Municipalidad de
Alto Hospicio
Dirección de Administración y Finanzas

POLITICA DE RECURSOS HUMANOS

1. PRESENTACION:

La Municipalidad de Alto Hospicio, creada hace 12 años, ha considerado el desarrollo de una política que permita enriquecer los diversos ámbitos laborales de la comuna.

2. VALORES DE LA ORGANIZACIÓN:

- Ser Eficaz y Eficiente en el uso de los recursos del municipio,
- Ser Transparente en la entrega de información a la comunidad,
- Ser Solidario, en las diversas acciones sociales, Hacer que la Comunidad sea Participativa.

3. DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS:

Entregar Capacitaciones a los funcionarios; Construir Equipos de Trabaos, con adecuado nivel de competencias, motivación y reconocimiento laboral.

4. OBJETIVOS DE LA POLITICA DE RECURSOS HUMANOS:

Crear Condiciones necesarias para mejorar la calidad de vida laboral; Establecer la orientación hacia la profesionalización de las funciones, en forma equilibrada con el respeto de la dignidad funcionaria.

5. POLITICA DE INGRESO:

1. Reclutamiento

2. Selección

3. Contratación

4. Inducción

5.1. Reclutamiento: Proveer personal calificado para satisfacer las demandas de las distintas áreas, uno de carácter interno, el cual se orienta a la búsqueda entre los trabajadores prestadores de servicio al municipio,

independiente de su calidad jurídica y otro canal de carácter externo, cuando la demanda no ha quedado satisfecha por la anterior. En ambos casos se publicará lo establecido en los artículos pertinentes de la Ley 18.883.

5.2. Selección: Para la selección del Personal en todos los estamentos será a través de un proceso estandarizado y objetivo, garantizando las condiciones de equidad y excelencia. Para dicha selección se contemplará los siguientes pasos según la naturaleza jurídica de los cargos:

5.2.1.- Cargos titulares de Planta Al producirse vacantes en un cargo de planta, primeramente deberá ser provista por asenso, correspondiendo verificar el Escalafón de Mérito, y cumplimiento de requisitos para el cargo, al no existir se procederá al Llamado a Concurso. Proceso del Llamado a Concurso.

A. Evaluación de Antecedentes
B. Entrevista Personal, la cual se realizará a través de la siguiente evaluación: Entrevista Personal 60% Antecedentes personales 40% Evaluación de los Antecedentes personales se considerará: - Otros Estudios 10% - Experiencia laboral (de preferencia Municipal) 20% - Cursos de Capacitación 10% El puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo será de 70 puntos.
C. Confección de una Terna de postulantes seleccionados 5.2.2.- Cargos A Contrata Al producirse vacantes en un cargo de contrata, todos los postulantes deberán pasar por el proceso de selección utilizado para el concurso Público.

5.2.3.- Cargos a Honorarios La municipalidad contratará sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde

5.3. PARA LA CONTRATACION DE PERSONAL:
La contratación de personal será una decisión delegable del Alcalde, sobre la base de la terna propuesta por la Comisión del Concurso, de acuerdo con el perfil y criterios mencionados en los párrafos 5.2.1.-

Será responsabilidad de la Unidad de Personal coordinar y oficializar a todas las unidades involucradas en el ingreso del trabajador. Cabe señalar que toda contratación estará normada por lo dispuesto en la Ley 18.883, Título I Art. 2 al 14, referidos a provisión de cargos y a calidades jurídicas: Planta, Contrata, Honorarios y los regidos por el Código del Trabajo.

5.4. PARA LA INDUCCION El Objetivo de la Inducción será facilitar la adaptación de la persona en términos laborales y relacionales, optimizando así su despliegue de competencias y habilidades. Este proceso estará diseñado e implementado por el Depto. de Administración de Recursos Humanos y deberá considerar elementos relativos al entorno, normativas generales y específicas, estructura, aspectos culturales, etc. En complemento a lo anterior, tanto la dirección que recibe al nuevo funcionario como aquellos con las que deba coordinarse para su incorporación asumirán solidariamente la tarea de facilitar la información y herramientas de trabajo necesarios para un adecuado desempeño en el cargo. El Depto. de Administración de Recursos Humanos asesorara y controlara el desarrollo de este proceso.

6. POLITICA GENERAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL:

Para el Municipio es de interés mantener una relación de satisfacción recíproca a través de un vínculo estable. Para ello se busca optimizar las acciones de algunas unidades, identificando factores de insatisfacción, para generar espacios de crecimiento, cuidando elementos asociados a equidad, reconocimiento y posibilidades de desarrollo para las personas en ámbitos tan diversos como la salud, cultura, tecnología y otros. Las acciones de administración se basan en el concepto de calidad de servicio para cada uno

de los actos administrativos que corresponda implementar, procurando con ello compatibilizar un modo de atención efectivo con un entorno favorable.

6.1.- El sistema de remuneraciones para los trabajadores del Municipio en las siguientes calidades jurídicas está normado por la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales. Título IV Párrafo 2° (art.92 al 100) para los trabajadores de planta y a contrata. El título I Art. 3° para trabajadores del Programa de Mejoramiento Urbano, que se regirán por las disposiciones del Código del Trabajo y ART. 4° PARA TRABAJADORES A Honorarios que se regirán por las cláusulas de su contrato. Manteniendo el principio de Equidad; "A igual responsabilidad, remuneración equivalente"

6.2.- Calidad de Vida y Bienestar: Buscamos mejorar día a día las condiciones de vida del personal y de sus cargas familiares, a través del desarrollo y perfeccionamiento económico, social y humano, otorgando prestaciones de: protección Social, Cobertura a la Familia, Educación y cultura, Asistencia social y esparcimiento, Vivienda. Permanente entrega de Bonos de navidad, Fiestas patrias, natalidad, Defunción. Lo anterior según lo estipulado en el Reglamento del Servicio de Bienestar, la Unidad de Bienestar es dirigido por una Directiva compuesta por 6 funcionarios de los cuales 3 son elegidos por los Trabajadores y 3 elegidos por el Sr. Alcalde. Mediante este servicio de Bienestar se entregarán a los funcionarios la estabilidad en el empleo, asistencia en caso de enfermedades y una serie de beneficios para el funcionario y su familia, entregando apoyo en su vida laboral.

6.3.- Prevención de Riesgos: Para la Municipalidad es Fundamental entregar las condiciones ambientales, sanitarias y medio seguro de trabajo para cada funcionario; permitiendo así una calidad de Vida, Bienestar social, físico y mental. El Comité paritario es el encargado de velar que se cumpla lo anterior, para ello, se mantiene en constante capacitación a los funcionarios.

6.4.- Desarrollo de los Recursos Humanos y Capacitación: En general, el personal asiste a capacitaciones, asegurando su perfeccionamiento y desarrollo, en búsqueda de un desempeño de calidad en sus cargos. 6.5.- Escalafón de mérito. Según lo dispuesto en los Art. 29 al 50 de la ley 18.883, los funcionarios serán Calificado y evaluados por su desempeño, aptitudes y competencias, atendido a las exigencias y características de su cargo. (Reglamento de Calificaciones). Dicho Escalafón servirá de base para los ascensos y estímulos.

Municipalidad de
Alto Hospicio
Dirección de Administración y Finanzas

Política de Recursos Humanos
Ley 20.922

En el caso de la Municipalidad de Alto Hospicio, se encuentra en proceso de formalización el Comité Bipartito para comenzar con la elaboración de la Política de Recursos Humanos, en base a lo dispuesto por la Ley N° 20.922, que guie a la Municipalidad de Alto Hospicio en el desarrollo de su personal lo que redundara en un servicio de excelencia y calidad, además esta política describe como misión principal es de contribuir al logro de los objetivos municipales a través de una gestión innovadora eficiente y comprometida, brindando a sus colaboradores un marco de desarrollo profesional y personal, favoreciendo un ambiente laboral positivo y seguro enmarcado en el buen trato, la equidad y la conciliación familia y trabajo. la cual debe ser aprobada por el Honorable Cuerpo de Concejales.