

PIRQUE, 17 de Diciembre de 2021

LA ALCALDÍA DECRETO HOY LO QUE SIGUE

VISTOS Y CONSIDERANDO:

- 1° La sentencia de Calificación y Proclamación de la Comuna de Pirque, del segundo Tribunal Electoral de la Región Metropolitana, de fecha 22 de junio del 2021.
- 2° El Decreto Alcaldicio N° 389, de fecha 28 de junio de 2021, por el cual asume como Alcalde de la comuna de Pirque Don Jaime Francisco Escudero Ramos.
- 3° El Decreto Alcaldicio N°760 de fecha 14 de diciembre de 2021, por el cual se Aprueba el Presupuesto Municipal de Ingresos y Gasto para el año 2022.
- 4° El Decreto Alcaldicio N°440 de fecha 01 de septiembre de 2021, mediante el cual se establece la Subrogancia de la Secretaria Municipal.
- 5° Lo dispuesto en la Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- 6° La Política de Recursos Humanos de la Municipalidad de Pirque.
- 7° El Certificado N°62 de fecha 02 de diciembre del 2021, donde el Secretario Municipal(S) certifica que en Sesión Ordinaria N°16 del Concejo Municipal, de fecha 02 de diciembre del 2021, el Honorable Concejo Municipal, por unanimidad de sus integrantes presente, aprueba el presupuesto municipal 2022 y orientaciones globales del Plan Comunal de Desarrollo, Política de Recursos Humanos 2022, Plan Anual de Seguridad Pública, cometidos específicos y Programas Sociales.
- 8° El artículo N°4, número 1, letra c) citado cuerpo legal que agrega la política de Recursos Humanos como instrumento de la Gestión Municipal y el artículo 4, número 4, que establece la aprobación de la Política de Recursos Humanos por parte del Concejo Municipal y que esta política deberá contemplar, a lo menos, los mecanismos de reclutamiento y selección, promoción, capacitación y egreso.
- 9° Lo dispuesto en la Ley N°20.922 de fecha 25 de mayo de 2016 el cual modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la SUBDERE.
- 10° Lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley N° 18.695, "Orgánica Constitucional de Municipalidades" y sus modificaciones.
- 11° Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, "Orgánica Constitucional de Municipalidades" y sus modificaciones, en sus artículos 5° letra d), artículo 12°, artículo 63°

DECRETO

APRUEBESE la "**Política de Recursos Humanos período 2022 a 2024**" para la I. Municipalidad de Pirque, de acuerdo al siguiente tenor:

INTRODUCCIÓN

La actual administración, ha dado un enfoque al factor humano y al mejoramiento de sus condiciones y seguridad en el trabajo, buscando una participación más activa de los funcionarios municipales, en este sentido busca mejorar el nivel de satisfacción de los funcionarios en sus distintos niveles, a través de una mayor comunicación y valoración de los puestos de trabajo, viéndose reflejado en la calidad de atención y en la entrega de servicios a la comunidad pircana, fomentando el trabajo en equipo. La Política de Recursos Humanos es una guía en materias de gestión de personas, diseñada bajo un marco valórico y de lineamientos generales, la cual es concordante con la Misión y Visión de la Ilustre Municipalidad de Pirque, concordante a las disposiciones establecidas por la Ley N°20.922 "Ley de Plantas Municipales o de Fortalecimiento de la Gestión Municipal". Esta permite alinear los objetivos de la Municipalidad, en el desempeño de los funcionarios y la estrategia de la misma, su aplicación abarca a todos los funcionarios en calidad jurídica de planta y contrata y a todos sus estamentos: Directivos, Profesionales, Jefaturas, Técnicos, Administrativos y Auxiliares. No obstante, lo anterior,

y dada la importancia de los otros tipos de contratación, esta también podría considerar a aquellas personas naturales contratadas en base a Honorarios (Suma Alzada y Programas Comunitarios) y Código del Trabajo. La I. Municipalidad de Pirque, con la finalidad de dar cumplimiento a la legislación vigente, define y establece su política de Recursos Humanos, como un conjunto de normas que nos entregan las directrices para guiar el actuar de nuestros funcionarios, los que son el pilar fundamental para dar cumplimiento a los objetivos a corto, mediano y largo plazo de una administración y gestión moderna, “satisfiriendo las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural”, Ley N°18.695 “Orgánica Constitucional de Municipalidades”.

I. DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DE LA MUNICIPALIDAD DE PIRQUE

I.1) MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE LA I. MUNICIPALIDAD DE PIRQUE

Misión: “Trabajamos por el desarrollo sustentable e integral de Pirque, entregando y gestionando servicios públicos de calidad, comprometidos con la seguridad, la protección del medio ambiente, la promoción del turismo y la conservación de las tradiciones pircanas.”

Visión: “Hacer de Pirque un modelo de comuna rural, contribuyendo positivamente con la calidad de vida de sus habitantes, respetando su identidad cultural y promoviendo el desarrollo económico, turístico y medioambiental”.

Valores Institucionales: El objetivo principal de nuestra municipalidad es ayudar a mejorar la calidad de vida de los vecinos y vecinas de nuestra comuna, estableciendo los siguientes valores para nuestros funcionarios:

Respeto: Creemos en el respeto a las personas, a los vecinos, a los colaboradores, a nuestro patrimonio y a nuestras tradiciones, velando por mantener la cultura de nuestra comuna.

Compromiso: Todos los funcionarios y los colaboradores de la Comuna de Pirque tenemos la convicción de realizar un trabajo bien hecho y cumplir con los objetivos, independiente de la falta de recursos u otros obstáculos que nos puedan limitar.

Inclusión: Dado el carácter diverso de Pirque, tanto en sus estratos sociales y culturales, donde se requiere trabajar de forma permanente en integración y participación, creemos en que “todos y todas” tienen cabida para ser partícipes de nuestra comuna. Integridad. Creemos en el cumplimiento de nuestro compromiso ético como servidores públicos, resguardando los intereses de la comuna y el adecuado uso de sus recursos. Responsabilidad. Entendemos que nuestra labor está por encima de los intereses particulares, por tanto, desarrollamos nuestro trabajo con dedicación en los plazos establecidos, con la calidad requerida y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible.

Integridad: Creemos en el cumplimiento de nuestro compromiso ético como servidores públicos, resguardando los intereses de la comuna y el adecuado uso de sus recursos.

Responsabilidad: Entendemos que nuestra labor está por encima de los intereses particulares, por tanto, desarrollamos nuestro trabajo con dedicación en los plazos establecidos, con la calidad requerida y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible.

I.2) ÁMBITOS DE ACCIÓN Y EJES INSTITUCIONALES

- **ÁMBITO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL:** Eje N° I Gestión de Calidad, procesos accesibles y transparentes.
- **ÁMBITO DE DESARROLLO ECONÓMICO:** Eje N° II Promoción del desarrollo económico sustentable e integral de Pirque.
- **ÁMBITO DE DESARROLLO SOCIAL:** Eje N° III Apoyo Social Calidad de Vida, Deporte y Desarrollo Cultural.
- **ÁMBITO DE DESARROLLO TERRITORIAL:** Eje N° IV Desarrollo Sustentable Planificado e Integral con énfasis en la Protección del Medio Ambiente

II. OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Contribuir al logro de los objetivos estratégicos 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.

III. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

La presente Política aborda las siguientes materias, cuyo despliegue específico, será objeto de reglamentos, procedimientos e instructivos

III.1.- PLANEACIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS

La Municipalidad de Pirque pondrá énfasis en la planeación permanente de Recursos Humanos, velando por la continuidad de la función Institucional, que implicará diseñar las estrategias más adecuadas para satisfacer las necesidades existentes en la comuna, identificando requerimientos actuales y futuros de personal, en virtud de los cambios en la normativa vigente o de los cargos vacantes, y los conocimientos que los funcionarios deben dominar.

III.2.- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

2.1) Reclutamiento: En primer lugar, se propiciará la movilidad entre funcionarios de diferentes Direcciones que cumplan con los requisitos. Y posteriormente, se recurrirá al reclutamiento público, lo que permitirá ampliar el universo de potenciales candidatos idóneos para el cargo. Con el objetivo de atraer la mayor cantidad de candidatos idóneos para proveer los cargos municipales, la Municipalidad difundirá de la mejor forma posible (medios, portales de empleo y otros) procesos de reclutamiento que inicie, con independencia de la calidad contractual.

2.2) Selección: Los nombramientos de los cargos en calidad de titular se registrarán fielmente, por los principios objetividad, transparencia e igualdad de los oponentes sin diferencias arbitrarias o discriminatorias que rigen a todo concurso público, establecidos en el Estatuto Administrativo y el respectivo Reglamento de Concursos Públicos de la Municipalidad de Pirque. Los procesos de selección de cargos en otras calidades contractuales se basarán en las descripciones, criterios técnicos, y competencias necesarias para el cargo, para lo cual se realizarán evaluaciones exhaustivas de los postulantes, considerando entrevistas grupales, personales, evaluación psicológica e instrumentos de selección apropiados para cada cargo. No podrán aplicarse exámenes que tengan carácter de invasivo o discriminatorio. El objetivo del proceso de selección, es buscar al personal más idóneo y calificado para el desarrollo de las labores del cargo. Para asegurar lo antes mencionado, el proceso se basará en la evaluación de las competencias del postulante, sea interno o externo, fomentando en primera instancia la carrera funcionaria, la no discriminación, inclusión, la transparencia del todo el proceso y la oportuna información a los postulantes del avance de este.

III.3.- DESARROLLO DE LAS PERSONAS

3.1) Inducción: Con el objetivo recibir, insertar y adaptar adecuadamente a quienes ingresan al Municipio, en cualquier calidad contractual, se realizarán dos etapas de inducción: una General, sobre las obligaciones y derechos de los funcionarios municipales; y una Específica, sobre las funciones encomendadas a su cargo y la normativa asociada. Se procurará que ello se efectúe en el primer momento de su incorporación, esta última también considerará a las personas que asumen nuevos cargos o funciones en la Institución.

3.2) Capacitación y Desarrollo: La Municipalidad capacitará y perfeccionará a sus funcionarios, desarrollando las competencias, capacidades personales y profesionales requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales, para lo cual contará con un Plan Anual de Capacitación que considerará las Necesidades de Capacitación detectadas por las Direcciones Municipales, las capacitaciones exigidas por ley, las requeridas por contingencia y/o de necesidades espontáneas, considerando las nuevas normativas, y lineamientos estratégicos prioritarios para la gestión y el programa de capacitaciones en el área de Prevención de Riesgos. La administración de los recursos de Capacitación está radicada en una Comisión Bipartita, quienes deberán velar por la equidad en la distribución de recursos, y que su destino sea para favorecer y potenciar habilidades y conocimientos de los funcionarios municipales, como así también potenciar la transferencia de conocimientos entre funcionarios. Siempre dirigidas en pos del cumplimiento de los objetivos municipales y velando por una justa y transparente carrera funcionaria.

3.3) Promoción y Ascenso: Se incentivará la posibilidad de acceder a cargos superiores o de igual nivel en distintas áreas para contribuir al desarrollo personal y profesional de aquellos colaboradores que hayan demostrado competencias para ello, méritos a través de altos niveles de desempeño y/o habilidades en el ejercicio de sus cargos, lo que favorecerá el desarrollo de la carrera y la movilidad interna. Se tomarán en cuenta los requisitos definidos en la descripción del cargo, el mérito de los funcionarios, la carrera funcionaria y las necesidades Institucionales.

3.4) Evaluación del Desempeño: La Municipalidad motivará y orientará el actuar de sus funcionarios a la mejora continua del rendimiento mediante un Sistema de Calificaciones objetivo transparente e informado, que propicie el diálogo constructivo entre el funcionario y su respectiva jefatura. El proceso calificadorio deberá ser ejecutado con responsabilidad, imparcialidad, objetividad y cabal conocimiento de la normativa aplicable, dando origen al Escalafón correspondiente.

3.5) Procesos de Movilidad: La Municipalidad resguardará porque los cambios de dependencia de los funcionarios, a requerimiento de un Director o a solicitud del funcionario/a, se disponga según las necesidades de la Institución, el mérito del candidato, incluyendo las calificaciones y los requisitos del cargo. Se velará por la oportuna notificación de dichos traslados y por la adaptación del funcionario a sus nuevas funciones.

3.6) Reconocimiento: La Municipalidad en su afán de velar porque los funcionarios sean justamente reconocidos por sus méritos, incentivará el uso de las herramientas disponibles para reconocer el buen desempeño, tales como anotaciones de mérito y promoverá el reconocimiento al interior de cada Dirección, a través de iniciativas tales como: funcionario destacado del semestre, capacitación específica, entre otras.

III.4.- EGRESO

La Municipalidad velará porque se oriente y acompañe a los funcionarios que cumplan (o estén por cumplir) los requisitos para el proceso de jubilación para que ello se realice con respeto a la trayectoria y la dignidad de las personas. Además, se procurará que los funcionarios que se retiren transfieran los conocimientos y experiencia adquiridos a los nuevos funcionarios que desempeñaran la función. En el caso de una desvinculación o término de contrato, se dará aviso con la debida anticipación y formalidad, a través del Departamento de Personas, para que el funcionario pueda regularizar su situación, en cuanto a bienes de cargo personal u otros compromisos con la Municipalidad, y hacer efectivos sus derechos.

III.5.- CALIDAD DE VIDA

La Municipalidad propenderá a mejorar permanentemente la calidad de vida laboral, desarrollando y facilitando acciones que promuevan climas y ambientes de trabajo armónicos, estilos de vida saludables y condiciones seguras de trabajo, desarrollando a su vez, programas que concilien en trabajo y la vida personal y familiar. Además, el Servicio de Bienestar Municipal, entregará a sus afiliados y su grupo familiar ayuda social, médica, económica y apoyo en general.

III.6.- AMBIENTE LABORAL SEGURO Y SALUDABLE

La Municipalidad de Pirque promueve el respeto y trato digno de sus colaboradores, en un ambiente laboral inclusivo, libre de discriminación de cualquier tipo, resguardando la seguridad y salud psicolaboral de nuestros funcionarios y de sus colaboradores, contando con procedimientos que investigan y sancionan todo tipo de abusos, entre ellos el acoso laboral y el acoso sexual, establecidos en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

6.1) Condiciones de trabajo: La Municipalidad busca mantener líneas de acción referente a las condiciones de los distintos puestos de trabajo, así como el continuo mejoramiento de la calidad de la atención a los usuarios. En este sentido procura que las condiciones de trabajo sean óptimas, considerando los espacios y recursos disponibles para tal efecto, enfatizando la reocupación por búsqueda del mejoramiento físico de las estaciones de trabajo. Así como el interés por la seguridad de cada funcionario.

6.2) Sistema de Comunicación: La Municipalidad garantiza el derecho a todos y todas sus funcionarias/os de ser informados a través de los medios formales y/o medios que posea la municipalidad como correo electrónico institucional, diario mural, afiches, boletines o material informativo, ubicados en lugares de fácil acceso para los funcionarios, sobre materias pertinentes, evitando el rumor y los comentarios sin fundamento. Se procurará mantener información actualizada al alcance de todos y todas.

III.7.- ROL DE LAS JEFATURAS EN LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

La gestión de personas es una responsabilidad compartida, de todos aquellos que tienen el rol de liderar equipos de trabajo, por lo tanto, es clave el papel de los Directores y Jefaturas en el seguimiento e implementación de los lineamientos de esta Política. La Gestión de Personas es responsabilidad de cada jefatura y no solo de la unidad de Personas.

PUBLÍQUESE en la página web municipal, la Política de Recursos humanos de la Ilustre Municipalidad de Pirque.

FISCALICE la correcta ejecución de esta resolución al Administrador Municipal.

Anótese, comuníquese y archívese.



MARIO LARRAÍN ALEMPARTE
SECRETARIO MUNICIPAL (S)



JER/MLA/CMY/BBS/MSA/dgo.



JAIME ESCUDERO RAMOS
ALCALDE

DISTRIBUCIÓN:

- Personal
- SIAPER
- Control