

# **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLÓN**

## **Política de Recursos Humanos: Conceptos y Procedimientos Generales**

# POLITICA DE RECURSOS HUMANOS CONCEPTOS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES

## Fundamento legal

Ley orgánica de Municipalidades

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 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)

## Fundamento legal

✓ **Artículo 6:** La gestión municipal contará, a lo menos con los siguientes instrumentos:

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

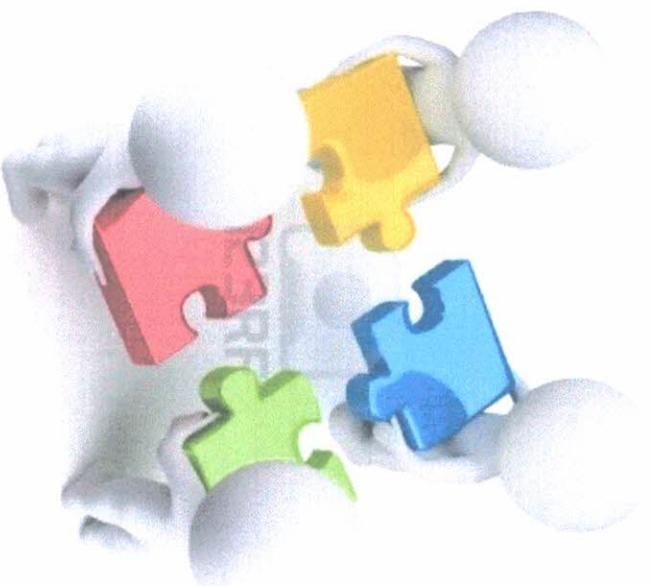
✓ **Artículo 56.-** "... Además, deberá presentar para aprobación del concejo la **política de recursos humanos**, la cual deberá contemplar, a lo menos, los mecanismos de **reclutamiento y selección; promoción y capacitación, y egreso.** " (Comité bipartito).

**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.

PROCESO PARTICIPATIVO DE ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE  
RECURSOS HUMANOS



# Política de Recursos Humanos

PROBIDAD, CREDIBILIDAD, VOCACION DE SERVICIO, PARTICIPACION , INCLUSION , EQUIDAD Y BUEN TRATO

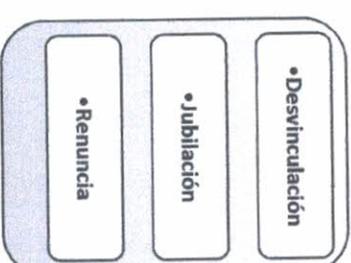
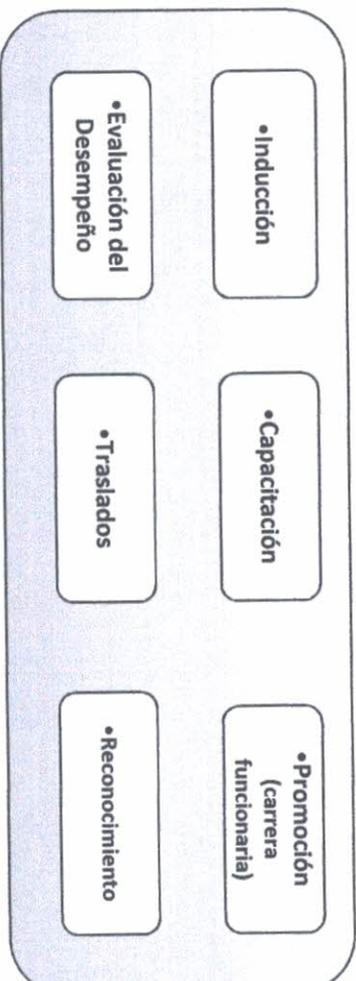
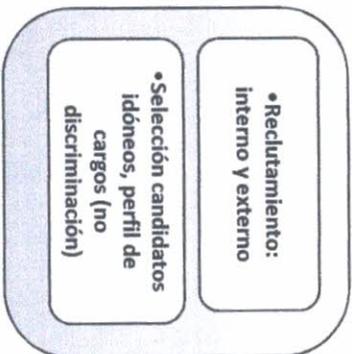
Reclutamiento y Selección



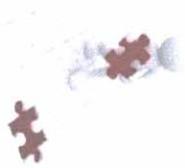
Desarrollo de Recursos Humanos



Egreso



Calidad de Vida Laboral



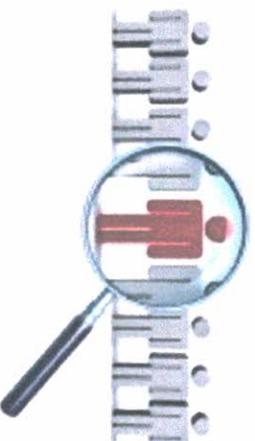


## I. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

### 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:** criterio de idoneidad para acceder en los cargos provistos, se privilegiará la movilidad interna.
- ✓ **Selección:** basado en criterios técnicos y competencias necesarias para el cargo, garantizando la no discriminación.



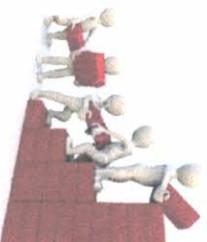
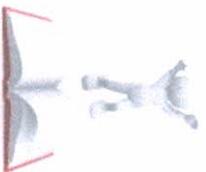


## II. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

### Objetivo:

**Potenciar el desarrollo 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.**

- ✓ **Inducción:** periódicamente se realizarán inducciones, se debe considerar la orientación, socialización y entrenamiento en el puesto de trabajo. Sensibilización.
- ✓ **Capacitación:** programas de formación alineados con los objetivos organizacionales, desarrollo profesional. Existencia de Comisión bipartita.
- ✓ **Promoción:** favorecer el desarrollo de carrera funcionaria y movilidad interna.
- ✓ **Evaluación del desempeño:** asociada al proceso de calificaciones. Se propiciará el diálogo constructivo ente funcionarios y jefes al menos cuatrimestralmente.
  - ✓ **Traslados:** por necesidades de servicio o a solicitud del funcionario.
  - ✓ **Reconocimiento:** velar por el reconocimiento de los méritos de los funcionarios, promoviendo y facilitando uso de las herramientas disponibles para tal efecto.





### III. EGRESO



#### Desvinculación

- Aviso oportuno. Fundamento de término de contratas.



#### Jubilación

- Programa de información y acompañamiento



#### Renuncia

- Renuncia voluntaria a la organización

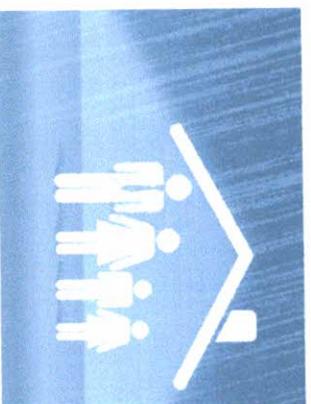
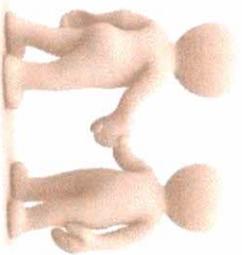
## IV. CALIDAD DE VIDA LABORAL



### Objetivo:

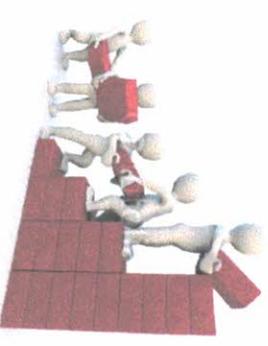
Promover de forma activa en todos los niveles, la generación y mantención de un clima laboral positivo, atractivo para sus funcionarias y funcionarios y que promueva el desarrollo de las personas.

- ✓ **Clima laboral:** velar por un clima laboral positivo, promoviendo el Buen trato.
- ✓ **Calidad de vida personal:** Beneficios, Conciliación familia y trabajo.
- ✓ **Ambiente laboral seguro y saludable:** protección de la salud e integridad de los funcionarios.
- ✓ **Asociatividad:** promover y facilitar el desarrollo de las asociaciones gremiales constituidas. Garantizar la participación de las asociaciones.



## DESAFIOS

- Definir responsabilidades y alcances
- Una brújula que nos muestre la dirección en la cual queremos orientar nuestros esfuerzos.
- Debe ser viva y flexible.
- Debe contribuir al desarrollo integral de las personas.
- Establecer mecanismos para implementar cada una de las iniciativas o declaraciones plasmadas en ella.



- Ir hacia una cultura transformadora que propicie 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.