



Políticas de Talento Humano

POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

MUNICIPALIDAD DE JUAN
LEÓN MALLORQUÍN

V2.



mecip
2015

#elMalloquinQUEMerecemos

f t i @MunicipalidadDrJLM



Lic. Carlos A. Paredes
Secretario General



Abg. Elmo Coronel Genes
Intendente Municipal

INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Talento Humano constituyen directrices definidas para todo el personal de la Institución, a ser implementadas en el marco de las Normas de Requisitos Mínimos del Sistema de Control interno MECIP 2015 establecidas por la Contraloría General de la República (CGR).

La Municipalidad de Juan León Mallorquín, condicionada por su limitación presupuestaria, implementará un proceso gradual de gestión de talento humano que sirva de referencia para el mejoramiento del desempeño del servidor público municipal, así como promover una compensación justa y equitativa, integrar a los funcionarios de acuerdo a los objetivos de la Municipalidad y velar por condiciones de trabajo dignas.

La institución municipal enmarca la relación laboral con sus trabajadores y prestadores de servicios dentro de la legislación vigente en el país, la normatividad interna propia, y las reglas acordadas en los contratos suscriptos con el personal.

OBJETIVO GENERAL:

Contar con un instrumento que articule gradualmente la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad de Juan León Mallorquín para el mejoramiento del desempeño institucional y el logro de los objetivos misionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Como objetivos específicos de las Políticas de Talento Humano, la Municipalidad de Juan León Mallorquín impulsará:

- a) El cumplimiento gradual de las normativas vigentes sobre el acceso a la función pública.
- b) La reflexión periódica y evaluación oportuna sobre el desempeño de las funciones del servidor público municipal.
- c) El desarrollo de un ambiente laboral de mutua confianza, con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras y equitativas.
- d) Incorporación gradual de las Personas con Discapacidad (PcDs) a fin de cumplir con las normativas vigentes en la materia.
- e) La igualdad de género dentro de la organización como un derecho humano fundamental.
- f) La desprecuarización gradual de la función pública municipal.

POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS:

1. Planeación

La Máxima Autoridad, junto con el responsable de Recursos Humanos, definirá la necesidad de personal, teniendo en cuenta la estructura organizacional, el personal ya



Lic. Carlos A. Paredes
Secretario General



Abg. Elio Coronel Gens
Intendente Municipal



Políticas de Talento Humano

existente, las necesidades de servicio de manera adecuada y los objetivos institucionales. Se deberá establecer espacios mínimos para la incorporación de personas con discapacidad en sintonía con la normativa legal vigente.

Debido a la pequeña dotación del personal municipal en función a la disponibilidad presupuestaria, la promoción del servidor municipal se dará en casos excepcionales.

2. Selección

El vínculo del personal con la Municipalidad de Juan León Mallorquín tiene origen en una contratación o un nombramiento en virtud de acto administrativo.

Las nuevas incorporaciones de personal se realizarán en base a criterios de idoneidad y competencia, que podrán ser en cargos de confianza, en base a los criterios establecidos en la Ley Orgánica Municipal vigente y la Ley de la Función Pública en vigor.

La Municipalidad de Juan León Mallorquín implementará gradualmente procedimientos de selección de personal a través de los procedimientos establecidos en las normativas legales vigentes, para cubrir vacancias en la institución, basado en el cumplimiento de los principios de igualdad, publicidad, transparencia e imparcialidad.

3. Inducción y Re inducción

La Jefatura de Recursos Humanos promoverá la integración del nuevo funcionario incorporado a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y su sentido de pertenencia. Se buscará los mecanismos pertinentes para la inducción de las personas con discapacidad.

Igualmente esta dependencia ejecutará el proceso de re inducción con el objetivo de reorientar a los funcionarios, en virtud de los cambios generados por reformas en la estructura organizacional, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo.

4. Capacitación y compromiso con el desarrollo de competencias

La Municipalidad facilitará el mejoramiento de las capacidades y habilidades de sus servidores públicos con miras al desarrollo de los propósitos institucionales

La Jefatura de Recursos Humanos identificará la necesidad de reforzar los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas para la adecuada ejecución de las funciones y actividades en las diversas áreas, de tal manera a obtener de manera más positiva el cumplimiento de la misión institucional.

Esta misma dependencia, en base a las debilidades detectadas, programará las capacitaciones que sean requeridas por los servidores municipales, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.


Lic. Carlos A. Paredes
Secretario General


Abg. Elio Coronel Genoa
Intendente Municipal



Políticas de Talento Humano

5. Compensación

La Municipalidad de Juan León Mallorquín promoverá una justa y equitativa remuneración del servidor público, conforme a la disponibilidad presupuestaria y acorde a los niveles de responsabilidad, experiencia y competencias profesionales. La misma estará sujeta al anexo de personal aprobado por la ordenanza de presupuesto general de la municipalidad para cada ejercicio fiscal.

6. Bienestar Social

Con el fin de velar por el bienestar integral de sus servidores públicos la Municipalidad promoverá encuentros de confraternidad y de integración entre las familias de los servidores públicos.

La Jefatura de Recursos Humanos implementará el acceso gradual a planes de salud y seguridad laboral a favor de los funcionarios de la institución.

7. Evaluación de Desempeño

La Jefatura de Recursos Humanos realizará evaluaciones del desempeño del servidor municipal, de acuerdo a criterios de medición del rendimiento de los funcionarios de todas las reparticiones a partir de los objetivos fijados, los planes operativos en los que estén involucrados, reflejando la evolución de resultados individuales y por dependencia.

La Jefatura de Recursos Humanos presentará las evaluaciones de desempeño del personal contratado a la máxima autoridad hasta 15 (quince) días antes del fenecimiento de los contratos de servicios, cuyos reportes serán considerados para la renovación de los contratos respectivos.

En relación a los funcionarios permanentes se elevará el informe de desempeño dentro del plazo de 15 (quince) días del inicio de cada ejercicio fiscal.

Se promoverá la coevaluación de los funcionarios al interior de cada repartición.

Los informes de evaluación de desempeño serán agregados en el legajo del servidor municipal.

8. Retiro Voluntario

Con el propósito de reconocer el aporte de los servidores públicos, la institución acompañará el tránsito del servidor público a nuevas oportunidades laborales en otras entidades o al acceso a la jubilación municipal.

La Jefatura de Recursos Humanos brindará un acto formal de reconocimiento por su desempeño al funcionario en retiro.

La institución promoverá la reglamentación de las condiciones de retiro voluntario del personal permanente con importante antigüedad.

Impulsará también la reglamentación de la desvinculación por mutuo acuerdo del personal contratado con motivo de la racionalización de los recursos humanos.



9. Participación en Rendiciones de Cuentas:

Los servidores públicos de la Municipalidad de Juan León Mallorquín tienen la obligación de colaborar estrechamente desde sus funciones en la preparación y desarrollo de la rendición de cuentas institucional, de tal forma a cooperar activamente en la transparencia de la gestión, principalmente sobre el uso de los recursos públicos de la comuna.

10. Valores que involucra los procesos de Gestión de Talento Humano

- a) **Igualdad:** Los postulantes a cargos vacantes en la Municipalidad de Juan León Mallorquín, que reúnan los requisitos de la convocatoria, tendrán la misma posibilidad de participar en los procesos de selección y desarrollo de sus actividades sin discriminación.
- b) **Imparcialidad:** Trato sin favorecimiento a postulantes a cargos vacantes en la institución.
- c) **Economía:** Uso racional de los recursos relacionados a la gestión del talento humano.
- d) **Eficiencia y Eficacia:** Seleccionar y conservar personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades de los cargos requeridos.
- e) **Integridad:** Procurar que el desempeño de las funciones se realicen de manera intachable y actuando con rectitud.
- f) **Transparencia:** Comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar a las personas que ocuparan los cargos requeridos.

11. Publicidad y Difusión

La Municipalidad difundirá los lineamientos sobre la Gestión del Talento Humano a través de mecanismos internos y externos.

La difusión interna se realizará a través de circulares con entrega de ejemplares de las PTH a cada repartición, las que serán colocados en lugares visibles.

La difusión externa se realizará publicando el ejemplar de las PTH en la página oficial de las redes sociales, así como la página web de la Municipalidad.



Lic. Carlos A. Paredes
Secretario General



Abg. Elvio Coronel Gómez
Intendente Municipal