

## **INFORME POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS AÑO 2023**

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 diciembre de 2023.

### **POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS**

#### ***1.- POLÍTICA DE INGRESO E INDUCCIÓN***

Durante este año 2023, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas confecciona los siguientes perfiles de cargo: Administrativo del Servicio de Bienestar; Encargado/a de Capacitación y Encargado de Prevención de Riesgos, tomando como Base lo indicado en los perfiles cargo de Chile Valora.

En cumplimiento de Ley N°21.015 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).

Y del mismo modo se ha incorporado en los concursos públicos la condición de preferencia para personas con discapacidad para ocupar vacantes municipales.

### **NUEVAS CONTRATACIONES**

Se ha realizado Concurso Público para ocupar 29 vacantes de todos los escalafones de la Planta Municipal. Según Decretos N°1192 y 1196 de diciembre de 2023, cuyo término del proceso ocurrió en el año 2024.

Además, se iniciaron durante este año 2023, las siguientes actividades:

- A toda persona que ingresa a la Municipalidad, se recibe en oficina de la jefa 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.

- 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](mailto:personal@conchali.cl).
- Se encuentra en confección un manual de inducción para funcionarios(as) nuevos a toda persona que ingresa a prestar servicio en la Municipalidad y para destinaciones dentro de la municipalidad.

## **2. POLÍTICA DE CAPACITACIÓN**

El Plan de Capacitación 2023, consideró para este año en sus temáticas adscritas, contribuir al buen Clima laboral al interior de la Municipalidad priorizando aquellas capacitaciones que además de beneficiar a la operatividad y el cumplimiento de los objetivos municipales, ayuden y colaboren con mejoras en las relaciones interpersonales en la resolución de conflictos y el trabajo en equipo, beneficiando aquellos que permitan disminuir el stress laboral. Lo anterior tanto en su contenido como en la forma de entregar el curso.

En este contexto se realizaron a través de la Mutual de seguridad los cursos de: Manejo de emociones, Prevención de disfunciones músculo esqueléticas; y Estrategias de abordaje y resolución de conflictos.

Además del Apoyo directo al personal Municipal para postular a vacantes de Cursos de capacitación dictados a través de la Academia SUDERE, tanto para la obtención de títulos técnicos, profesionales y/o diplomados.

### **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.

De acuerdo con las orientaciones estratégicas de la Ilustre Municipalidad de Conchalí y las necesidades de formación de los funcionarios(as), 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 cumplieran 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 2023, fueron beneficiadas sesenta y seis (66) personas con Beca Subdere, según el siguiente detalle:

<b>NIVEL</b>	<b>Cantidad</b>
Diplomados	6

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

La 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 Desarrollo y Gestión de Personas, 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.

Con Resolución N°10.406 de fecha 02 de octubre del 2023 fueron seleccionados/as por SUBDERE quince personas de esta municipalidad, con el Bono beneficio de Retiro Voluntario, de los cuales cuatro (4) desistieron y el resto once (11) recibieron su respectivo Bono.