

# INFORME POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS AÑO 2022

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 el 01 de enero al 31 de diciembre del año 2022.

## POLITICA DE RECURSOS HUMANOS

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 gestión y Desarrollo de Personas y Remuneraciones que se detallan en el siguiente cuadro:



### 1.- POLÍTICA DE INGRESO E INDUCCIÓN

#### Procedimiento de Ingreso:

**a. Concurso público 26 personas**

Según Decreto N° 31 de fecha 28 de enero 2022, se designan en la Planta Municipal a 26 personas para ocupar las vacantes a contar del 01 de febrero de 2022 por llamado a concurso iniciado con fecha 01 de diciembre 2021, 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.

**b. Concurso Público para directores de Obras Municipales y director de Tránsito y Transporte Publico**

En cumplimiento del objetivo que cada cargo municipal sea ocupado por personas idóneas, se realizó un concurso público para proveer los cargos de: director de Obras Municipales y director de Tránsito y Transporte Público, según Decreto exento N°450 Aprueba

Bases y condiciones de concurso público, para ocupar las vacantes de director de Obras Municipales y director de Tránsito y Transporte Público.

Director de Obras Municipales: En la búsqueda del mejor postulante para ocupar este cargo, se aplicó una prueba que, en esta oportunidad, ningún postulante obtuvo el puntaje suficiente para continuar con el proceso, declarándose desierto el concurso. (DE N° 741/2022).

En relación con el cargo de director de Tránsito y Transporte Público, fue adjudicado a don Mario Muñoz Toledo, según Decreto N°611 del 05 de diciembre del 2022.

### **Procedimiento de inducción**

A toda persona que ingresa a la Municipalidad, se recibe en oficina de la jefa del Departamento de Desarrollo y Gestión 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.

Luego de esta presentación se acompaña y presenta, en diferentes dependencias municipales explicando funciones generales, y por último al director/a de la unidad donde trabajará el/la recién ingresado/a ubicándolo/a en su puesto de trabajo, y presentado a su jefe y compañeros/as.

A contar del segundo semestre de este año, se informa a la comunidad municipal, los nuevos ingresos de personal a nuestra institución a través de correo electrónico desde casilla personal@conchali.cl.

## **2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

Al respecto se ha continuado dando cumplimiento a toda la normativa y montos a pagar aplicable en materia de remuneraciones, y con la política de ascensos que permite la Ley.

Aparte del personal de Planta y Contrata, la municipalidad mantiene personas contratadas en modalidad Honorarios, existiendo la obligación de remitir distintos informes de su individualización y cuantía a distintas instituciones del Estado.

Si bien existe un Sistema computacional que permite llevar toda esta información de los honorarios, ésta no se encuentra plenamente actualizada ~~se encuentra desactualizada~~ por no ~~tener~~ existir claridad respecto a los responsables de los pagos, y como se registran los datos necesarios para cumplir con todo lo que la normativa indica.

Es por esta razón que el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, asumió la tarea de desarrollar procesos para dar solución a tres (3) nudos críticos, siendo uno de ellos el registro desactualizado de prestadores de servicios a honorarios en el Sistema de personal.

Para dar solución y mejorar el proceso de registro de las personas contratadas bajo esta modalidad de prestación de servicios a honorarios, el habilitado de remuneraciones diseñó una rutina administrativa que enlaza el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en conjunto con el Departamento de Contabilidad, que además sirve para entregar información solicitada por otras dependencias o por la propia persona.

## **3. POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La Municipalidad de Conchalí, cuenta con el Servicio de Bienestar de los trabajadores, con personal exclusivo y con un comité bipartito integrado por representantes del empleador y

de los trabajadores, cuyo equipo de trabajo se preocupa de entregar beneficios directos a los trabajadores.

Adicionalmente, en cada Centro de trabajo Municipal, se han implementado Comités Paritarios velando por el cumplimiento de las normativas legales de la higiene y seguridad de los trabajadores, con quienes se coordina capacitaciones, entrega de especies de protección y seguridad personal (EPP) y todo lo relacionado con la protección laboral de los trabajadores.

En el contexto de acoso laboral y sexual, se actualizó formulario para realizar las respectivas denuncias que permitirán mejorar el protocolo establecido en Reglamento de Higiene y Seguridad, según Decreto Exento N°450 de fecha 13 de abril del 2016.

El Departamento de gestión y Desarrollo de Personas, para optimizar el Clima laboral, organizó actividades de Pausa saludable en conjunto con la Mutual de Seguridad, que se desarrollaron en los distintos centros de trabajo con que cuenta la municipalidad..

Asimismo, el equipo del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas mantiene una política de puertas abiertas, para responder consultas, dudas y asesorías, atendiendo a todos(as) los funcionarios que acuden a sus dependencias.

**4. POLÍTICA DE CAPACITACIÓN**

En el año 2022, con un proceso de normalización de la actividad presencial en los diferentes ámbitos y principalmente en el laboral, que fue alterada producto del COVID, se enfrentó los grados de tensión observada en los trabajadores que impiden el normal funcionamiento en sus actividades. A petición de la Dirección de Tránsito y Transporte Público, se organizaron tres talleres para el personal, que permitió mejorar las habilidades blandas y entregar herramientas de resolución de conflictos, realizado en nuestras dependencias con relatores profesionales de la Mutual de Seguridad.

Se ha propiciado un proceso de aprovechamiento máximo de las capacitaciones gratuitas, tanto en la obtención de carreras técnicas, profesionales, diplomados, etc. realizados tanto por la Contraloría General de la República, y Academia de Capacitación de la SUBDERE.

En el mes de octubre 2022, la secretaria técnica en conjunto con el Comité Bipartito de capacitación, confeccionaron una nueva ficha de levantamiento de requerimientos dirigida a todas las direcciones, que permitió recoger las necesidades en los principales temas y plasmarlos en el Plan de Capacitación 2023. Y la identificación de quienes deberían fortalecer sus competencias tanto transversales como técnicas.

A Continuación, se presentan las actividades de capacitación que se llevaron a cabo en el año 2022, la que en principio se vio afectada ya que se trata de un año en que se seguía con los efectos del COVID lo que redujo el interés de capacitadores y capacitados por mantener actividades presenciales de tipo colectivo, ya que a esa oportunidad no habían despegado con fuerza la capacitación on line.

**Cursos de Capacitación**

<b>Año</b>	<b>Capacitaciones Planificadas</b>	<b>Capacitaciones Planificadas Realizadas</b>	<b>Capacitaciones emergentes</b>	<b>% Capacitaciones planificadas/ realizadas</b>
2022	7	2	29	28,57 %

**Personal Capacitado**

Año	Dotación Total de personal	Funcionarios Capacitados	% Personal capacitado
2022	339	68	20,05 %

**Ejecución Presupuestaria**

Año	Presupuesto Anual (\$)	Gasto efectivo (\$)	Saldo (\$)	% Gasto Efectivo
2022	25.000.000	1.796.000	23.204.000	7,18%

Para este año 2022, fueron beneficiadas sesenta y seis (66) personas con Beca Subdere, según el siguiente detalle:

NIVEL	Cantidad
Diplomados	66

**5. POLÍTICA DE DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO**

Se creó un formulario de solicitud de anotaciones de mérito y demérito, con lenguaje simple, claro y directo, para ser usado de manera eficiente en el proceso calificadorio anual, de acuerdo con normativa vigente.

**6. POLÍTICA DE EGRESO**

Este año 2022 se realizaron capacitaciones, con personal experto externo para entregar la información necesaria para gestionar pensión y/o jubilación, dirigido especialmente a personas acogidas a la Ley 21.135 de incentivo al retiro.

El Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas coordinó en conjunto, con el señor alcalde un desayuno de despedida en la Biblioteca Municipal, invitando a todos/as a participar de una jornada grata, los que contaron innumerables experiencias, anécdotas, trayectoria y experiencia laboral.

A contar del segundo semestre, se informa a la comunidad municipal de término de vida laboral de los funcionarios que se acogieron a retiro voluntario, dedicando una breve y afectuosa despedida, a través de correo electrónico desde la casilla [personal@conchali.cl](mailto:personal@conchali.cl).