

INFORME POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS AÑO 2024

A continuación, se presenta detalle de actividades en cumplimiento de las **POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS**, en un marco que permite situar la labor desarrollada en el periodo comprendido entre 01 de enero al 30 de agosto de 2024.

POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS

1.- POLÍTICA DE INGRESO E INDUCCIÓN

Este año 2024, las Direcciones de Administración y Finanzas y de Rentas Municipales incluyeron como Objetivo Colectivo del Programa Mejoramiento de la Gestión la elaboración de Manuales de Procedimientos, correspondiéndole al Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas la confección de perfiles de cargo vinculados a todas las Direcciones Municipales, que permitirá realizar una mejor selección del personal que postula a ocupar una vacante sea en la calidad de planta o contrata; o para la prestación servicios a honorarios en la Municipalidad.

Nuevamente en este año 2024, en cumplimiento de Ley N° 21.015 que INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL, según levantamiento de SENADI, la Municipalidad de Conchalí se encuentra dentro de los municipios que cumplen con la cantidad de personas con discapacidad en su PLANTA de funcionarios/as. (1% de la dotación).

Concurso Público

En este año se da termino al proceso, iniciado en el año 2023, para un nuevo Concurso Público para ocupar 29 vacantes de todos los escalafones de la Planta Municipal, según Decretos N°1192 y 1196 de diciembre de 2023, ingresando a la planta municipal 09 nuevas personas.

Inducción Nuevas Contrataciones

Como instrumento de apoyo se desarrolló una presentación digital que se presenta a toda persona que ingresa a la Municipalidad, se recibe en oficina de la jefa de Gestión y Desarrollo de Personas, donde se hace una introducción de la Ley 18.883,

principalmente de los Artículos atinentes a derechos y deberes de funcionarios y beneficios que entrega la Municipalidad, a través del Servicio de Bienestar y programas como Mejoramiento de la Gestión Municipal.

2. POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación 2024, consideró para este año en sus temáticas las siguientes actividades de capacitación a desarrollar:

- Capacitaciones indicadas en la Ley 20.922 que son Derecho administrativo, probidad administrativa, contabilidad y gestión financiera municipal.
- Capacitaciones que fortalezcan el desarrollo de habilidades interpersonales
- Capacitaciones de mejoras de habilidades de liderazgos
- Eficiencia Operativa

En el fiel cumplimiento de lo Planificado para este año 2024, se inició el proceso de gestión de capacitación con cursos incluidos en el Plan Anual de Capacitación, los que fueron solicitados por las Direcciones Municipales, en el proceso de levantamiento de necesidades de capacitación realizadas en octubre del año 2023 y que además quedaron pendiente su realización en dicho año.

Todos los cursos programados a este momento se encuentran en calidad de solicitudes realizadas por las propias direcciones e incluidos en el actual Plan Anual de Capacitación año 2024. Como se verá mas adelante las unidades solicitantes y los postulantes variaron respecto a la programación inicial.

Curso	Dirección solicitante	Argumento solicitud
Compras Públicas	DIDECO	Mejoramiento de gestión en cuanto a procesos internos

	CONTROL	Adquirir nuevos conocimientos y/o reforzar el área de estudio, con el fin de poder adquirir las herramientas y aplicarlas en la revisión de bases, contratos y actos asociados
Atención de Público incluye resolución de conflictos	DIDECO	Mejorar la atención de usuarios
	ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	Realizar atención de Público con herramientas para mejorar la comunicación y para el manejo de situaciones conflictivas.
	DIR. DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE PÚBLICO	Calidad de Servicio y habilidades interpersonales para la excelencia en la Atención de Clientes
Normas Internacionales de Contabilidad en servicio público municipal	CONTROL	Conocer la normativa por los funcionarios de esta unidad respecto a los aspectos generales, técnicos, y de ejecución. Con el fin de entregar mayores herramientas para el análisis y desarrollo de las funciones de la unidad.
Ciberseguridad y Protección de datos	ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	Este objetivo tiene como objetivo dotar a la unidad de informática u otras unidades municipales de las herramientas y metodologías, para realizar levantamientos de brechas o fallas de seguridad en nuestra infraestructura y el cómo poder también

		responder a ciertos ataques y generar las metodologías, políticas y medidas de mitigación en caso de sufrir algún ataque.
--	--	---

Capacitaciones consideradas al 30 de agosto 2024:

Capacitaciones realizadas incluidas en plan anual de capacitación 2024

CURSO	CANT.
ATENCIÓN DE PUBLICO	37
COMPRAS PUBLICAS1	15
COMPRAS PUBLICAS2	50
NICSP	6
SUBTOTAL	108

En proceso de licitación capacitaciones no incluidas en plan anual de capacitación 2024

CURSO	CANT.
RENTAS Y PATENTES	3
MANEJO DE DRONES	3
SUBTOTAL	6

Equidad de Género

Para todos los llamados a concurso interno de postulación a cursos de capacitación, se estableció que las personas seleccionadas deberán adecuarse a una composición de selección tipo paritaria, en la medida que las postulaciones recibidas lo permitían.

Convocatoria Academia SUBDERE

El Municipio a través de sus directores(as) y Jefaturas entregó las facilidades y condiciones para todos los funcionarios(as) pudieran informarse de aquellos programas de Capacitación brindados por la Academia Subdere durante el año. De igual forma se entregaron los Patrocinios correspondientes y apoyos en la postulación

a aquellos funcionarios(as) interesados(as) en algún programa. Y finalmente, se dieron las facilidades para que aquellos funcionarios(as) seleccionados(as) pudieran participar manteniendo la continuidad del Servicio. Las áreas prioritarias de estudio a las que pueden postular quienes estén interesados en obtener una beca del Fondo Concursable de Formación de funcionarios Municipales son las siguientes:

Áreas de estudios conducentes a título técnico

Áreas de estudios conducentes a título profesional

Áreas de estudios conducentes a diplomado

Áreas de estudios conducentes a postítulo

Acceso Igualitario

Para garantizar las condiciones que permiten el acceso igualitario de todos los funcionarios(as) a las actividades de Capacitación se establece lo siguiente:

1. Todos los llamados a concurso fueron públicos y podían postular todos aquellos(as) funcionarios (as) que cumplían los requisitos solicitados.
- 2 Se informaron los llamados a concurso por diferentes vías para garantizar que todos los funcionarios(as) se informen de las posibilidades brindadas por este beneficio:
 - Correo electrónico a todos los funcionarios(as).
 - Publicación junto a Reloj Control en las distintas dependencias.
3. De acuerdo con la normativa vigente Ley 20.609, no se hizo discriminación de ningún tipo.

Para este año 2024, fueron beneficiadas siete (7) personas con Beca Subdere, según el siguiente detalle:

NIVEL	Cantidad
Técnico	4
Profesional	3
TOTAL	7

3. POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Mutual de Seguridad, aportó con profesionales que realizaron talleres de Pausa saludable en los Centros de Trabajo de la Municipalidad: Casa Consistorial, Dorsal, DIMAO, DIDECO y Augusto Ossa.

Pausas que traen grandes beneficios para el cuerpo, mente y alma de las personas.

Además, fortalece la salud mental, la capacidad de observar, de transformar los pensamientos y emociones, así como mejorar la postura y prevenir enfermedades.

El comité de Bienestar en conjunto con el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, realizaron una Propuesta de actualización del Reglamento de prestaciones del Servicio, esta actualización fue consultada a los socios del servicio, resultando ampliamente favorecida su aprobación por el 71,57 % de los votantes. Actualmente se encuentra en proceso de revisión en la Dirección de Control.

La Dirección de Asesoría Jurídica de esta Municipalidad separó del Reglamento de interno de Higiene y Seguridad, el proceso de Acoso Laboral y sexual para convertirlo en un Protocolo exclusivo de esta materia, el que se encuentra actualmente en proceso de validación que contiene el formulario de denuncia para estos fines, que se revisó en conjunto con la Comisión Mujer del Concejo.

4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Se desarrolló el proceso de revisión de mora presunta, cobradas por las entidades previsionales, y su aclaración a través de PREVIRED. Y se destinó a una persona para que revisara permanentemente la situación previsional.

Se implementó un proceso de seguimiento de Pólizas (fidelidad funcionaria y de Conducción), de manera de contar con un sistema fidedigno, evitando pago de pólizas que no corresponden y procediendo a pagar exclusivamente las correspondientes a personas que la necesiten.

5. POLÍTICA DE DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO:

Se solicitó la implementación on line, de las solicitudes de Permisos administrativos y feriados legales para terminar con el engorroso sistema en papel existente. Medio que además de permitir agilizar este proceso, disminuirá el margen de error producido a esta fecha.

6. POLÍTICA DE EGRESO

Continuando con el Proceso de ley 21.135 de Incentivo al retiro voluntario, el Departamento de personal, además de cumplir con el proceso formal y legal de retiro de los postulantes, realiza un proceso de acompañamiento con todos y cada uno de los potenciales beneficiarios para que su proceso de retiro sea informado y que la toma de decisiones sea la más beneficiosa para el personal.

Además, este año 2024 fue seleccionada y beneficiada de manera extraordinaria con Ley N°21.405, (Complementa ley 21.135, Incentivo al retiro funcionarios municipales, con 70 o más años), una funcionaria, terminando su vida laboral en la Municipalidad el día 31 de agosto del 2024.