



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

APRUEBA POLITICA DE RECURSOS
HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DE
ARICA, 2017 – 2020.-

EXENTO

DECRETO N° **14295** /2017.-

ARICA, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2017.-

VISTOS:

Las facultades que me confieren la Ley N° 18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades" y sus modificaciones; Acuerdo N° 351, tomado en Sesión Ordinaria N° 26, de fecha 12 de Septiembre de 2017, del Concejo Municipal de Arica.

CONSIDERANDO:

- Que, se hace necesario aprobar la Política de Recursos Humanos de la Municipalidad de Arica, 2017 – 2020, que contiene lineamientos que fortalecen el capital humano municipal;

DECRETO:

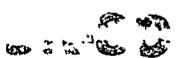
- APRUEBASE la siguiente Política de Recursos Humanos de la Municipalidad de Arica, 2017 – 2020, aprobada por Acuerdo N° 351, tomado en Sesión Ordinaria N° 26, de fecha 12 de Septiembre de 2017, del Concejo Municipal de Arica.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DE ARICA, 2017 – 2020

INTRODUCCIÓN

Frente a la necesidad de actualizar nuestro enfoque respecto a la gestión de personas en la Municipalidad de Arica, la cual comprende todas sus Direcciones y Cementerios, nuestra Política de Recursos Humanos presenta los lineamientos necesarios para fortalecer el capital humano municipal, y así asegurar el logro de los objetivos institucionales, a través de estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas al interior del municipio, potenciar una organización saludable y eficiente, asegurar la transparencia e igualdad de oportunidades y potenciar la unión y participación de todos los trabajadores entregando un servicio de excelencia para a la comunidad.

Es con éste espíritu, que ponemos en el centro de la gestión municipal a los personas, considerados el pilar fundamental para el logro de metas institucionales, otorgándoles el valor que se merecen como el eje principal para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, comprendiendo que solo podremos contar con una Municipalidad eficiente y comprometida con el servicio público, si contamos con colaboradores a quienes se les respeta y se les asegura una retribución justa y entregada a tiempo, lo que sin duda se traducirá en mayor compromiso con la calidad del servicio prestado.



Es por esto que nuestro deseo es otorgar valor al área de Recursos Humanos como socio estratégico de nuestra institución y, a través de la presente Política, establecer directrices enfocadas a mantener un buen clima de trabajo, que favorezca las relaciones humanas, que contribuya a potenciar la eficiencia en la ejecución de las tareas, que se ocupe de seleccionar y formar personas talentosas, orientadas a la calidad de servicio, motivadas y comprometidas.

La presente Política de Recursos Humanos de la Municipalidad de Arica es una declaración de principios, valores, objetivos, metodologías y estrategias, que entrega una base para el quehacer del área de Recursos Humanos Municipal, guiando sus acciones y articulando de manera integral a todas las áreas del municipio, fortaleciendo nuestro talento humano, el cual es fundamental para contribuir al logro de la estrategia municipal, apoyado por de una gestión innovadora, eficiente y comprometida, brindando a nuestros colaboradores un espacio de desarrollo profesional y personal, promoviendo un ambiente laboral positivo y seguro, basado en el buen trato, equidad y equilibrio entre la vida familiar y laboral.

GERARDO ESPÍNDOLA ROJAS
ALCALDE DE ARICA

I. VALORES INSTITUCIONALES

TRANSPARENCIA Y PROBIDAD.

Compromiso por una gestión que promueva los principios de rectitud, honestidad, probidad e integridad. Ello significará una preocupación fundamental por la transparencia en todos sus actos, traducido en un quehacer laboral correcto, apegado a la normativa que nos rige.

EFICIENCIA Y CALIDAD.

La gestión Municipal privilegia y exige un manejo eficiente de los recursos públicos. Prestaremos nuestros servicios en la oportunidad y calidad que los vecinos requieran, dando énfasis en aumentar el valor a la comunidad en todas nuestras prestaciones.

COMPROMISO Y BUEN TRATO.

Nuestro quehacer municipal velará por la mantención de un compromiso inalterable con el desarrollo de la ciudad y el bienestar de sus habitantes. Reflejado en el buen trato hacia la comunidad y entre los colaboradores.

PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN.

Promoción en la participación activa e inclusiva de todos los actores municipales, facilitando los espacios de encuentro y diálogo interno y externo con la comunidad.

II. EJES METODOLÓGICOS

GESTIÓN DE LA CALIDAD.

Sistema que permite estandarizar los procesos que se realizan, a través de la generación y uso de manuales de procedimientos, diagramas de flujos, registros, verificadores de cumplimiento de gestión, levantamientos de información, estadísticas, entre otros, para lograr un ordenamiento de los procesos, optimizar los recursos y conseguir una gestión de personas orientada hacia la mejor continua.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

Permite alinear los procesos relacionados con las personas que integran la organización con los objetivos institucionales, mediante la identificación de las competencias necesarias en cada puesto de trabajo, capacidades y talento de los colaboradores municipales, entendiendo competencias como las características de personalidad, habilidades y conocimientos reflejados en comportamientos medibles.

CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Basándose en el principio de que los trabajadores son personas que a mayor percepción de bienestar y satisfacción, mantendrán en alto su motivación y compromiso; el lugar de trabajo debe promover un ambiente positivo, cuyo objetivo sea el enaltecer el aspecto humano del trabajador, mediante estrategias y planes de acción que permitan mantener un equilibrio entre el trabajador, la organización y el ambiente, transformando a la organización en un lugar saludable con un clima laboral armonioso.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL.

Fortalecer los procesos comunicacionales entre las personas y las diferentes áreas municipales, en pos de asegurar una organización sólida e integrada, con una imagen corporativa fortalecida tanto hacia afuera como hacia adentro a través de estrategias estandarizadas de comunicación.

Esta Política de Recursos Humanos, abordará las siguientes temáticas, las cuales se traducirán de manera específica en reglamentos, procedimientos e instructivos.

III. COMPONENTES POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS IMA

CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES.

Toda persona busca mantener el equilibrio entre su vida personal y laboral, por lo cual el sentirse reconocido en sus expectativas optimizará su accionar y desempeño. La implementación de estrategias que además de impactar en la motivación, fomenten el grado de compromiso de las personas, permitirá establecer cambios en los procesos municipales. Paralelamente, el involucrarse en los procesos de mejora, crea en las personas una sensación de reconocimiento a su trabajo lo que retroalimenta su compromiso. Es una espiral infinita de mejora continua.

Para generar un ambiente de trabajo óptimo se requiere focalizar y unir a las personas en las metas de la organización, descubrir sus potencialidades, fomentar su nivel de confianza y brindar la posibilidad de crecimiento en su lugar de trabajo.

El grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su labor y entorno de trabajo, nos lleva a la necesidad de controlar los factores asociados; evaluar y mejorar factores objetivos (ambientales, técnicos, diseño del puesto de trabajo, carga laboral, sistema de compensaciones, seguridad e higiene, etc.), y factores subjetivos (percepciones y valoraciones sobre las condiciones laborales, estrés, ambiente social, factores de riesgos psicosociales, relación con compañeros, jefaturas, clima, etc.).

GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL MUNICIPAL.

Las personas que conforman la Municipalidad de Arica son la organización misma. El clima laboral es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano y la calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y en su desempeño. Por lo tanto, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos institucionales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo, generando

situaciones de conflicto, malestar y bajo rendimiento. En este sentido la Municipalidad de comprometerá a:

- a. La Municipalidad promoverá y cuidará que se otorguen las condiciones necesarias para generar un adecuado clima laboral.
- b. Sera responsabilidad de la Jefatura Directa y Directivos, el velar por generar y mantener las condiciones necesarias para que se desarrolle un adecuado clima laboral dentro de la organización.
- c. La Municipalidad de Arica, podrá realizar diagnósticos que levanten información sobre esta materia, indicando el plan de acción a realizar en la organización.
- d. La Municipalidad de Arica se ocupará de promover los valores corporativos.

POLÍTICA GENERAL DE INGRESO, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

Con el fin de poder contar con las personas más idóneas para desempeñar las labores del servicio, la Municipalidad de Arica se compromete a establecer procedimientos formales de carácter técnico y estandarizados que aseguren la imparcialidad y transparencia de los procesos de reclutamiento y selección de personal. Apuntando siempre al desarrollo permanente de metodologías y sistemas, basados en la gestión por competencias.

- ***POLÍTICA DE REMUNERACIÓN.***

El Municipio de Arica reconoce la importancia que las remuneraciones constituyen como medio de reconocimiento y compensación por el trabajo bien desempeñado, razón por la cual, y en conformidad con la normativa vigente, establecerá procesos y procedimientos que promuevan remuneraciones con criterios objetivos, claros y conocidos por los trabajadores. Esta política busca desarrollar los mecanismos necesarios para contar con una remuneración justa, la cual incorpore dentro de sus ejes, la perspectiva de igualdad de género y la permanente vigilancia de todas aquellas acciones que atenten contra la transparencia e información de los trabajadores.

- ***POLÍTICA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.***

Considerado como uno de los elementos fundamentales para la Municipalidad de Arica se encuentra la capacidad de aprendizaje mutuo en las relaciones laborales. Para lograr instalar esta competencia organizacional es que se desarrollarán y establecerán procesos que permitan mejorar continuamente el desempeño laboral, coordinación y comunicación interna entre las jefaturas y los trabajadores.

A partir de la normativa vigente en materia municipal, se establecerán sistemas que permitan desarrollar procesos de evaluación del desempeño laboral y calificación funcionaria; los cuales sean de carácter objetivos, participativos y que conduzcan a generar los aprendizajes necesarios en las trabajadores para mejorar continuamente su trabajo, la relación con sus pares y la calidad de atención a los usuarios y clientes internos.

- ***POLÍTICA DE PROMOCIÓN.***

Como parte del procesos de gestión del desempeño y aprendizaje organizacional, es que la Municipalidad de Arica establecerá sistemas conducentes a reconocer y promocionar permanentemente a sus trabajadores. Para tales efectos los sistemas de evaluación del desempeño y calificación funcionaria deberán incorporar sistemas de ascensos y reconocimientos, en cumplimiento con la normativa vigente para tales efectos. Estos sistemas buscarán reconocer positivamente todas

aquellas acciones y conductas que conlleven al cumplimiento de los valores municipales, el buen proceder funcionario, la búsqueda de la excelencia laboral y de todas aquellas conductas que lleven al mejoramiento laboral de los trabajadores en los ámbitos individuales y colectivos.

POLÍTICA DE CAPACITACIÓN.

La Municipalidad de Arica, comprometida permanentemente con el aprendizaje y el desarrollo de las competencias laborales de sus trabajadores, desarrollará acciones permanentes, organizadas y sistemáticas de formación y capacitación. Buscando la actualización continua de los conocimientos y habilidad necesarias para el correcto desempeño laboral, bajo un sistema de trabajo participativo y transparente.

POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN Y RETIRO.

La municipalidad de Arica se compromete a desarrollar una política interna de desvinculación y retiro que recoja el compromiso institucional de acompañar, asesorar y monitorear a los trabajadores que inician el proceso de salida de la institución. Considerando los distintos resguardos de sus derechos para que estos sean ejercidos, a través de un proceso previo a su retiro que involucre la preparación, habilitación, capacitación y orientación necesaria.

SERVICIO DE BIENESTAR.

La Municipalidad de Arica se compromete a potenciar el Servicio de Bienestar Institucional, el cual tiene como eje central, mejorar la calidad de vida del personal municipal y la de sus familias, brindando servicios, otorgando préstamos, celebrando convenios y buscando desarrollar iniciativas en torno al bienestar de todos sus asociados.

Este servicio deberá otorgar y administrar una red de beneficios complementarios a la Seguridad Social, orientados a la satisfacción de las necesidades de bienestar del trabajador municipal y sus cargas familiares reconocidas por la Municipalidad, en el área de salud, educación, asistencia y recreación, entre otras, mediante una atención eficiente, atenta, igualitaria y oportuna.

CONDICIONES DE TRABAJO.

Las normas que rigen las condiciones laborales respecto a la jornada laboral y aspectos a considerar del lugar físico de trabajo son factores que impactan en el bienestar de los trabajadores. Procurar las condiciones de trabajo óptimas, son sin duda complemento necesario para entregar un eficiente servicio de atención a la comuna.

ALIANZA ESTRATÉGICA CON MUTUALIDAD.

El municipio procurará conservar un fluido diálogo con las Mutualidad de Seguridad con el fin de establecer un vínculo de apoyo permanente de asesoría, acompañamiento, capacitación y de difusión de buenas prácticas que permitan concientizar a los trabajadores en cómo realizar adecuadamente las labores diarias.

Esta alianza se expresa en un acuerdo de Colaboración el que considerará aspectos aplicables a las necesidades internas, cuyas medidas de control son establecidas a través de una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, que arrojará indicadores para establecer el plan de trabajo a desarrollar y

la implementación de las medidas de control asociadas a la Seguridad e Higiene Ocupacional, contando con plazos asociados al control del agente identificado.

Dentro de este proceso se encuentra el apoyo a los promoción, creación y apoyo permanente a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, asegurando el correcto asesoramiento y apoyo en la confección de un programa de prevención.

COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son una instancia al interior de la Municipalidad en la cual, dado su composición paritaria (igual número de representantes del empleador y de los trabajadores), permitirán hacer presente las inquietudes acerca de las condiciones de seguridad en que se desempeñan, proponer medidas para corregir o controlar las situaciones de riesgo y de ser procedente hacerlas obligatorias para el Municipio.

PROTOCOLOS DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Mediante Resolución Exenta N°336 del Ministerio de Salud, de fecha 12 de Junio de 2013, fue aprobado el "Protocolo de Riesgos Psicosociales" cuyo objetivo es identificar la presencia y nivel de exposición a estos riesgos en las Empresas y Organizaciones del país, para posteriormente, generar recomendaciones que permitan disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores.

Considerando que el protocolo adquiere el carácter de obligatorio a partir del 1 de septiembre de 2015, la Municipalidad de Arica gestionará su aplicación a todo el personal municipal, sin distinción de modalidad contractual. Para efectos de su ejecución, deberá constituirse el Comité de Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, el que estará constituido por trabajadores municipales los que deberán ser nombrados por el Alcalde por Decreto Alcaldicio.

La medición del riesgo se efectuará mediante la aplicación del Cuestionario ISTAS 21, siguiendo las normas y metodología que para estos efectos recomienda la Superintendencia de Seguridad Social.

ALIANZA ESTRATÉGICA CON CAJA DE COMPENSACIONES.

Se considera importante ampliar sistemas de prestaciones a través del establecimiento de una alianza estratégica con la Caja de Compensación a la cual la Municipalidad de Arica se encuentre incorporada, de tal forma que sus funcionarios accedan a otras prestaciones y/o beneficios.

En este contexto el Municipio deberá evaluar periódicamente la gestión de los servicios prestados por la Caja de Compensación, a través de mediciones de niveles de satisfacción por parte de los funcionarios afiliados, lo que permitirá ejercer el derecho a mantener o modificar la alianza estratégica vigente, todo ello de acuerdo a la atribución legal que se entrega a la Institución.

POLÍTICA DE GÉNERO.

La Municipalidad de Arica se ocupará por desarrollar, difundir e impregnar el enfoque de género en todos los alcances que tenga la Política de Recursos Humanos, con el fin de promover la igualdad de oportunidades y derechos, identificando las necesidades particulares tanto de las mujeres como los hombres en todas sus dimensiones. Cumpliendo con las normativas vigentes en la materia.

A partir de la presente política se generarán acciones destinadas a identificar las inequidades de género y de manera participativa y dialogante, desarrollar acciones para disminuir las inequidades existentes al interior del Municipio.

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN.

La Municipalidad de Arica se compromete a establecer los lineamientos que promuevan una cultura laboral no discriminatoria e inclusiva, garantizando la igualdad de oportunidades y el respeto por la persona independiente sea: su condición sexual, origen étnico, situación de discapacidad, género, creencia religiosa y situación migratoria. Comprometiéndose a desarrollando acciones formativas y a establecer la normativa interna necesaria para cumplir tal propósito.

POLÍTICA PREVENTIVA CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

La Municipalidad de Arica se compromete a desarrollar un reglamento contra cualquier vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores al interior de los espacios laborales. Estableciendo acciones formativas (inducción, capacitación, entre otras) medidas disciplinarias y administrativas que permitan contar con todas las herramientas necesarias para mantener un espacio laboral libre de malas prácticas de acoso laboral y sexual.

POLÍTICA PREVENTIVA ACERCA DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS.

La Municipalidad de Arica incorporará acciones y programas preventivos de orientación, detección, diagnóstico, tratamiento y apoyo para todos los trabajadores y sus familias, en las materias relacionadas al consumo de alcohol y drogas mediante alianzas estratégicas con instituciones externas y desarrollo de programas internos.

2. Tendrán presente este Decreto Alcaldicio la Dirección de Administración y Finanzas, Asesoría Jurídica, Dirección de Control, SECPLAN y Secretaría Municipal.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


LUIS CAMPA PONCE
SECRETARIO MUNICIPAL (S)

GER/CCG/LCP/bcm.-


GERARDO ESPINDOLA ROJAS
ALCALDE DE ARICA