



República de Chile
I. Municipalidad de Zapallar
Secretaría Municipal

DECRETO DE ALCALDIA N° 1.026/2012

Zapallar, 13 de Marzo de 2012

VISTOS:

Los Antecedentes: Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; Sentencia de Proclamación del Tribunal Electoral de la Región de Valparaíso, de fecha 24 de Noviembre de 2008, que me nombra como Alcalde de la comuna de Zapallar;

CONSIDERANDO:

1. La Sesión Ordinaria de Concejo Municipal N° 7/2012, de fecha 12 de Marzo de 2012, que acuerda aprobar el Reglamento Interno de estructura y funciones de la Ilustre Municipalidad de Zapallar.
2. El Acuerdo N°27 /2012, adoptado en Sesión Ordinaria de Concejo Municipal, de fecha 12 de Marzo de 2012.
3. El compromiso permanente para el mejoramiento de la gestión municipal.
4. Lo dispuesto en la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

APRUEBASE el texto del Manual de Contratación de Recursos Humanos, según texto que se adjunta en el presente decreto alcaldicio que forma parte integrante del presente instrumento para todos los efectos legales, y que se pasa a transcribir a continuación:

MANUAL DE CONTRATACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TÍTULO I

ARTÍCULO 1º: El presente Manual constituye una guía para la acción institucional que aborda los principales aspectos de la gestión de los Recursos Humanos, en consonancia con el marco legal que atañe a la Municipalidad.

ARTÍCULO 2º: El objetivo de este documento es brindar a los funcionarios municipales un marco de desarrollo profesional y personal en creciente perfeccionamiento, para contribuir de mejor manera a la gestión de la Municipalidad y así lograr satisfacer las necesidades de la comunidad local.

ARTÍCULO 3º: Los valores que guían la planificación y ejecución de las actividades y programas municipales son:

- a) Vocación de Servicio Público
- b) Respeto
- c) Compromiso



República de Chile
I. Municipalidad de Zapallar
Secretaría Municipal

d) Confianza

e) Probidad

TÍTULO II

DEL RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

DEL PERSONAL

ARTÍCULO 4º: Se privilegiará la realización de reclutamiento interno para satisfacer los requerimientos de personal, no obstante lo anterior, siempre prevalecerá el criterio de idoneidad.

ARTÍCULO 5º: El reclutamiento interno buscará favorecer la movilidad entre funcionarios de diferentes Direcciones, lo que significa que en ningún caso se limitará a la Dirección que da origen a una vacante.

ARTÍCULO 6º: Para asegurar la idoneidad, el proceso de selección siempre se realizará basado en criterios técnicos y competencias necesarias para el cargo. Eventualmente, dependiendo de las especiales características del cargo a ocupar, la Municipalidad podrá utilizar un servicio de evaluación profesional externo.

ARTÍCULO 7º: En el proceso de selección se privilegiará los perfiles del cargo y la congruencia con los valores de la Municipalidad, especialmente aquellos referidos a la vocación y excelencia en el Servicio.

ARTÍCULO 8º: El proceso de selección no podrá incluir elementos de discriminación a los postulantes basado en condiciones que no tienen relación con sus competencias.

ARTÍCULO 9º: Las contrataciones de personal se harán de acuerdo a las siguientes calidades jurídicas: Planta, Contrata y Honorarios.

ARTÍCULO 10º: Los cargos de Planta, serán aquellos que corresponden a las funciones que se cumplen en conformidad con la Ley Orgánica de Municipalidades, constituyendo la organización estable de la Municipalidad y su contratación se hará exclusivamente a través de concurso público, según lo establece el estatuto administrativo para funcionarios municipales.

ARTÍCULO 11º: El empleo por Contrata durará, como máximo, hasta el 31 de Diciembre de cada año y los empleados que los sirvan cesarán en sus funciones en esa fecha por el sólo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido dispuesta la prórroga con treinta días de anticipación, a lo menos.

ARTÍCULO 12º: Los contratos a honorarios serán por un cometido específico y se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato.



República de Chile
I. Municipalidad de Zapallar
Secretaría Municipal

ARTÍCULO 13°: Existirán además, de acuerdo a las necesidades de la Municipalidad, funcionarios contratados para labores específicas, los cuales se regirán por los distintos estatutos jurídicos aplicables de acuerdo a la función que ejerzan.

TÍTULO III

DEL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

ARTÍCULO 14°: La Municipalidad propiciará la medición y el perfeccionamiento permanente del desempeño de sus funcionarios mediante sistemas e iniciativas complementarias al proceso de calificación. Dicha medición deberá propiciar el diálogo constructivo entre funcionarios y sus respectivos jefes con miras al desarrollo y el mejoramiento de su función.

ARTÍCULO 15°: La Municipalidad velará por la existencia de programas de formación orientados a incorporar conocimientos y desarrollar competencias que estén alineadas con los objetivos fijados por el Municipio.

ARTÍCULO 16°: 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 o cargo actual.

ARTÍCULO 17°: Las actividades y programas de capacitación técnica estarán alineadas con las iniciativas de capacitación transversal de la Municipalidad.

ARTÍCULO 18°: Se propiciarán también actividades de formación complementarias a funcionarios considerados con potencial o que hayan destacado en aspectos de desempeño.

ARTÍCULO 19°: A fin de asegurar la equidad, la Municipalidad aplicará criterios similares en cada dirección o departamento para la asignación de cursos y actividades de capacitación, que deberán estar justificadas a través de indicadores objetivos.

ARTÍCULO 20°: Se propiciará el desarrollo profesional en materias de calidad de servicio, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, formando líderes motivadores e inspiradores, comprometidos con el desarrollo continuo e integral en este ámbito.

ARTÍCULO 21°: La capacitación que ofrezca la Municipalidad se preocupará de generar condiciones de empleabilidad de sus funcionarios, tanto en cuanto a la adecuación a las necesidades de la Municipalidad como en cuanto al desarrollo de su competitividad más allá de ésta, con el objetivo de atraer, motivar y retener a los mejores profesionales, asegurando el desarrollo de cada uno en sus respectivos puestos de trabajo.



República de Chile
I. Municipalidad de Zapallar
Secretaría Municipal

ARTÍCULO 22°: La Municipalidad promoverá la eficaz gestión del conocimiento, utilizando un sistema que permita identificar el conocimiento crítico, difundirlo y conservarlo adecuadamente.

ARTÍCULO 23°: Se promoverá la innovación en el desarrollo del quehacer municipal tanto de la transferencia de conocimiento adquirido a través de capacitación externa, como en la gestión del conocimiento interno.

ARTÍCULO 24°: La Municipalidad propiciará la gestión de su personal basándose en 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 las competencias se orientará a potenciar las capacidades y habilidades de los funcionarios, satisfacer los requerimientos de la organización y a generar condiciones de empleabilidad en los funcionarios.

ARTÍCULO 25°: Se implementará por la Municipalidad un sistema transparente de evaluación por desempeño, el que complementará el sistema de calificación provisto en el Estatuto Administrativo. A través de este instrumento se generarán incentivos simbólicos que reconozcan y perfeccionen el trabajo del funcionario.

ARTÍCULO 26°: El sistema complementario y transparente de evaluación será el que fundamente el acceso a obtener reconocimientos y beneficios permitidos por ley, por lo tanto, debe ser de conocimiento de todos los funcionarios, tanto en sus bases conceptuales como en sus criterios, debiendo difundirse con anticipación a su aplicación.

ARTÍCULO 27°: Los funcionarios serán justamente reconocidos por sus méritos. La Municipalidad promoverá activamente la entrega de reconocimientos simbólicos mediante directrices y criterios comunes para todas las Direcciones.

ARTÍCULO 28°: Existirá un plan de reconocimiento del desempeño de los funcionarios concordante con el sistema de gestión de competencias y se alineará con los objetivos estratégicos y valores de la Municipalidad.

ARTÍCULO 29°: Las modalidades a través de las cuales se reconocerá el buen desempeño de los funcionarios será comunicado a cada dirección por el Departamento de Recursos Humanos, a fin de asegurar su transparencia.

TÍTULO IV

DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

ARTÍCULO 30°: La Municipalidad velará por crear las condiciones propicias para un buen clima laboral, realizando mediciones periódicas, sistemáticas y las respectivas acciones correctivas.

ARTÍCULO 31°: Los Directivos y jefaturas serán responsables de promover y mantener el buen clima laboral en su ámbito de acción.



República de Chile
I. Municipalidad de Zapallar
Secretaría Municipal

ARTÍCULO 32°: Se realizarán acciones eficaces a fin de abordar las temáticas de calidad de vida laboral de los funcionarios, las que se integrarán en un plan anual que será ejecutado y evaluado regularmente.

ARTÍCULO 33°: La Municipalidad otorgará un conjunto de beneficios atractivos, de acuerdo a sus medios, que permita fortalecer el vínculo laboral y el espíritu de pertenencia. Se promoverá el desarrollo de actividades culturales y recreativas del personal y de su grupo familiar.

ARTÍCULO 34°: Uno de los aspectos que promoverá la Municipalidad será la conciliación de la vida familiar de los funcionarios y el trabajo, velando porque estos cuenten con el apoyo en el ámbito personal familiar y de integración social que aseguren su mejor calidad de vida y la de su familia. Se fomentará, para tal efecto, prácticas de recreación complementarias a la jornada laboral, con objeto de propiciar la integración, relajación y el desarrollo personal, incorporando en algunas de ellas a los integrantes de sus grupos familiares, de tal manera que exista una interacción entre el mundo laboral, el trabajador y su familia.

ARTÍCULO 35°: La Municipalidad contribuirá al desarrollo integral del trabajador municipal, lo que se transformará en un aporte activo y eficaz hacia la comunidad.

ARTÍCULO 36°: Dentro de las preocupaciones de la Municipalidad se encuentra la protección de la salud e integridad de sus funcionarios, con este fin se realizará un control de los riesgos asociados a cada proceso.

ARTÍCULO 37°: La Municipalidad demostrará el compromiso con el medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, reconociendo el esfuerzo de cada uno de sus funcionarios en estas materias.

ARTICULO 38°: Publíquese el presente Reglamento Interno de funciones y estructura de la Ilustre Municipalidad de Zapallar en la página web institucional www.munizapallar.cl, link municipio transparente.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE EN LA PAGINA WEB MUNICIPAL, Y HECHO ARCHÍVESE.,



G. ANTONIO MOLINA DAINE
Secretario Municipal



NICOLAS COX URREJOLA
Alcalde

