ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CUREPTO

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Ilustre Municipalidad de Curepto

Octubre, 2016

La Ilustre Municipalidad de Curepto, consciente de la imperiosa necesidad de contar con un personal motivado y comprometido con la administración comunal, ha desarrollado durante el año 2016, una Política de Recursos Humanos, que incorpora los mecanismos de reclutamiento y selección; promoción y capacitación, y egreso.

Municipalidad
de Curepto

INDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE R.R.H.H. 4
3. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN 5
3.1 RECLUTAMIENTO 5
3.2 SELECCIÓN 6
3.3 INDUCCIÓN 7
4. CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN 8
4.1 CAPACITACIÓN 8
4.2 PROMOCIÓN 9
5. DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL 10
5.1 LAS CAUSALES DE CESACIÓN EN EL CARGO SON: 10

1. INTRODUCCIÓN

La gestión de personas al interior de la Municipalidad de Curepto está orientada primordialmente al buen trato laboral, la responsabilidad y el compromiso, la vocación de servicio público, la transparencia, la probidad y la no discriminación en el desempeño de sus respectivos roles, como también el irrestricto apego a la normativa vigente, a la procura del perfeccionamiento, del desarrollo y de la realización personal de todas y todos los funcionarios municipales.

La Política de Recursos Humanos cuyo objetivo principal es orientar el quehacer del Municipio de Curepto en la gestión de sus personas, de tal manera de cumplir con la normativa vigente y contar con un personal acorde con las necesidades de la organización, en donde si bien es cierto es importante el desarrollo y crecimiento de la institución, no debemos olvidar que el contar con un personal motivado y comprometido con la organización, hace que las tareas del Municipio sean más fácil de cumplir, razón por la cual nuestra política elaborada por un Comité bipartito integrado por funcionarios nombrados por la Autoridad y Representantes de la Asociación de Funcionarios de la Municipalidad de Curepto, todo de acuerdo a la Ley N° 20.922 que modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo. Cuerpo legal que modifica el Art. 6 de la Ley N° 18.695 Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, incluyendo como obligatorio la elaboración y aplicación de la Política de Recursos Humanos en Las Municipalidades del país. Documento que al menos debe contener los siguientes tópicos:

- Reclutamiento y selección del personal
- Promoción y capacitación
- Desvinculación del personal (Egreso)

2. OBJETIVOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE R.R.H.H.

Los objetivos generales de la Política de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Curepto, se definen como sigue:

- Establecer los lineamientos generales para el reclutamiento, selección del personal e inducción, la promoción, capacitación y desvinculación del personal y que trabajan en la Ilustre Municipalidad de Curepto. En términos generales, la Política de Recursos Humanos será guía para la administración, coordinación y dirección de la gestión de personas.
- Transformar la Ilustre Municipalidad de Curepto en una institución polivalente, capaz de ser fuente de apoyo y asesoría en todas las materias atingentes a su personal.
- Conseguir la participación, compromiso e involucramiento de todos los funcionarios hacia el logro de los objetivos municipales planteados.
- Disponer de personal calificado y que mantenga una conducta funcionaria y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

3. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN

3.1 RECLUTAMIENTO

La Política de Recursos Humanos de la Municipalidad de Curepto, priorizará la búsqueda de personal altamente calificado, con conocimientos técnicos, con énfasis en aspectos públicos.

El objetivo o la función de reclutamiento es la de atraer a los mejores candidatos y escoger aquellos que posean los requerimientos mínimos y las mejores competencias para desempeñar un cargo y/o función.

El proceso de ingreso de personal a la Municipalidad de Curepto se inicia con la etapa de reclutamiento cuyo objetivo es la búsqueda de personas según los perfiles definidos y de acuerdo a los cargos vacantes, siempre y cuando el cargo no pueda proveerse vía ascensos (Art. N° 17 Ley N° 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales).

Finaliza la etapa cuando se reciben las solicitudes de los postulantes, todo de acuerdo al mecanismo o vía que la municipalidad de Curepto haya determinado para la convocatoria.

En conocimiento que el ingreso al municipio, puede darse en calidad jurídica de Planta, Contrata y a Honorarios. Se establecerán modalidades diferentes para el reclutamiento según la calidad jurídica y el cargo vacante.

Cargos de Planta

Los cargos de planta son aquéllos que conforman la organización estable de la municipalidad en conformidad con lo establecido en el Artículo 6° de la Ley N°18.883.

Cuando el reclutamiento de personal sea para proveer un cargo de planta en el Municipio de Curepto se regirá por los Arts. 15 al 19 del Párrafo 1° Del Ingreso, Titulo II De la Carrera Funcionaria de la Ley N° 18.883 Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, dado que jurídicamente se encuentra obligada a efectuar un Concurso, que constituye un proceso destinado a seleccionar a la persona más adecuada para un cargo determinado, en base a la valoración y acreditación del mérito y la idoneidad, utilizando para ello herramientas técnicas, objetivas y transparentes, exceptuando el personal que tenga la calidad de funcionarios de exclusiva confianza del Alcalde, que corresponden a las personas que sean designadas como titulares en los cargos de Secretario Comunal de Planificación, y en aquellos que impliquen dirigir las unidades de asesoría jurídica, de salud y educación y demás incorporados a su gestión, y de desarrollo comunitarios, establecidos en el Art. 47 de la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades. Cargos designados por el Alcalde y que sólo deben ser informados al Concejo Municipal.

El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar el personal que se propondrá al alcalde, debiéndose evaluar los antecedentes que presenten los postulantes y las pruebas que hubieren rendido, si así se exigiere, de acuerdo a las características de los cargos que se van a proveer. En cada concurso deberán considerarse a lo menos los siguientes factores:

- Los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación;
- La experiencia laboral, y

– Las aptitudes específicas para el desempeño de la función.

La Municipalidad de Curepto los determinará previamente y establecerá la forma en que ellos serán ponderados y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo. (Art. N° 16 Ley 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales).

Finalmente mencionar que la Municipalidad de Curepto establecerá un reglamento de concurso público, en el que se contempla más específicamente los lineamientos del reclutamiento y selección del personal.

Cargos a Contrata

Los cargos a contrata, tendrán el carácter de transitorios y durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan cesarán en sus funciones en esa fecha por el solo ministerio de la Ley, salvo que hubiere sido dispuesta la prórroga con treinta días de anticipación, en conformidad con lo establecido en el Artículo 2° de la Ley N°18.883. Los cargos en calidad de contrata podrán ser provistos a través de concurso público y/o por designación de la autoridad. No obstante, la Municipalidad de Curepto establecerá un reglamento para reclutamiento del personal, en donde los procesos sean estandarizados y transparentes, tomando en consideración el perfil y las competencias mínimas requeridas para el cargo.

Los requisitos mínimos para ser nombrado a contrata dentro del Municipio de Curepto, están estipulados en el Art. 10 de la Ley N° 18.883. Además de requisitos específicos de acuerdo al cargo o función a desempeñar.

Contratos sobre la base de Honorarios

Podrán contratarse 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. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en conformidad con lo establecido en el Artículo 4° de la Ley N°18.883.

Al igual que los cargos a contrata podrá ser provisto a través de Concurso Público y/o por designación de la autoridad. No obstante, la Municipalidad de Curepto establecerá un reglamento para el reclutamiento del personal, en donde los procesos sean estandarizados y transparentes, tomando en consideración el perfil y las competencias mínimas requeridas para el cargo.

3.2 SELECCIÓN

La selección de personal es el procedimiento técnico, mediante el cual se pretenden descubrir y medir atributos personales, con el fin de determinar que postulantes se encuentran en mejores condiciones para desempeñar determinadas actividades, y lograr mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño.

El proceso tiene como finalidad dar mayor objetividad, transparencia y precisión a la selección del personal para desempeñar las tareas municipales, este proceso se apoya en datos e información de análisis y especificaciones para los respectivos cargos, y los requisitos de selección deben basarse en las exigencias propias de las especificaciones del cargo y de acuerdo a los requerimientos específicos de la Municipalidad de Curepto.

En todos los concursos, se contemplará la evaluación de los antecedentes de los postulantes y la aplicación de otros instrumentos de selección según se establezca; entre ellos se consideran pruebas, presentaciones o exposiciones de conocimientos y habilidad, test y entrevistas.

Los instrumentos de selección que aplique la Municipalidad de Curepto deberán estructurarse sobre bases que consideren una evaluación cuantificable y estandarizada, que permita resultados comparables entre los postulantes y entregue la ubicación relativa de cada uno de ellos.

El resultado esperable estará contenido en una pauta escrita, elaborada por el Comité de Selección o quién corresponda. Se podrá incluir una evaluación que permita obtener una apreciación de rasgos de personalidad, en cuyo caso, también debe confeccionarse un conjunto de alternativas esperadas de respuestas y el puntaje que otorgará. Tanto las evaluaciones como los demás instrumentos que se apliquen en los concursos deberán expresarse en sistemas de puntajes.

Igualdad de oportunidades: en los concursos, cualquiera sea su finalidad, se deberán adoptar las medidas pertinentes para asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación e igualdad de condiciones.

Para aquellos procesos de selección en que el cargo vacante sea promovido a través de concurso público, este será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por el Jefe o Encargado del Personal y por quienes integran la junta a quien le corresponda calificar al titular del cargo vacante, con excepción del representante del personal. Para efectos de proveer cargos destinados a los juzgados de policía local, el comité de selección estará integrado, además, por el respectivo juez, de acuerdo a lo señalado en el Art.19 de la Ley 18.883.-

Con el resultado del concurso el comité de selección o el Secretario Municipal, en su caso, propondrá al alcalde los nombres de los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.

El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto, sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso.

Al obtener al candidato/a idóneo para el cargo, se realiza la contratación que es definida como un vínculo jurídico que une a una persona, que será a partir de su contratación un funcionario municipal, con el empleador, en este caso el municipio. El nuevo funcionario se compromete a prestar determinados servicios y aquél a remunerarlo.

3.3 INDUCCIÓN

La inducción corresponde a un conjunto de políticas y prácticas, orientadas principalmente a recibir, insertar y adaptar adecuadamente a las personas que ingresan a la Municipalidad de Curepto, pero también, para aquellas que estando en la

administración, asumen nuevos cargos o funciones en una institución determinada. En este período, las personas están muy dispuestas e interesadas en asimilar toda la información que se les pueda proporcionar, como asimismo, recibir toda la formación que les ayude a desempeñarse de mejor manera. Por tanto, podríamos decir que un programa de inducción normalmente contará con la mejor disposición de quien es objeto del mismo.

La inducción, tiene como objetivo permitir que el nuevo funcionario conozca más en detalle a la organización municipal, sus funciones, sus propósitos, sus principales líneas de acción tanto al interior como hacia la comunidad, poniendo énfasis según el área en que se integrará a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral, por ejemplo, si el nuevo funcionario desarrollará labores directas con la comunidad, su énfasis tiene que estar dado también por informar sobre el despliegue territorial de las acciones municipales.

La Municipalidad de Curepto a través de la Encargada de Personal, se propenderá realizar una inducción a aquellas personas que ingreses al Municipio, consistente en otorgar un conocimiento general de la municipalidad, de sus personas y beneficios propios y reglamentación interna.

Por otra parte, el Jefe Directo del nuevo integrante, entregará los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones, proporcionando las responsabilidades del cargo, definir las expectativas de desempeño individual, productos esperados y plazos.

4. CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN

4.1 CAPACITACIÓN

La capacitación la define el Articulo 22 de la Ley 18.883, como: "el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias".

De acuerdo con la Ley 18.883 en su artículo 23 señala que: existirán los siguientes tipos de capacitación, que tendrán el orden de preferencia que a continuación se señala:

a) La capacitación para el ascenso que corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores. La selección de los postulantes se hará estrictamente de acuerdo al escalafón. No obstante, será voluntaria y, por ende, la negativa a participar en los respectivos cursos no influirá en la calificación del funcionario;

b) La capacitación de perfeccionamiento, que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso, y

c) La capacitación voluntaria, que corresponda a aquella de interés para la municipalidad, y que no está ligada a un cargo determinado ni es habilitante para

el ascenso. El alcalde determinará su procedencia y en tal caso seleccionará a los interesados, mediante concurso, evaluando los méritos de los candidatos.

La capacitación constituye un instrumento estratégico de apoyo al logro de los objetivos del Municipio y de cada una de las unidades que lo componen, por lo cual la Municipalidad propenderá a favorecer la formación de competencias de los funcionarios, cuyo objetivo estarán orientados ha:

- Desarrollar competencias que permitan a los funcionarios mejorar su desempeño y entregar calidad en el servicio.
- Lograr la satisfacción de los propios funcionarios, y
- Asegurar el éxito de la gestión del Municipio.

Las capacitaciones deberán promover cambios en la conducta de las personas, cambios institucionales en la gestión municipal y sobretodo transformaciones de la cultura organizacional, mejorando el clima laboral y preparando a los funcionarios para adelantarse y enfrentar de mejor manera las futuras modificaciones culturales, administrativas y tecnológicas que se pretenden a nivel nacional.

Para el logro de lo anteriormente expuesto la Municipalidad, a través de los Directores y Jefes de Departamento deberá planificar y programar anualmente las necesidades de formación y perfeccionamiento que requieren sus funcionarios, con la finalidad de definir los cursos, talleres, congresos, diplomados, tanto externos como internos, que se deben ejecutar.

Adicionalmente, la Municipalidad de Curepto deberá promover e incentivar a que los funcionarios participen en las capacitaciones que se desarrollen.

4.2 PROMOCIÓN

La promoción tiene por objeto establecer un mecanismo ecuánime y transparente para llenar las vacantes a cargos de planta en la Municipalidad de Curepto.

El ascenso tiene por objeto garantizar y facilitar el proceso para que el personal de planta de la municipalidad asuma tareas de mayor responsabilidad, según criterios de idoneidad, antigüedad y evaluación. El ascenso constituye un derecho funcionario de acceder a un cargo vacante de grado superior en la línea jerárquica de la respectiva planta, sujetándose estrictamente al escalafón.

El proceso de promoción y ascenso toma en cuenta la publicación interna dentro de la municipalidad para efectuar la promoción de cargos públicos, sea por ascenso o por concurso.

Según lo establecido en el artículo 52 de Ley N° 18.883, por ascenso se entiende el derecho de un funcionario de acceder a un cargo vacante de grado superior en la línea jerárquica de la respectiva planta, sujetándose estrictamente al escalafón, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 54 del mismo cuerpo legal.

Luego, el inciso primero del artículo 54, señala que un funcionario tendrá derecho a ascender a un cargo de otra planta, gozando de preferencia respecto de los funcionarios de ésta, cuando se encuentre en el tope de su planta, reúna los requisitos para ocupar el cargo y tenga un mayor puntaje en el escalafón que los funcionarios de la planta a la cual accede.

En definitiva, la Ley contempla dos tipos de ascensos: el primero, que constituye la regla general, opera en la misma planta a la que pertenece un funcionario y el segundo, que constituye una modalidad especial, permite acceder a una planta distinta.

5. DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL

La gestión del proceso de desvinculación tiene por objetivo materializar en forma oportuna, segura, digna, asistida y conforme a las exigencias normativas, la salida voluntaria o no de la persona al cargo desempeñado.

El personal municipal gozará de estabilidad en el empleo y sólo podrá cesar en él por renuncia voluntaria debidamente aceptada; por jubilación, o por otra causal legal basada en su desempeño deficiente, en el incumplimiento de sus obligaciones, en la pérdida de requisitos para ejercer la función, en el término del período legal o en la supresión del empleo (éste último aplica sólo en el caso del personal titular).

El proceso de desvinculación del Municipio de Curepto será sustentado en informes que denoten claramente las causales para el cese de la relación laboral entre el funcionario y la Municipalidad, sea ésta por renuncia voluntaria, obtención de jubilación, declaración de vacancia, destitución, supresión del empleo o fallecimiento.

5.1 LAS CAUSALES DE CESACIÓN EN EL CARGO SON:

En efecto, el Artículo 144 de la Ley N°18.883 establece las causales de cesación en el cargo, señalando al respecto que: "El funcionario cesará en el cargo por las siguientes causales:

Aceptación de Renuncia

Deberá presentarse por escrito y no podrá efecto hasta la aceptación por parte del Alcalde, sin perjuicio de ello, el Alcalde podrá retener en caso que el renunciado se encuentre sumariado por un lapso de 30 días, sin perjuicio de ello, aun cuando se acepte la renuncia deberá proseguir el sumario administrativo.

Obtención de Jubilación

Pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo municipal; aplicable desde el día en que obtenga su jubilación.

Declaración de Vacancia

Procederá en caso de salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo; perdida sobreviniente de algún requisito de ingreso o calificación en lista 4 o bien dos años seguidos en lista 3. Se entenderá por salud incompatible el haber hecho uso de licencia por un lapso continuo o discontinuo de seis meses durante los dos últimos años, salvo licencias de maternidad.

Destitución

Por su parte, la "destitución" está definida en el artículo 123 de la Ley N°18.883 como "la decisión del Alcalde de poner término a los servicios de un funcionario", agregando dicha norma que "la medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de

probidad administrativa, y en los siguientes casos: a) Ausentarse de la municipalidad por más de tres días consecutivos, sin causa justificada; b) Infringir las disposiciones de las letras i), j) y k) del artículo 82; c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82; d) Condena por crimen o simple delito, y e) Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado; f) En los demás casos contemplados en este Estatuto o Leyes especiales."

Supresión del Empleo

Se aplica en caso de reestructuración o fusión de los municipios, en este caso debe indemnizarse al funcionario con la remuneración del último mes por cada año trabajado con tope de seis.

Se aplica en caso de reestructuraciones de la Municipalidad, fusiones de cargos o unidades, impidiendo la conservación del puesto y no existiendo posibilidades de encasillamientos en otros grados ni acogida de jubilación por parte del funcionario. En este caso se debe suprimir el empleo indemnizando al funcionario por la pérdida laboral, funcionario con la remuneración del último mes por cada año trabajado con tope de seis.

Fallecimiento

Como consecuencia legal del deceso de la persona.

Para aquellas personas contratadas bajo la modalidad a Contrata, legalmente conservarán su calidad de funcionarios municipales sólo si al final del mes de Noviembre de cada año, se ha considerado la renovación de su contrata y con ello su vínculo laboral. En caso contrario, la decisión de no renovación deberá considerar los fundamentos o causales de ella, debiéndose oportunamente dar conocimiento de ellas al funcionario en cuestión.

Así también, para las personas contratadas a través de la modalidad de Honorarios, la desvinculación contractual con el municipio se producirá de acuerdo a las fechas preestablecidas a través de algún tipo de convenio o una vez finalizado y entregado satisfactoriamente el trabajo puntual por el cual se realizó dicho contrato. En el caso, de que la no renovación se deba a una evaluación negativa de los servicios prestados, deberá darse cuenta oportunamente al prestador de servicio.

I. MUNICIPALIDAD
ALCALDE
SUBROGANTE
CUREPTO

LUIS EVARISTO NAVARRO REYES
ALCALDE (S)
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CUREPTO

CUREPTO, OCTUBRE 2016