REPÚBLICA DE CHILE
MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS
DIRECCIÓN DE SECPLAN

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

DE LA

MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS

San Carlos, noviembre de 2016.-

I.- GENERALIDADES.

En términos generales, las políticas constituyen guías para la acción que proporcionan un marco a nivel valórico, y que aplicadas al ámbito de los recursos humanos, se orientan al desempeño deseado del personal municipal desde un punto de vista estratégico de la administración municipal.

La Política de Recursos Humanos no es elemento aislado dentro del municipio, sino muy por el contrario, debe enmarcarse dentro de la Planificación Estratégica de la Municipalidad, más aún cuando esta es, fundamentalmente una institución que entrega servicios, y por ende, para este tipo de instituciones el recurso humano es esencial para su el cumplimiento de los objetivos de la organización.

El presente documento aborda los aspectos sustantivos de la Gestión de los Recursos Humanos de la Municipalidad de San Carlos en directa relación con el marco legal respectivo. Aspectos tales como: Sistema de Calificaciones y normas aplicables a la conducta de los funcionarios no serán abordadas en este documento porque se encuentran contenidos en la normativa pertinente (Estatuto Administrativo, Ley de Probidad, entre otras).

Dentro de la Política de Recursos Humanos, la descripción y el análisis de cargos resulta de vital importancia, entendido como el examen del conjunto de posiciones destinado a determinar los conocimientos, la experiencia y las habilidades asociadas a un desempeño existoso.

La Política de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Carlos tiene como principal objetivo generar en el personal del municipio un sentido de pertenencia y de compromiso con la institución y contar con personal eficiente y motivado, consciente de las necesidades de la comunidad y de la importancia que tiene en la solución de los problemas de ésta, para alcanzar una mejor calidad de vida de los habitantes de la comuna.

La Política de Recursos Humanos buscará guiar las decisiones que se deben tomar para el mejoramiento de la gestión municipal, a través de acuerdos con el personal municipal y se caracterizará por ser una política flexible, dinámica y transversal, de forma tal que pueda adaptarse adecuadamente a las diversas situaciones de contingencia que día a día enfrenta el municipio. Es del caso señalar que de entrar en conflicto la política de recursos humanos con las modificaciones que se introduzcan en la legislación en materias de índole laboral, será esta última la que prevalecerá.

El activo más preciado con que cuenta el municipio para dar cumplimiento a sus obligaciones establecidas en la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y realizar una gestión existosa, lo constituye el personal de la Municipalidad de San Carlos.

Por otra parte, la Municipalidad espera de los funcionarios un importante compromiso, compromiso que debe reflejarse en un servicio de calidad entregado a la comunidad.

1.- LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS.

1.1.- Visión:

Ser una comuna con una mejor calidad de vida e integración de sus habitantes.

1.2.- Misión:

Constituirse en una instancia articuladora y facilitadora de los actores y procesos que contribuyan al desarrollo económico, productivo y social del territorio comunal, para mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

2.- VALORES QUE CONDUCEN LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.

Los Valores que orientan la Política de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Carlos son los siguientes:

2.1.- Compromiso del funcionario con el trabajo que realiza, es decir, tener "vocación de servicio".

2.2.- Compromiso de la Municipalidad con sus funcionarios.

A través de los valores que se señalan en el numeral 2.- anterior, se persigue alcanzar los objetivos que a continuación se detallan:

a.- Mejorar el desempeño laboral.

b.-Mejorar las relaciones laborales (Clima Organizacional) al interior de la Municipalidad.

c.- Mejorar la relación entre el funcionario y el usuario de los servicios que presta la Municipalidad.

3.- OBJETIVOS GENERALES.

Los objetivos generales de la política de recursos humanos de la Municipalidad de San Carlos, a partir de la búsqueda del mejoramiento continuo de los servicios que la Municipalidad de San Carlos entrega a la comunidad, es brindar al personal municipal un marco de desarrollo profesional y personal adecuado, lo que se sintetiza en :

3.1.- Propender a que la Política de Recursos Humanos sea efectivamente el sustento de

la administración del personal de la Municipalidad de San Carlos.

3.2.- Mejorar el Clima Organizacional de la Municipalidad de San Carlos.

4.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS A ALCANZAR POR EL RECURSO HUMANO.

Los Objetivos Específicos que contribuyan al logro del Objetivo General con los siguientes:

4.1.- Reclutar y Seleccionar el personal adecuado a los requerimientos de la Municipalidad.

4.2.- Desarrollar el personal municipal a través de: Capacitación, Motivación, Evaluación Transparente y Objetiva y Reconocimiento Equitativo.

4.3.- Asegurar un Clima Laboral Positivo y Desarrollar Instancias para la Conciliación entre Familia y Trabajo, generando una buena calidad de vida laboral.

II.- POLÍTICAS PARA ETAPAS DE LA PLANIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO.

1.- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

Su objetivo principal es lograr que los cargos vacantes sean provistos con personas idóneas para su adecuado desempeño, considerando los lineamientos estratégicos del municipio, el Reglamento Interno Municipal y los respectivos perfiles de los cargos a proveer.

1.1.- Reclutamiento.

a.- La Municipalidad de San Carlos aplicará criterios de idoneidad para proveer los cargos. Ante candidatos en igualdad de condiciones se privilegiará el principio de la carrera funcionaria.

b.- El reclutamiento interno buscará favorecer la movilidad del personal municipal entre las diferentes unidades municipales, resguardando a la unidad en que se origina la vacante.

1.2.- Selección.

a.- La selección del personal municipal se realizará en base a criterios objetivos y técnicos y considerando las competencias necesarias para ejercer el cargo.

b.- En la selección de personal se privilegiarán los perfiles del cargo y su congruencia con los valores de la Municipalidad.

c.- El proceso de selección no podrá incluir elementos de discriminación arbitrarios entre los postulantes, originados en elementos que no tengan relación con las competencias necesarias para el cargo.

La planificación del recurso humano es el proceso formal, continuo y sistematizado, a través del cual se determinan los objetivos estratégicos para disponer de un adecuado desarrollo de la organización y de calidad de vida laboral, lo que se lleva a la práctica mediante procesos de reclutamiento, selección, movimiento interno, desvinculación, calificación y promoción del personal dentro de la Municipalidad, así como también en el cumplimiento de las distintas normativas que regulan los derechos y deberes de los funcionarios.

2.- DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO.

Objetivo:

Potenciar el desarrollo de las capacidades y competencias de los funcionarios, teniendo como horizonte no solo las funciones que se deben realizar en el municipio, sino que estar en permanente búsqueda de la excelencia, haciendo un real aporte al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la comuna.

2.1.- Inducción.

La Municipalidad de San Carlos dispondrá de un proceso de inducción continuo, que se ejecutará en forma periódica, contemplando las fases de: orientación, socialización y entrenamiento en el puesto de trabajo, siendo esta última fase de responsabilidad directa del jefe directo de la un unidad municipal donde se desempeña el funcionario.

La etapa de inducción está compuesta de dos fases: a.- Inducción Genérica y b.- Inducción Específica. La primera de las mencionadas orientada al municipio en su conjunto y la segunda al cargo del funcionario.

2.2.- Medición y Mejoramiento del Desempeño.

a.- La Municipalidad desarrollará una cultura orientada a la mejora continua, propiciándose el perfeccionamiento permanente del desempeño de su personal, a través de sistemas y de iniciativas complementarias e independientes al proceso de calificación.

b.- La medición del desempeño deberá propiciar un diálogo constructivo entre funcionarios y sus respectivos jefes directos, con el propósito de mejorar y desarrollar sus respectivas funciones.

La planificación del recurso humano debe estar alineada con la **Visión** y la **Misión** que se ha dado la Municipalidad y se materializa en un plan que destaca las prácticas recursos humanos prioritarios para contribuir a la Misión y Objetivos Estratégicos de la Municipalidad.

2.3.- Capacitación.

a.- La Municipalidad abogará por la existencia de programas de capacitación y de formación, dirigidos a la incorporación de conocimientos y del desarrollo de competencias que estén alineadas con los objetivos de la Municipalidad.

b.- La gestión de las actividades de capacitación se realizará a través de criterios técnicos previamente determinados. Para ello se establecerá un sistema que incorpore fases de detección de necesidades, plan anual de capacitación, seguimiento y evaluación de las actividades.

c.- La detección de las necesidades de capacitación se realizará asociada a la necesidades del personal en su puesto o cargo actual.

d.- La Municipalidad aplicará criterios similares en cada unidad municipal para la asignación de cursos y actividades de capacitación, cursos y actividades que deberán estar justificadas.

e.- Las actividades y programas de capacitación voluntaria, es decir de aquella capacitación de interés municipal que no está directamente ligada a un cargo determinado ni es habilitante para un eventual ascenso, estarán alineadas con las iniciativas de capacitación transversal de la Municipalidad y deberán ser coherentes con los objetivos estratégicos.

f.- La Municipalidad propiciará actividades de capacitación de perfeccionamiento, es decir, aquella capacitación que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario que la recibe en el cargo que ocupa, al personal que se haya destacado en aspectos relacionados con su desempeño o que haya manifestado un real un real interés en su desarrollo personal y profesional. El acceso del personal a este tipo de capacitación justo y transparente.

g.- La capacitación de perfeccionamiento que ofrezca la Municipalidad deberá procurar generar condiciones de empleabilidad a los funcionarios, con el propósito de atraer, motivar y retener a los mejores profesionales, para asegurar el desarrollo de cada persona en su puesto de trabajo.

2.4.- Gestión del Conocimiento.

a.- La Municipalidad promoverá la eficaz gestión del conocimiento, utilizando un sistema que permita identificar el conocimiento crítico, difundirlo y conservarlo

adecuadamente.

b.- Se promoverá la innovación en el desarrollo del quehacer municipal tanto en la transferencia del conocimiento adquirido, a través de capacitación externa como en la gestión del conocimiento interno.

c.- Se favorecerá la generación e integración de redes de conocimiento por parte de los funcionarios con otras entidades.

2.5.- Gestión por Competencias.

a.- La Municipalidad propiciará la gestión de su personal, basándose en competencias.

b.- El modelo de competencias será desarrollado e implementado considerando los lineamientos estratégicos de la Municipalidad y el aporte de las investigaciones de los especialistas en esta materia. El desarrollo de competencias se orientará a potenciar las capacidades y habilidades de los funcionarios, satisfacer los requerimientos de la organización y a generar condiciones de empleabilidad en los funcionarios.

c.- Se implementará un sistema complementario que se transforme en una instancia de retroalimentación entre jefe y subordinado, que permita generar un espacio de desarrollo que se traduzca en incentivos simbólicos que reconozcan y perfeccionen el trabajo del personal.

2.6.- Reconocimiento.

a.- La Municipalidad velará porque su personal sea justamente reconocido por sus méritos.

b.- La Municipalidad propiciará el reconocimiento del desempeño del personal, resguardando la equidad y la transparencia.

c.- Las distintas modalidades y medios a través de los cuales se reconocerá el buen desempeño será claramente establecido en un documento y ampliamente difundido entre el personal, para asegurar su transparencia.

d.- La Municipalidad velará por promover y facilitar el reconocimiento al interior de cada Unidad Municipal.

2.7.- Desvinculación.

a.- La Municipalidad entregará apoyo sistemático al personal durante el proceso de jubilación.

3.- CALIDAD LABORAL.

Objetivo: Promover en forma activa y efectiva, en todos los niveles la generación y mantención de un clima laboral positivo y atractivo para el personal municipal, que contribuya al desarrollo integral del personal.

3.1.- Clima Laboral.

a.- La Municipalidad velará por crear las condiciones adecuadas para un buen clima laboral.

b.- Será responsabilidad del personal directivo del municipio promover y mantener el buen clima laboral en su ámbito de acción.

c.- La Municipalidad realizará planes y programas de mediano y largo plazo con el propósito de mejorar el clima laboral, basados en valores y principios corporativos.

d.- La Municipalidad promoverá la equidad, credibilidad, inclusión, confianza, respeto y una comunicación fluida y oportuna al interior de ella.

3.2.- Calidad de Vida del Personal.

a.- La Municipalidad otorgará beneficios, de acuerdo con la normativa legal vigente y con sus propios recursos, que permitan fortalecer el vínculo laboral y el espíritu de pertenencia de su personal.

b.- La Municipalidad procurará la conciliación entre la familia y el trabajo del personal.

c.- La Municipalidad contribuirá al desarrollo integral del personal municipal, lo que redundará en un aporte efectivo y eficaz por parte de éste a la comunidad.

3.3.- Ambiente Laboral Seguro y Saludable.

a.- La Municipalidad protegerá la salud física y mental del personal municipal.

b.- La Municipalidad manifestará y demostrará su compromiso con el medio ambiente.