POLITICA DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD DE PICA

Contenido

INTRODUCCIÓN 3
MARCO LEGAL 3
FUNDAMENTO LEGAL 3
VISION 4
NUESTROS VALORES 4
POLITICA DE RECURSOS HUMANOS 4
I. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN 5
Reclutamiento 5
Selección 5
II. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS 6
Inducción 6
Medición y Mejoramiento del Desempeño 6
Capacitación 6
Gestión del Conocimiento 7
Gestión por Competencias 7
Reconocimiento 7
Desvinculación 8
III. CALIDAD DE VIDA LABORAL 8
Clima Laboral 8
Calidad de Vida Personal 8
Ambiente Laboral Seguro y Saludable 8
Asociatividad 9
GLOSARIO 10

INTRODUCCIÓN

Las políticas de RR.HH, en la Municipalidad de Pica, tiene como desafío principal definir responsabilidades y alcances en materia de recursos humanos; es una brújula que nos muestra la dirección en la cual queremos orientar nuestros esfuerzos. Es viva y flexible, y contribuirá al desarrollo integral del personal municipal. Establece mecanismos para implementar cada una de las iniciativas o declaraciones plasmadas en ella. Logrando con ello ir hacia una cultura transformadora que propicia un cambio de paradigma en torno a las personas y a las relaciones humanas, el que sólo es posible si cada una de los funcionarios la hace propia.

MARCO LEGAL

FUNDAMENTO LEGAL

Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades:

Artículo 6: la gestión municipal contará a lo menos con los siguientes instrumentos:

a) El plan de Desarrollo comunal y sus programas;
b) El plan regulador comunal;
c) El presupuesto municipal, y
d) La política de recursos humanos

Artículo 56: "… Además deberá presentar para aprobación del concejo la política de recursos humanos, la cual deberá contemplar, a lo menos los mecanismos de reclutamiento y selección, promoción y capacitación, y egreso." (Comité Bipartito)

La política de RR.HH. debe estar alineada con el Pladeco.

Eje de la Gestión Municipal

Desarrollo de personas: impulsar el mejoramiento continuo de la gestión y el compromiso del equipo humano municipal.

Artículo 65: el Alcalde requerirá el acuerdo del Concejo para:

a) Aprobar el Plan Comunal de desarrollo y el Presupuesto municipal, y sus modificaciones, como así mismo los presupuestos de las áreas de salud y educación, los programas de Inversión correspondiente y las políticas de recursos humanos, de prestación de servicios municipales y de concesiones, permisos y licitaciones (3 de mayo de 2002)

VISION

"MUNICIPIO INCLUSIVO Y PARTIPATIVO"

NUESTROS VALORES

"Probidad, Credibilidad, Vocación de Servicio, Participación, Inclusividad y Equidad."

Probidad: Mantendremos una conducta laboral correcta, moralmente Intachable, basado en la honestidad e Integridad en el desempeño de nuestros cargos, orientando nuestros esfuerzos hacia la misión Institucional.

Credibilidad: Entregaremos siempre Información fidedigna y transparente, desempeñando nuestras labores con profesionalismo y dedicación, siendo coherentes en el actuar, aportando nuestros conocimientos, habilidades, y la mejor actitud hacia nuestros vecinos y vecinas.

Vocación de servicios: Nos preocuparemos de propiciar y otorgar una respuesta ágil a las demandas de nuestros vecinos y usuarios, comprometiéndonos con las necesidades que se presentan por porte de lo comunidad.

Participación: Propiciaremos y fortaleceremos la participación en la toma de decisiones municipales, generando la posibilidad de que la comunidad pueda Influir sobre los opciones y decisiones a nivel municipal.

Inclusión: Nos preocuparemos de asegurar la integración de todos y todas, respetando la diversidad sin ningún tipo de discriminación.

Equidad: Buscaremos ser una Institución justa e imparcial, entregando condiciones laborales dignas e igualitarias, en función a los méritos o condiciones individuales de funcionarios y funcionarias.

POLITICA DE RECURSOS HUMANOS

Las políticas son guías para la acción institucional que proporcionan un marco a nivel valórico, permitiendo el desempeño deseado desde el punto de vista estratégico de la administración municipal.

Por lo tanto, esta Política de Recursos Humanos de la Municipalidad de Pica busca plasmar lineamientos generales respecto a la Gestión de las Personas, congruente con ejes transversales del Desarrollo de Personas y el Plan de Desarrollo Comunal.

Este documento aborda los principales aspectos de la Gestión de los Recursos Humanos en consonancia con el marco legal que atañe a la Municipalidad. En cambio, otros elementos como, por ejemplo, el sistema de compensaciones, sistema de calificaciones y

normas especificas de conducta de los funcionarios, no serán tratados aquí porque se encuentran contenidos en la normativa pertinente {Estatuto Administrativo, Ley de Probidad, etc). Por ello no se han formulado conceptos ni iniciativas que involucren a cada subsistema de Recursos Humanos aunque todos ellos por supuesto forman parte teórica de una política Integral de recursos humanos.

El objetivo general de la Política de Recursos Humanos, a partir de la búsqueda del mejoramiento continuo, de los servicios de la Municipalidad de Pica a la comunidad, y brindar a sus funcionarios y funcionarias un marco de desarrollo profesional y personal en creciente perfeccionamiento. Por tanto, la finalidad es contribuir a la gestión de la Municipalidad, para satisfacer de la mejor forma, las necesidades de la comunidad local.

Para cumplir con este objetivo es necesario:

I) Reclutar y seleccionar al personal idóneo;
II) Desarrollar los recursos humanos a través de: la capacitación siguiendo las directrices del Pladeco, la motivación con el fin de fortalecer el compromiso y espíritu de servicio, la evaluación transparente y objetiva y de la compensación y reconocimiento equitativo a las funcionarias y funcionarios;
III) Asegurar un clima de trabajo positivo y el desarrollo de las instancias para la conciliación entre familia y trabajo, generando una buena calidad de vida laboral.

A continuación se tratarán todos estos puntos en capítulos apartes, dejando para el Anexo de Iniciativas algunos procedimientos y medidas que debieran ser implementados por el Departamento de Personal, y que ilustran y aplican los principios aquí reseñados.

I. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Objetivo: Lograr que los cargos a ser provistos, sean ocupados por personas idóneas para su óptimo desempeño. Considerando los lineamientos estratégicos, Reglamento Interno Municipal y los perfiles de cargos de la Municipalidad.

Reclutamiento

a. La Municipalidad aplicará el criterio de idoneidad para acceder a los cargos provistos. Ante Igualdad de condiciones de un candidato(a) interno, versus un candidato(a) externo, se privilegiará el principio de carrera funcionaria.
b. El reclutamiento interno buscará favorecer la movilidad entre funcionarias y funcionarios de diferentes Direcciones, lo que significa que en ningún caso se limitará a la Dirección que da origen a una vacante.

Selección

a. Para asegurar la idoneidad, el proceso de selección siempre se realizará basado en criterios técnicos, y competencias necesarias para el cargo, utilizando el servicio de evaluación profesional que corresponda (interno o externo).

b. Se privilegiará en el proceso de selección, los perfiles del cargo y la congruencia con los valores de la Municipalidad.
c. El proceso de selección en ningún caso podrá incluir elementos de discriminación a los postulantes, basado en condiciones que no tengan relación con las competencias necesarias para el cargo.

II. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo: Potenciar el desarrollo de las capacidades y competencias de los funcionarios, teniendo como horizonte, no sólo las funciones que se deben realizar en el municipio, sino que estar en permanente búsqueda de la excelencia, haciendo un aporte real a mejorar la calidad de Vida de nuestras vecinas y vecinos.

Inducción

La Municipalidad contará con un proceso de inducción que se realizará periódicamente considerando las fases de orientación, socialización y entrenamiento en el puesto de trabajo, siendo esta última responsabilidad del Jefe directo, con el apoyo del Depto. de Personal.

Esta Inducción contará con 2 fases:

a) Inducción genérica.
b) Inducción específica.

Medición y Mejoramiento del Desempeño

a. La Municipalidad desarrollará una cultura orientada a la mejora continua. En este sentido propiciará el perfeccionamiento permanente del desempeño de sus funcionarias y funcionarios mediante sistemas e iniciativas complementarias e Independientes al proceso de calificación.
b. La medición del desempeño deberá propiciar el diálogo constructivo entre funcionarios y sus respectivos jefes con miras al desarrollo y el mejoramiento de su función.

Capacitación

a. La Municipalidad velará por la existencia de programas de capacitación y formación orientados a Incorporar conocimientos y desarrollar competencias, que estén alineadas con los objetivos Municipales.
b. La gestión de las actividades de capacitación se hará mediante criterios técnicos. Para ello se establecerá un sistema que incluya fases de detección de necesidades, plan de capacitación, seguimiento y evaluación de las actividades.
c. La detección de necesidades de capacitación se realizará principalmente asociado a las necesidades del personal en su puesto o cargo actual.

d. A fin de asegurar la equidad, la Municipalidad aplicará criterios similares en cada dirección para la asignación de cursos y actividades de capacitación, que deberán estar justificadas.
e. Las actividades y programas de capacitación voluntaria estarán alineadas con las iniciativas de capacitación transversal de la Municipalidad y ser coherentes con los objetivos estratégicos.
f. Se propiciarán adicionalmente, actividades y programas de capacitación de perfeccionamiento a funcionarias y funcionarios que hayan destacado en aspectos de desempeño o manifiesten un genuino interés en su desarrollo personal y profesional.
g. La capacitación de perfeccionamiento que ofrezca la Municipalidad procurará también generar condiciones de empleabilidad a sus funcionarios, con el objetivo de atraer, motivar y retener a las y los mejores profesionales, asegurando el desarrollo de cada uno en sus; respectivos puestos de trabajo.

Gestión del Conocimiento

a. La Municipalidad promoverá la eficaz gestión del conocimiento, utilizando un sistema que permita Identificar el conocimiento critico, difundirlo y conservarlo adecuadamente.
b. Se promoverá la innovación en el desarrollo del quehacer municipal tanto de la transferencia de 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.

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 funcionario.

Reconocimiento

a. La Municipalidad velará porque sus funcionarias y funcionarios sean justamente reconocidos por sus méritos.

b. La Municipalidad propiciará el reconocimiento del desempeño de los funcionarios, resguardando la equidad y transparencia.
c. Las distintas modalidades y medios a través del cual se reconocerá el buen desempeño será comunicado en sus prácticas y principios sustentadores, para asegurar su transparencia.
d. Se velará por promover y facilitar el reconocimiento al interior de cada Dirección.

Desvinculación

a. La Municipalidad proporcionará apoyo sistemático para el proceso de jubilación de sus funcionarias y funcionarios.

III. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Objetivo: Promover de forma activa en todos los niveles la generación y mantención de un clima laboral positivo, atractivo para sus funcionarias y funcionarios, y que promueva el desarrollo de las personas.

Clima Laboral

a. La Municipalidad velará por crear las condiciones propicias para un buen clima laboral.
b. Será responsabilidad principalmente de los Directivos y jefaturas el promover y mantener el buen clima laboral en su ámbito de acción.
c. Se realizarán planes de mediano y largo plazo con el fin de mejorar clima laboral, basados en valores y principios corporativos.
d. Se promoverá la equidad, credibilidad, inclusión, confianza, respeto y una comunicación fluida y oportuna al interior de la Municipalidad.

Calidad de Vida Personal

a. La Municipalidad otorgará garantías y beneficios, de acuerdo a sus medios, que permitan fortalecer el vínculo laboral y el espíritu de pertenencia de sus funcionarios y funcionarias.
b. La Municipalidad procurara la conciliación familia y trabajo de sus funcionarias y funcionarios.
c. La Municipalidad contribuirá al desarrollo integral del trabajador municipal, lo que se transformará en un aporte activo y eficaz hacia la comunidad.

Ambiente Laboral Seguro y Saludable

a. La Municipalidad protegerá la salud e integridad de sus funcionarias y funcionarios.
b. La Municipalidad demostrará el compromiso con el medio ambiente, seguridad y salud ocupacional.

Asociatividad

a. La Municipalidad promoverá la asociatividad de los funcionarios municipales, entregando facilidades para el fomento y desarrollo de las Asociaciones Gremiales constituidas.

GLOSARIO

1. Idoneidad: Reunir todas las condiciones para desempeñar una función determinada.
2. Competencia: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que favorecen el correcto desempeño del trabajo y que la Organización pretende desarrollar y/o reconocer entre sus empleados de cara a la consecución de los objetivos empresariales. Integra en un concepto, el saber, poder y querer.
3. Mejora continua: herramienta de mejora para cualquier proceso o servicio, la cual permite un crecimiento y optimización de factores importantes de la empresa que mejoran el rendimiento de esta en forma significativa. Es un proceso permanente que busca la excelencia.
4. Empleabilidad: capacidad de una persona para acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reubicarse en otro en caso de pérdida del primero. Potencial laboral individual que nos permite, mediante nuestro trabajo, obtener resultados positivos para un empleador o para nosotros mismos.
5. Gestión por competencias: es una herramienta estratégica que permite impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales para el logro de los objetivos organizacionales.
6. Clima laboral: Es un conjunto de propiedades medibles en un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. La medición del clima laboral, se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores.
7. Equidad: Es la percepción que tienen las personas sobre la distribución que se hace de las recompensas tangibles o intangibles, viendo si éstas son otorgadas en forma justa e igualitaria. Tendencia a juzgar con imparcialidad y haciendo uso de la razón.
8. Credibilidad: Es la confianza y seguridad que nos demuestra una persona. Para esto, hay tres características de la persona que genera credibilidad: comunicación (ascendente, y descendente), competencias (capacidades y habilidades), integridad (coherencia entre lo que dice y hace)
9. Inclusión: Es un proceso que integra y asegura que todas las personas tienen el derecho y la oportunidad de participar en un grupo y/o entidad de manera igualitaria, donde se respete la diversidad de cada individuo sin ningún tipo de discriminación.
10. Asociatividad. Mecanismo de cooperación entre personas, en donde cada uno decide voluntariamente participar en un esfuerzo conjunto con otros para la búsqueda de un objetivo común.