

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

PRESENTACIÓN

El buen clima laboral marca la diferencia en las organizaciones y el Recurso Humano es el centro del trabajo, es lo más importante y mientras los beneficios, las relaciones interpersonales y actividades estén enfocadas y dirigidas a re-encantarlo, hacerlo partícipe activo y mantenerlo motivado y comprometido, tendremos una organización eficiente que fomenta el trabajo en equipo.

La actual administración, dará un nuevo enfoque al factor humano, dándole una orientación estratégica al Departamento de Recursos Humanos, por lo que implementará en su programa de mejoramiento de la gestión una política capaz de anticiparse, adaptarse permanentemente en pro de una gestión más proactiva, que busca mejorar el nivel de satisfacción de todos los funcionarios y/o colaboradores, a través de sus necesidades, mayor comunicación y retroalimentación y valoración de sus puestos de trabajo.

Esta nueva política busca una organización comprometida, profesionalizada, moderna, activa, con actitud positiva y capaz de generar entusiasmo al interior de la Municipalidad, lo que se refleja en una buena, oportuna y eficiente atención y calidad de servicio hacia los vecinos de la comunidad.

VISIÓN

El Departamento de Recursos Humanos será la principal precursora de velar por los funcionarios y/o colaboradores de la Municipalidad de Talca, en materia de seguridad, satisfacción laboral, competencias, habilidades, necesidades de capacitación, salud física y mental y necesidades de índole personal. Se llevarán a cabo planes y programas adecuados para motivar a los funcionarios y/o colaboradores, ayudarlos a desarrollarse en el municipio, retener a los funcionarios y/o colaboradores calificados y atraer candidatos apropiados para las exigencias de los cargos.

MISIÓN

El propósito del Departamento de Recursos Humanos es elaborar y ejecutar los procesos necesarios que aseguren que cada persona desempeñe un trabajo acorde a sus competencias y con oportunidades de capacitarse y desarrollarse. Además, es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, transmitir la cultura y valores institucionales a todos los colaboradores, quienes finalmente transmitirán esa cultura a todos los habitantes de la comuna de Talca.

ASPECTOS PRIORITARIOS DE DESARROLLO

Potenciar el liderazgo de las jefaturas para transformarse en agentes del cambio y progreso Municipal.

Elevar el nivel de competencias de los funcionarios. Desarrollar y potenciar las capacidades necesarias para asegurar el uso eficiente de los recursos municipales.

Difundir a los funcionarios y/o colaboradores las políticas de la Municipalidad Apoyar a los equipos de trabajo mediante el reconocimiento laboral.

2.6 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

- Definir lineamientos generales y específicos para la obtención, mantenimiento, desarrollo y desvinculación de los recursos humanos.
- Establecer una orientación hacia la profesionalización de las funciones, en forma equilibrada con respeto de la dignidad funcionaria.
- Crear las condiciones necesarias para mejorar la calidad de vida laboral.
- Incorporar como funciones del Departamento de Recursos Humanos, la implementación y desarrollo de temas estratégicos como son: Desarrollo de Gestión por Competencias, Clima, Cultura y Desarrollo Organizacional.
- Desarrollar un estilo de relaciones laborales sustentado en los valores del modelo de gestión.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Lograr que los cargos a ser provistos sean ocupados por personas idóneas, para su óptimo desempeño. Dar un sello de transparencia, objetividad y competitividad, sobre la base de los lineamientos Estratégicos de la Municipalidad. La Municipalidad privilegiará la realización de reclutamiento interno para satisfacer sus requerimientos de personal. No obstante lo anterior, siempre prevalecerá el criterio de idoneidad. Lo que significa que, cuando no sea posible ocupar el cargo por demanda interna, se buscarán las correspondientes alternativas.

SELECCIÓN

La selección de los candidatos en todos los estamentos será a través de un proceso estandarizado y objetivo, destinado a garantizar condiciones de equidad y excelencia. Contemplará los siguientes pasos según la naturaleza jurídica de los cargos:

1.-Para cargos titulares de planta (carrera funcionaria): Al producirse vacantes en un cargo de planta, primeramente deberá ser provista por ascenso, para lo cual se informará a los funcionarios y/o colaboradores. El Departamento de Recursos Humanos evaluará los antecedentes de los postulantes e informará a la instancia correspondiente de aquellos que cumplan con los requisitos establecidos. Regirá lo dispuesto en los procedimientos señalados en los artículos 15 al 21 del Estatuto Administrativo, de la ley 18.883.

2.-Para cargos a contrata y honorarios: Al producirse vacantes en un cargo de contrata y a honorarios, todos los postulantes deberán pasar por el siguiente proceso:

2.1.1. Evaluación de antecedentes.

2.1.2. Entrevista de competencias y experiencia, a cargo del Departamento de Recursos Humanos.

2.1.4. Confección de una terna de postulantes seleccionados.

2.1.5. Entrevista jefatura directa:

Ésta consistirá en una entrevista realizada por la jefatura directa a los integrantes de la terna provista por el Departamento de Recursos Humanos.

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS 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 de la Jefatura directa, con el apoyo del Departamento de Recursos Humanos. El proceso de inducción, con la respectiva adecuación, será conducido incluso en situaciones de traslados, en los que los funcionarios y/o colaboradores antiguos se incorporen a otras áreas.

MEDICIÓN Y MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO

La Municipalidad valora una cultura orientada a la mejora continua. En este sentido propiciará la medición y el perfeccionamiento permanente del desempeño de sus funcionarios y/o colaboradores mediante sistemas e iniciativas complementarias al proceso de calificación. El mejoramiento continuo del desempeño derivará del diálogo constructivo entre funcionarios y sus respectivos jefes con miras al desarrollo de su función.

CAPACITACIÓN

La Municipalidad velará por la existencia de programas de formación orientados a incorporar conocimientos y desarrollar competencias, que estén alineadas con los objetivos del Lineamiento Estratégico Municipal. La gestión de las actividades de formación se hará mediante criterios técnicos. Para ello se establecerá un sistema de gestión que incluya fases de detección de necesidades, plan de capacitación, seguimiento y evaluación de las actividades.

La detección de necesidades de capacitación se realizará principalmente asociado a las necesidades del personal en su puesto de trabajo o cargo actual. Las actividades y programas de capacitación técnica estarán alineadas con las iniciativas de capacitación transversal de la Municipalidad y ser coherentes con los objetivos estratégicos.

La capacitación procurará el desarrollo y adecuación de las necesidades de los cargos y funciones con las competencias de sus funcionarios y colaboradores, con el objeto de atraer, motivar y retener a los mejores profesionales, asegurando el desarrollo de cada uno en sus respectivos puestos de trabajo.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS

La Municipalidad propiciará la gestión de su personal sobre la base de competencias. 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 y/o colaboradores, satisfaciendo los requerimientos de la organización.

La finalidad es asegurar la transparencia y objetividad en la evaluación de los funcionarios y/o colaboradores promoviendo la equidad a nivel global de la organización. Junto al cumplimiento estricto del Sistema de Calificación provisto en el Estatuto Administrativo, se implementará un sistema complementario y transparente de evaluación por desempeño que genere incentivos que reconozcan y perfeccionen el trabajo del funcionario y/o colaborador.

Este instrumento será el que fundamente el acceso a reconocimientos y beneficios permitidos por ley. Debido a su carácter transversal y equitativo; debe ser de conocimiento de todos los funcionarios y/o colaboradores, tanto en sus bases conceptuales como en sus criterios, por lo que deberá difundirse con antelación a su aplicación.

RECONOCIMIENTO

La Municipalidad velará porque sus funcionarios y/o colaboradores sean justamente reconocidos por sus méritos. Se promoverá activamente la entrega de reconocimientos mediante directrices y criterios comunes para todas las Direcciones.

La Municipalidad desarrollará un plan de reconocimiento del desempeño de los funcionarios y/o colaboradores. Este tendrá consistencia con el sistema de gestión de competencias y se alineará con los objetivos estratégicos y valores de la Municipalidad. El área de Recursos Humanos se encargará de promover y facilitar el reconocimiento al interior de cada Dirección.

DESVINCULACIÓN

La Municipalidad proporcionará los apoyos que sean pertinentes y que, en función de sus condiciones y categorías contractuales, requieran sus funcionarios y colaboradores para el proceso de jubilación y retiro.

CALIDAD DE VIDA LABORAL AMBIENTE LABORAL POSITIVO (ACTITUD POSITIVA)

La Municipalidad velará por crear las condiciones propicias para un buen clima laboral, realizando mediciones periódicas y las respectivas acciones correctivas. Será responsabilidad de los Directivos y Jefaturas promover y mantener el buen clima laboral en su ámbito de acción. La efectividad comunicacional y de retroalimentación debe promover el libre acceso a la información y el departamento de Recursos Humanos deberá encargarse de la adecuada difusión de sus actividades.

CALIDAD DE VIDA PERSONAL

La Municipalidad a través del Departamento de Bienestar otorgará un conjunto de beneficios atractivos, de acuerdo a sus medios, que permita fortalecer el vínculo laboral y el espíritu de pertenencia. La Municipalidad procurará la conciliación de la vida familiar de los funcionarios y/o colaboradores y el trabajo. Velará porque cuenten con el apoyo en los ámbitos personal, familiar y de integración social que aseguren una mejor calidad de vida y la de sus familias. Se promoverá y apoyará el desarrollo de actividades culturales y recreativas del personal y de su grupo familiar.

AMBIENTE LABORAL

Sobre la base de la realidad física de la Municipalidad, ésta protegerá la salud e integridad de sus funcionarios y/o colaboradores, mediante el control de riesgos asociados a procesos y planes de mejoramiento integral. La Municipalidad demostrará el compromiso con el medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, reconociendo el esfuerzo de cada uno de sus funcionarios y/o colaboradores.