

ESTADO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS AÑO 2021

RESUMEN

El continuo cambio social percibido en la aparición de nuevas posturas frente a las problemáticas sociales y que es impulsado a partir de la conectividad, las nuevas tecnologías y los nuevos mecanismos de participación ciudadana presentan una serie de desafíos a los servicios públicos, y en especial a los municipios a lo largo del país, que deben responder a las diversas demandas que los habitantes realizan en materia laboral, ambiental, educacional y desarrollo socio-económico de las zonas territoriales.

Visión. Contar con funcionarios con un alto compromiso, que otorguen una atención de calidad resolutoria a los vecinos, fomentando la participación ciudadana para realizar un trabajo integral de pleno conocimiento de las necesidades y fortalezas de nuestra comunidad, con un alto compromiso de nuestros funcionarios.

Misión. Trabajamos en el desarrollo de una comuna armónica sustentada en funcionarios orientados por criterios de responsabilidad, probidad y la adhesión a principios y valores sustentados en el bien común, fortaleciendo y mejorando las relaciones interpersonales, estrechando lazos, mejorando transversal e integralmente las relaciones de la comunidad funcionaria, otorgando una red de servicios conforme a las necesidades de la comunidad.

VALORES Y PRINCIPIOS

Contamos con valores que posibilitan transversalmente el funcionamiento municipal:

A. CERCANÍA: Generamos, en los funcionarios y funcionarias, el sentido de pertenencia a la Institución, a través de la inclusión, participación y objetivos comunes de todos los actores municipales; logrando con ello entregar el mejor servicio al vecino.

B. PROBIDAD Y TRANSPARENCIA: Eficientes tanto en el uso de los recursos institucionales como en los tiempos destinados para resolver labores, apegadas a la misión institucional, amparada en el cumplimiento de la normativa vigente, facilitando permanentemente la información en forma clara y transparente.

C. PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO: Se propicia la colaboración, cooperación y compromiso con la institución y el vecino, alcanzando objetivos comunes, aceptando opiniones diversas y buscando generar acuerdos.

D. SOLIDARIDAD y RESPETO: Sentido de compromiso y adhesión a fin de procurar bienes y servicios por parte de los funcionarios de forma igualitaria, ocupándose, especialmente, de quienes están afectos a situaciones adversas.

OBJETIVOS GENERALES DE LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

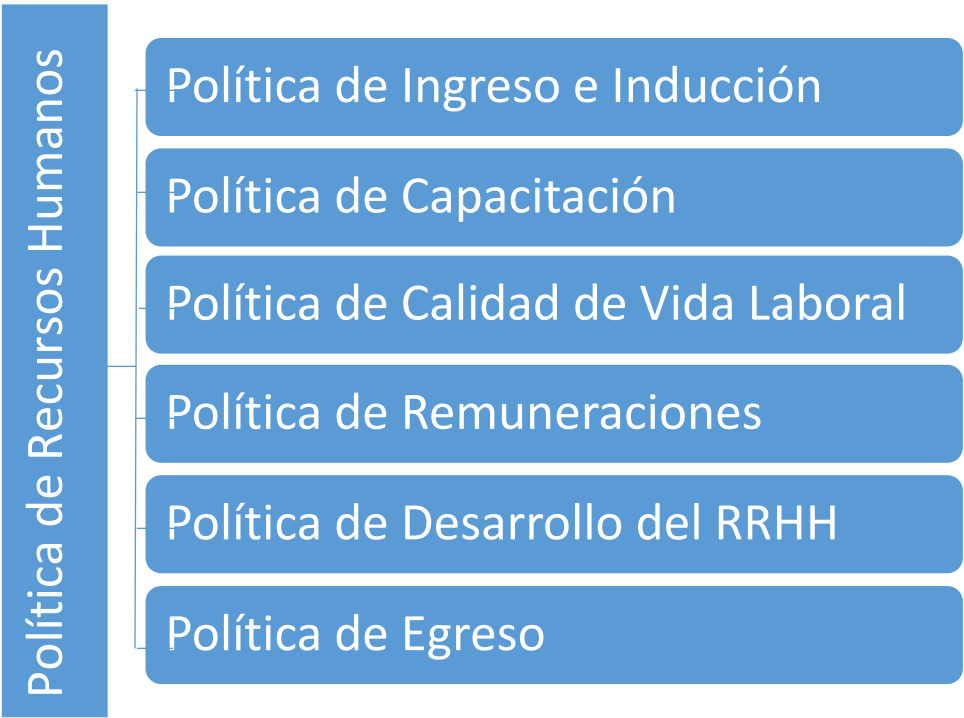
- Entregar lineamientos que permitan trabajar la motivación y el rescate de la experiencia de los funcionarios(as) desarrollando buenas prácticas laborales y reconociendo logros de los funcionarios.
- Establecer, propender y fomentar como fundamental la elaboración y ejecución de Planes y/o Programas de capacitación.
- Generar, desarrollar e implementar, mecanismos para mejorar el Clima y, Satisfacción Laboral, que propicien la utilización de valores favoreciendo conductas que apunten a un trato digno entre las personas.

- Propiciar, favorecer y facilitar espacios de comunicación interna, en donde los funcionarios puedan expresar sus inquietudes y sugerencias.

POLITICA DE RECURSOS HUMANOS

El eje central en relación a la política de desarrollo de personas es propender al cumplimiento de las funciones municipales y a la implementación de políticas públicas instruidas por el gobierno central para la comuna de Conchalí. Es por ello que el principio rector para el cumplimiento de estos objetivos debe ser el recurso humano, incorporando en el Departamento de Personal y Remuneraciones las principales políticas que se deben trabajar para contar con colaboradores con las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, mejorar el clima laboral, optimizar los procedimientos y regularizar la coordinación interna.

La Política de Recursos Humanos, considera, los Objetivos Generales, señalados anteriormente, como pilares fundamentales o principios rectores, a través de los cuales se diseñarán objetivos concretos e implementarán las acciones pertinentes del Departamento de Personal y Remuneraciones que se detallan en el siguiente cuadro:



A continuación, se presenta detalle de actividades en cumplimiento de las **POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS**, en un marco que permite situar la labor desarrollada en el periodo comprendido entre el 28 de junio 2021 y 30 de agosto 2024.

Periodo que informar

28 de junio al 31 diciembre de 2021: **Plazo** de entrega viernes 31 de mayo de 2024

1.- POLÍTICA DE INGRESO E INDUCCIÓN

DISEÑO DE PROPUESTAS DE MANUALES

Durante este año 2021, se elaboraron dos Manuales de Procedimientos, que incluyen: Flujogramas y Secuencia de Procedimientos (paso a paso), que tenían como objetivo constituirse en instrumentos de inducción y de capacitación permanente en la ejecución de tareas propias de capacitación y proceso recuperación de subsidios de licencias médicas.

PROPUESTA MANUAL DE CAPACITACIÓN

Constituye un instrumento base que tiene como propósito la actualización, mejora de los conocimientos, habilidades y destrezas de los funcionarios(as) de la Municipalidad de Conchalí, para mejorar el resultado de tareas actuales o nuevas que surgen por traslado a un nuevo puesto de trabajo. Es principalmente una guía para los funcionarios del área de Capacitación del Depto. de Personal y Remuneraciones.

Este manual contiene descripción de tareas y actividades, en cumplimiento de las labores y funciones que tiene asignada esta área de capacitación, según el perfil desarrollado en el descriptor de cargo, realizado para esta unidad.

En el año 2020, en el contexto de PMG se elaboraron perfiles de cargos para distintos puestos de trabajo del Depto. de Personal y Remuneraciones y este manual es un instrumento de apoyo a las labores de capacitación y tiene un enfoque didáctico de las tareas y funciones que debe ser capaz de explicar por sí mismo, el cómo, dónde y cuándo, se llevan a cabo las actividades propias de las funciones que se desempeñan.

PROPUESTA MANUAL RECUPERACIÓN SUBSIDIOS POR CONCEPTO DE LICENCIAS MÉDICAS

Es una herramienta que permite normalizar y estandarizar los procesos de Recepción, Tramitación, Registro y Recuperación de los subsidios de las licencias médicas. Dada la importancia presupuestaria y financiera que tiene para la Municipalidad de Conchalí, los ingresos provenientes de los reembolsos de subsidios por licencias médicas, es que el presente Manual tiene su foco en establecer en forma clara los procedimientos, acciones y tareas que corresponde realizar para una óptima recuperación de los subsidios derivados de las licencias médicas, mediante gestiones de cobranza a las ISAPRES, Organismos Administradores Ley 16.744 y Fonasa y así lograr que los reembolsos por subsidios sean pagados dentro de los plazos establecidos y por las cantidades correctas. Respecto a este tema Nuestro Reglamento Orgánico Interno, establece que será función del Departamento de Personal y Remuneraciones “Recuperar subsidios por concepto de licencias médicas. Asimismo, realizar las acciones establecidas por ley para el reembolso de licencias rechazadas y reducidas”. Por otra parte, el Manual ayuda a utilizar de mejor manera el Sistema Computacional de Registro y Control de Licencias Médicas, que se encuentra inserto en el Programa computacional de Personal, actualmente de la empresa S.M.C., contribuyendo a obtener un adecuado registro en lo concerniente a licencias médicas de

aquellas aceptadas, rechazadas o reducidas y los reembolsos obtenidos de las mismas, y poder contar y aportar con información oportuna y fidedigna a las diferentes instancias de decisión y de control Interno y a las instituciones públicas y privadas relacionadas con dicho proceso, así como también sustentar los respectivos ingresos en la contabilidad municipal.

CONCURSO PÚBLICO

Según Decreto exento N° 1159 de fecha 20 de noviembre 2021 “APRUEBA BASES Y CODICIONES CONCURSO PÚBLICO”, para proveer 26 cargos en la planta municipal, de los escalafones: Directivo, profesional jefatura técnico, administrativo auxiliar chofer y auxiliar. En este concurso se han considerado los siguientes factores: conocimientos, cursos de formación educacional y de capacitación; experiencia laboral; prueba de selección y las aptitudes específicas para el desempeño de la función. Los instrumentos de selección se estructuran sobre una base que considera una evaluación cuantificable y estandarizada, permitiendo resultados comparables entre los postulantes. El Comité de selección propone al alcalde, las bases y condiciones del Concurso Público para proveer cargos vacantes en la Planta Municipal.

Se inicia el proceso del Concurso con la publicación de aviso y comunicación a las municipalidades de la Región Metropolitana con fecha 01 de diciembre 2021 y concluye según Decreto N° 31 de fecha 28 de enero 2022, designándose en la Planta Municipal a 26 personas para ocupar las vacantes a contar del 01 de febrero de 2022 por llamado de dicho concurso.

2.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En la Municipalidad de Conchalí, reconocemos la importancia crítica de establecer y cumplir estrictamente políticas integrales de remuneraciones para nuestros funcionarios(as). Es fundamental garantizar un enfoque sólido que aborde diversos aspectos cruciales, incluido el pago puntual, la supervisión efectiva y el cumplimiento de todas las regulaciones fiscales y laborales aplicables.

Pago de la Remuneración a los Funcionarios(as):

Se ha realizado el pago de la remuneración a nuestros funcionarios(as) de manera puntual y consistente, reflejando los sueldos y asignaciones adicionales correspondientes a cada cargo dentro de nuestra municipalidad. Nuestro objetivo es asegurar que cada miembro de nuestra institución reciba la compensación establecida por ley, por su dedicación y trabajo.

Acciones de Control y Supervisión:

Se establecieron mecanismos de control y supervisión para garantizar la integridad y precisión en todos los procesos relacionados con la remuneración. Esto incluyó la revisión de los registros de pago y la implementación de medidas preventivas y correctivas para abordar cualquier discrepancia o irregularidad identificada.

Implementación del Marco Regulatorio:

Hemos cumplido con todas las leyes y regulaciones laborales y fiscales aplicables en materia de remuneración. Y nos hemos adaptados a cualquier cambio normativo que pueda surgir.

Pago en Fechas Establecidas para el Sector Público:

Realizamos el pago de la remuneración en estricto cumplimiento con las fechas establecidas por el sector público, asegurando la puntualidad y la consistencia en los desembolsos.

Pago de Impuestos y Leyes Sociales:

Cumplimos con todas las obligaciones fiscales y de seguridad social correspondientes al pago de la remuneración a nuestros funcionarios(as). Realizamos las retenciones necesarias y proporcionamos la información requerida para garantizar el cumplimiento total de estas obligaciones legales.

3. POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

3.1 DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Con fecha 04 de diciembre del 2020 se aprueba CODIGO DE ÉTICA DE LA MUNICIPALIDAD DE CONCHALÍ, y durante el año 2021, se realizó una campaña de difusión y explicación dirigida a todo el personal Municipal, mediante cápsulas con representaciones lúdicas y didácticas realizadas por nuestros funcionarios que aborda las materias de dicho código.

Y en este contexto se realiza en el mes de Julio una encuesta online para conocer el nivel de internalización que ha tenido este CÓDIGO DE ÉTICA en los funcionarios(as) y se realiza Informe con resultado de la misma.

3.2 METODOLOGIA DE LA ENCUESTA

La encuesta se realizó por medios electrónicos, establecido en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Objetivo Institucional 2021.

Se desarrolló entre los días 12 y 16 de julio del 2021, en formulario Google, en forma autoadministrada para respuestas a través de medios electrónicos como PC y/o Smartphone.

4. POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

Este año 2021, el Covid-19 fue la enfermedad que más incidió en la pérdida de la esperanza de vida en Chile, y fue este año 2021 que esta enfermedad se ubicó como la principal causa individual de muerte, incidiendo en todas las actividades de gestión de personas, especialmente en este proceso de capacitación se dio preferencia a capacitaciones emergentes que no estaban contempladas en el Plan anual de capacitación.

Además, que hay que evidenciar que el presupuesto asignado fue de \$ 1.000.000 y de so se gastó \$ 880.000, equivalente a un 88% del total.

A continuación, se detalla información por concepto de Capacitación:

Cursos de Capacitación

Año	Capacitaciones Planificadas	Capacitaciones Planificadas Realizadas	Capacitaciones emergentes	% Capacitaciones planificadas/ realizadas
2021	63	0	11	00,00 %

Personal Capacitado

Año	Dotación Total de personal	Funcionarios Capacitados	% Personal capacitado
2021	340	14	04,11 %

EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

Año	Presupuesto Anual (\$)	Gasto efectivo (\$)	Saldo (\$)	% Gasto Efectivo
2021	1.000.000	880.000	120.000	88,00%

5. POLÍTICA DE DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO

Evaluación de Desempeño

Se aplicó el sistema de calificación establecido en el Decreto Supremo 1228/1992 y sus modificaciones de manera efectiva.

La Junta Calificadora, toma acuerdos y establece metodologías de evaluación objetivas y justas, garantizando la integridad del proceso.

Fases del Proceso de Evaluación

Se definieron y ejecutaron claramente todas las etapas del proceso de evaluación del desempeño, desde la elaboración de los informes hasta la Calificación.

Calificaciones y Resultados

Uso de la Información de Evaluación

Con los resultados de la evaluación del desempeño se confecciono el Escalafón de Mérito que se toma como base para los ascensos, conforme a lo establecido en la Ley N°18.883.

6. POLÍTICA DE EGRESO

Durante el año 2021, se continúa con el proceso de entrega de información a través de correos electrónicos personalizados sobre la Ley 21.135 de Incentivo al Retiro Voluntario de Funcionarios(as) Municipales, tanto para postular a las personas que cumplen con los requisitos, como para la publicación de su número de prelación y, finalmente, para la selección.

Del mismo modo, se informa sobre la actualización de la Ley 21.135 de Incentivo al Retiro Voluntario de Funcionarios Municipales, publicada en el Diario Oficial el 11 de junio de 2021, y se remite copia de la normativa actualizada.

Se reitera que este es un beneficio de postulación voluntaria. Se adjunta la “Solicitud de Postulación Año 2021”, la cual debe ser presentada al Departamento de Personal y Remuneraciones.

En este proceso, se recomienda a todas las personas en vías de terminar su vida laboral que soliciten el estado y situación de sus cotizaciones previsionales.

Asimismo, se continúa disponiendo del horario de tarde para atender de manera presencial y exclusiva a todo el personal interesado o con consultas sobre esta Ley 21.135.