



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO

AÑO 2026



Política de Recursos Humanos

De la Municipalidad de Alto Hospicio

INTRODUCCIÓN

La Política de Recursos Humanos constituye una guía en materia de gestión de personas, elaborada bajo un marco valórico y de lineamientos generales, en concordancia con la Misión Institucional y con el Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO), y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 20.922. Su propósito es alinear los objetivos de la Municipalidad con el desempeño de sus funcionarios y la estrategia institucional. Su ámbito de aplicación comprende a todos los funcionarios de planta y a contrata, abarcando a todos los estamentos: Directivos, Profesionales, Jefaturas, Técnicos, Administrativos y Auxiliares.

No obstante, lo señalado, y considerando la relevancia que revisten otros tipos de contratación para el Municipio, la Política de Recursos Humanos también incluye a las personas naturales contratadas a honorarios (Suma Alzada y Servicios Comunitarios), así como al personal regido por el Código del Trabajo, en conformidad con lo establecido en la Ley de Reajuste N° 21.526, de 2022.

En este contexto, el Gobierno Comunal tiene como propósito otorgar a todo el personal municipal el debido resguardo de sus derechos, conforme a lo dispuesto por la Contraloría General de la República y los Tribunales de Justicia, avanzando de manera progresiva hacia el reconocimiento de la realidad que representan y la función esencial que desempeñan en el quehacer municipal, en beneficio de los habitantes de Alto Hospicio, sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades que les corresponden.



En cumplimiento de la normativa vigente, la Municipalidad de Alto Hospicio establece la presente **Política de Recursos Humanos** como un marco normativo destinado a fijar las directrices que orientarán el actuar de sus funcionarios, quienes constituyen el pilar fundamental para alcanzar los objetivos estratégicos de una gestión pública moderna y eficiente.

En su Misión, la Municipalidad de Alto Hospicio establece como objetivo principal la administración eficiente y eficaz de los recursos comunales, orientada a entregar soluciones concretas y de calidad a las problemáticas de su competencia. Asimismo, busca brindar a sus vecinos oportunidades y garantías para vivir en una comuna comprometida con la atención de sus necesidades en materia de servicios básicos y trámites municipales, planificar el ordenamiento urbano e impulsar el desarrollo mediante proyectos que mejoren la calidad de vida de sus habitantes y del territorio, así como en las diversas áreas del quehacer comunal.

El crecimiento constante de nuestra comunidad multicultural, cada vez más empoderada y con múltiples necesidades que requieren respuesta oportuna por parte del Municipio, exige contar con un **capital humano** preparado para enfrentar estos desafíos de manera eficiente, ordenada y transparente.

En este marco, la Política de Recursos Humanos se concibe como una guía flexible, orientadora y consensuada, cuya implementación permite alcanzar objetivos de corto, mediano y largo plazo, en concordancia con la misión, visión y planificación estratégica institucional. Está dirigida a los funcionarios municipales, considerando aspectos esenciales como la carrera funcional, los procesos de ingreso, capacitación, desarrollo del desempeño, ambiente laboral y egreso. De este modo, se busca contar con funcionarios motivados y comprometidos, lo que posibilita dar cumplimiento al objetivo legalmente definido para los municipios: "satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural".



Cabe tener presente que, por su naturaleza, las municipalidades mantienen una vinculación permanente con las personas, lo que hace necesario no solo atender las demandas de la comunidad, sino también resguardar el bienestar de los funcionarios.

Estos deben desempeñarse en un ambiente laboral grato, seguro y óptimo, condición indispensable para garantizar un mejor y más eficiente servicio público.

**PATRICIO ELIAS FERREIRA RIVERA
ALCALDE
MUNICIPALIDAD ALTO HOSPICIO**



Misión

“La Municipalidad de Alto Hospicio tiene como principal objetivo la administración de los recursos comunales en forma eficiente y eficaz, que entregue soluciones concretas y de calidad a las problemáticas que sean de su competencia. Brindar a sus vecinos oportunidades y garantías de vivir en una comuna preocupada de atender sus necesidades de servicios básicos y trámites municipales, planificar el ordenamiento urbano impulsando el desarrollo a través de distintos proyectos que permitan un mejor desarrollo de la calidad de vida de sus habitantes y el territorio, así como en las diversas áreas del quehacer comunal”

Visión

“Ser una municipalidad de excelencia y considerada como referente en la gestión e innovación, comprometida hacia una mejora continua en el desarrollo comunal y servicios integrales”.

Valores institucionales

La Municipalidad de Alto Hospicio, conforme a lo establecido en el último Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO) vigente, sustenta su quehacer en valores institucionales tales como el trato justo, la integridad, la conducta ética, el espíritu innovador, el trabajo en equipo, la calidad, la excelencia en el servicio al contribuyente, así como la responsabilidad social y ciudadana con la comunidad.

Con el propósito de mejorar la calidad de vida de los vecinos y vecinas de la comuna, la Misión Institucional establece como ejes centrales la identificación y entrega de los servicios municipales, tanto en lo relativo a la provisión de servicios básicos y la gestión de trámites, como en el ordenamiento territorial, la promoción del desarrollo comunal y el fortalecimiento de la imagen turística. En este marco, se reconoce la mejora de la calidad de vida como la principal necesidad a satisfacer, otorgando además a los funcionarios municipales una identidad clara respecto del rol que cumple el Municipio en beneficio de la comunidad.

En virtud de lo anterior, se establecen las siguientes definiciones, destinadas a servir de marco orientador para el actuar de los funcionarios municipales en la atención a los vecinos de la comuna.:

- ✓ **Transparencia:** Garantizar la visibilidad de la función pública, mediante la entrega oportuna y completa de la información requerida tanto por las unidades internas como por los usuarios externos, en conformidad con las disposiciones constitucionales y legales vigentes.
- ✓ **Tolerancia:** Atender y escuchar los requerimientos, opiniones y problemáticas de los vecinos con respeto y empatía, valorando la diversidad de perspectivas y procurando dar respuesta a sus necesidades, aun cuando sean distintas o contrarias, orientando siempre el trabajo hacia la búsqueda de soluciones.
- ✓ **Eficiencia:** Administrar de manera óptima los recursos municipales, procurando su mejor utilización para entregar un servicio de calidad a los vecinos y vecinas de la comuna, en el menor tiempo posible.
- ✓ **Respeto:** Mantener una conducta correcta, atenta y cordial en todo momento, resguardando la dignidad de los vecinos y contribuyentes de la comuna.
- ✓ **Compromiso:** Priorizar el desarrollo e implementación de soluciones orientadas a mejorar la calidad de vida de los habitantes de la comuna, reflejando un alto sentido de responsabilidad y pertenencia institucional.

PRINCIPIOS ORIENTADORES BÁSICOS PARA LA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Respecto a su Estructura

- ✓ **Diseño de la Política de Recursos Humanos:** La Política se concibe como un instrumento flexible, destinado a facilitar la gestión de la mejora continua de los

procesos. Se formula en un lenguaje claro, con el fin de que pueda ser comprendida e interiorizada por todo el personal municipal.

- ✓ **Marco normativo:** La Política se enmarca y rige, como base fundamental, en lo dispuesto por la Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (1989), normativa que regula el ingreso, derechos y obligaciones de los funcionarios municipales. En el caso del personal regido por el Código del Trabajo y por contratos a honorarios, se aplicarán las disposiciones regulatorias correspondientes a cada régimen.
- ✓ **Alineación estratégica:** Su contenido se encuentra directamente vinculado con los objetivos estratégicos definidos por la Municipalidad, considerando la relación entre el desempeño individual y grupal, en concordancia con la estrategia institucional. Las líneas de acción están orientadas a superar las expectativas de la comunidad, a través de la mejora en el desempeño y en la calidad de los servicios municipales.
- ✓ **Componentes de la Política de Recursos Humanos:** Para su aplicación, se contemplan los siguientes ámbitos de gestión:
 - Reclutamiento y Selección.
 - Desarrollo del Recurso Humano (Inducción de personal que ingresa a la institución, Inducción al personal que se destina o promueve a otra Dirección), Capacitación, Promoción y Ascenso, Evaluación del Desempeño, Procesos de Movilidad, Reconocimiento.
 - Egreso
 - Calidad de Vida
 - Ambiente Laboral Seguro y Saludable
 - Rol de las Jefaturas en la implementación y aplicación de la Política de Recursos Humanos.

Respecto a sus Etapas

- ✓ Su diseño y revisión será realizado al menos una vez al año, pero existirán revisiones periódicas a fin detectar desviaciones respecto de la Política vigente. Lo importante es que se encuentre dispuesta en los plazos que indica la Ley para ser sometido a votación del Concejo Municipal en conjunto con el presupuesto.
- ✓ Su difusión será en primera instancia dirigida por parte del Alcalde hacia su equipo Directivo, luego a las distintas Jefaturas y Profesionales encargados de los procesos, donde ellos a posterior, tendrán la responsabilidad de difundir y poner a disposición de todo el personal de la Municipalidad mediante reuniones donde participe idealmente el Sr. Alcalde, a fin de demostrar el grado de interés y compromiso con el éxito de esta política.
- ✓ La implementación de la política deberá ser capaz de lograr un alto nivel de participación e identificación del personal con la misma, y de sentirse comprometidos al éxito de la misma.
- ✓ Además, se deberán establecer herramientas de seguimiento a los objetivos que se definan, de acuerdo a las directrices y compromisos declarados mediante el establecimiento de metas, indicadores de cumplimiento de estas, sus plazos acordados, y quien(es) será(n) responsable(s) de su cumplimiento.

LINEAMIENTOS Y CONTENIDOS DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

- ✓ La Municipalidad de Alto Hospicio, a través del establecimiento de la Política, se compromete con sus funcionarios en todas sus etapas, desde la inducción y hasta su egreso, respetándolos como persona, y orientando su desarrollo y funciones a mejorar su calidad de vida y sus funciones.
- ✓ Compromiso con el establecimiento, revisión y mejora de la gestión de personas, mediante el análisis de los diversos sub-sistemas que conforman la gestión del recurso humano.

- ✓ Los procesos de reclutamiento y selección, se realizarán bajo condiciones de no discriminación, de apego a las normas que rigen el funcionamiento de la Municipalidad, asegurando el trato igualitario y la transparencia de los procesos.
- ✓ No se aceptarán conductas inapropiadas de denigración sea de cualquier tipo, por ello se generarán instancias mediante el establecimiento de políticas específicas, procesos y/o procedimientos, Ley N°21.643 – (Ley Karin), para asegurar el respecto a la dignidad de las personas y de sus derechos. La Política de Recursos Humanos velará igualmente para asegurar un ambiente de trabajo tangible e intangible digno, seguro y de respeto mutuo entre el personal.
- ✓ Se capacitará a los funcionarios constantemente de acuerdo a lo establecido en el protocolo de prevención del "Acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo", Ley N°21.643 (Karin).
- ✓ Se dispondrán de los instrumentos de gestión estratégicos, y se establecerán indicadores de medición para asegurar la mejora continua en el servicio.
- ✓ La Política de Recursos Humanos considerará como pilar fundamental de su éxito el desarrollo del personal a través de la capacitación y la excelencia en el servicio, por lo cual se creará un Plan Anual de Capacitación. Se identificarán y fortalecerán los liderazgos formales, y también los informales en la medida que estos últimos contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad.

Objetivos de la Política de Desarrollo de Personas

- ✓ Fortalecer la Carrera funcional basándose en los principios de mérito, capacitación y estabilidad para garantizar la igualdad de oportunidades.
- ✓ Mejorar y profesionalizar nuestros procesos de reclutamiento y selección.

- ✓ Lograr el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad, a través de acciones derivadas de los lineamientos estratégicos que se definieron, considerando los distintos subsistemas y/o componentes de recursos humanos.
- ✓ Establecer procesos de desempeño y desarrollo del personal en base a nuestros valores y principios.
- ✓ Crear las condiciones necesarias para mejorar la calidad de vida laboral y personal de todos los trabajadores, y orientar la gestión del recurso humano hacia la profesionalización de las funciones, de forma equilibrada y comprometida, con el respeto de la dignidad y carrera funcional, y en un ambiente laboral grato y seguro.
- ✓ Generar las instancias de acercamiento y diálogo entre jefaturas y personal dependiente.
- ✓ Lograr el compromiso y la motivación permanente del personal.

DIRECTRICES O POLITICAS ESPECÍFICAS.

1. PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS

La Municipalidad de Alto Hospicio promoverá una planificación permanente y estratégica de los recursos humanos, orientada a garantizar la continuidad y eficiencia de la función institucional. Dicha planificación considerará el diseño de estrategias que permitan satisfacer las necesidades actuales y futuras de personal, identificando los perfiles, competencias y conocimientos requeridos para el cumplimiento de los objetivos municipales. Asimismo, se contemplará la adaptación constante a los cambios en la normativa vigente y a las variaciones en la dotación de personal, producto de vacantes o nuevas exigencias organizacionales, con el propósito de fortalecer la gestión y el desarrollo institucional.

2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Objetivo: Lograr la provisión eficiente y oportuna de los cargos en todos los niveles de la Municipalidad, mediante la selección de personal idóneo y calificado, acorde con los objetivos institucionales, las normas vigentes y los lineamientos establecidos en la gestión municipal. Los criterios y requisitos para cada cargo estarán debidamente definidos en los descriptores de cargo correspondientes.

2.1. Reclutamiento

El proceso de reclutamiento tendrá como finalidad atraer al mayor número posible de postulantes que cumplan con las competencias técnicas y profesionales exigidas para el cargo. Dicho proceso deberá realizarse en forma transparente, masiva, oportuna y eficiente, velando por una adecuada utilización de los recursos institucionales y por el cumplimiento de los objetivos del proceso de selección.

El reclutamiento podrá desarrollarse de manera interna y/o externa:

El reclutamiento interno: fomentará la movilidad y desarrollo de carrera dentro de las distintas Direcciones Municipales, permitiendo que los funcionarios que cumplan con los requisitos establecidos puedan postular a cargos vacantes.

El reclutamiento externo: en tanto, permitirá ampliar el universo de candidatos, facilitando la incorporación de nuevos talentos que contribuyan al fortalecimiento institucional.

En ambos casos, los postulantes deberán cumplir estrictamente con los requisitos establecidos en el llamado respectivo. Para los concursos públicos se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley N°18.883 y en el Reglamento N°1 que fija la Planta de Personal de la Municipalidad de Alto Hospicio, junto con las bases que regulen cada proceso.

2.2. Selección

Objetivo: Seleccionar al personal más idóneo y competente para el desempeño de las funciones asignadas al cargo, garantizando la objetividad, equidad y transparencia en todo el proceso.

El procedimiento de selección se basará en la evaluación técnica y de competencias de los postulantes, internos o externos, priorizando el desarrollo de la carrera funcional y resguardando los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, mérito y probidad administrativa. Asimismo, se asegurará la debida información y comunicación a los postulantes respecto del avance y resultados del proceso, promoviendo la confianza y transparencia institucional.

3. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo Principal: Fortalecer las habilidades, capacidades y competencias del personal municipal desde su incorporación y durante todo el período en que preste servicios, promoviendo su desarrollo profesional y humano, la mejora en su calidad de vida y proyección laboral, y contribuyendo de manera directa al fortalecimiento de la calidad de atención hacia la comunidad

3.1. Inducción al nuevo personal que ingresa.

La inducción constituye una etapa fundamental dentro del proceso de incorporación de nuevos funcionarios, orientada a facilitar su integración y adaptación al entorno institucional. Este proceso busca que el nuevo integrante comprenda la relevancia de su desempeño individual y su incidencia en los resultados colectivos de la organización.

El proceso de inducción incluirá la entrega de información general sobre la Municipalidad, su estructura organizacional, autoridades, unidades, misión, visión, objetivos institucionales, normativa aplicable, derechos, deberes y responsabilidades.

La inducción específica, referida al conocimiento de las funciones y tareas propias del cargo, será ejecutada por el Director y/o Jefatura Directa del área en la que el funcionario se desempeñe, con apoyo del Departamento de Personal.

Para culminar el proceso de integración, se coordinará una entrevista de presentación del nuevo funcionario con el Sr. Alcalde o con el Administrador Municipal, con el propósito de transmitir los lineamientos generales de la administración y las expectativas de la autoridad respecto al servicio a la comunidad.

3.2. Inducción del personal que se destina o promueve a otro cargo.

Cuando un funcionario sea promovido o destinado a un nuevo cargo, el Departamento de Personal, en conjunto con la respectiva Dirección o Jefatura, evaluará las competencias requeridas para el nuevo puesto en relación con las del funcionario designado, identificando posibles brechas de conocimiento. En caso necesario, se dispondrán instancias de capacitación específicas orientadas a fortalecer las competencias requeridas para el nuevo rol.

3.3. Capacitación y Desarrollo

La Municipalidad de Alto Hospicio reconoce la capacitación como una inversión estratégica destinada a fortalecer las competencias laborales, técnicas y humanas de sus funcionarios. En tal sentido, la capacitación deberá responder a las necesidades reales del cargo y contribuir al logro de los objetivos institucionales, fomentando la mejora continua del desempeño y el desarrollo integral de las personas.

La Municipalidad promoverá a través del Plan Anual de Capacitación la participación activa de los funcionarios en programas de formación y perfeccionamiento ofrecidos por organismos públicos, como la SUBDERE, el Centro de Estudios de la Administración del Estado (CEA) de la Contraloría General de la Republica que incentivan la capacitación municipal. Asimismo, las jefaturas podrán proponer capacitaciones específicas orientadas a disminuir brechas detectadas entre las competencias requeridas y las efectivamente observadas, siempre en el marco de una carrera funcional justa, transparente y basada en el mérito.

Toda solicitud de capacitación deberá contar con la debida justificación técnica y las autorizaciones correspondientes.

3.4. Promoción y Ascenso

Se incentivará la posibilidad de acceder a cargos superiores o de igual nivel en distintas áreas para contribuir al desarrollo personal y profesional de aquellos funcionarios que hayan demostrado competencias para ello, méritos a través de altos niveles de desempeño y/o habilidades en el ejercicio de sus cargos, lo que favorecerá al desarrollo de la carrera y la movilidad interna. Se tomarán en cuenta los requisitos definidos en la descripción del cargo, el mérito de los funcionarios, la carrera funcional y las necesidades institucionales.

3.5. Evaluación de desempeño

La Municipalidad fomentará la mejora continua del rendimiento institucional mediante un sistema de evaluación objetivo, transparente y participativo, que promueva el diálogo constructivo entre los funcionarios y sus jefaturas directas.

El proceso de calificación deberá ejecutarse con responsabilidad, imparcialidad y estricto apego a la normativa vigente, asegurando que los resultados reflejen fielmente el desempeño real de cada funcionario. Dichas evaluaciones serán

base para la conformación del **Escalafón Municipal** y servirán como insumo para los procesos de promoción, incentivos y desarrollo profesional.

3.6. Procesos de Movilidad

La Municipalidad resguardará porque los cambios de dependencias de los funcionarios, a requerimiento de un Director o a solicitud del funcionario, se dispongan, según las necesidades de la institución, el mérito del candidato, incluyendo las calificaciones y los requisitos del cargo. Se velará por la oportuna notificación de dichos traslados y por la adaptación del funcionario a sus nuevas funciones.

3.7. Reconocimiento

Con el propósito de fortalecer la motivación y el compromiso institucional, la Municipalidad promoverá mecanismos formales de reconocimiento al mérito funcional, valorando el desempeño destacado, la iniciativa y el aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Entre las acciones de reconocimiento se contemplan anotaciones de mérito, traslados ascendentes, capacitaciones específicas u otras instancias que las jefaturas determinen, conforme a los instrumentos de gestión vigentes.

4. EGRESO

La Municipalidad velará porque se oriente y acompañe a los funcionarios que cumplan o estén por cumplir los requisitos para el proceso de jubilación o si estiman necesario postular a la **Ley de Retiro Voluntario** para que ello se realice con respeto a la trayectoria y la dignidad de los funcionarios. **Además, se incentivará que a los funcionarios que se retiren se les reconozca a través de un galvano su trayectoria municipal.**

En el caso de una desvinculación o término de contrato, (trabajadores código del trabajo y prestadores de servicios) se dará aviso con la debida anticipación y formalidad, a través del Departamento de Personal, para que el funcionario pueda regularizar su situación, en cuanto a bienes de cargo personal u otros compromisos con la Municipalidad, y hacer efectivos sus derechos.

5. CALIDAD DE VIDA

La Municipalidad propenderá a mejorar de manera continua la calidad de vida laboral de sus funcionarios, promoviendo ambientes de trabajo armónicos, colaborativos y seguros. Asimismo, impulsará políticas y acciones que fomenten estilos de vida saludables, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y el bienestar integral de los trabajadores municipales.

6. AMBIENTE LABORAL SEGURO Y SALUDABLE

La Municipalidad de Alto Hospicio promoverá el respeto y trato digno entre todos los funcionarios, asegurando un entorno laboral inclusivo, libre de toda forma de discriminación, violencia o acoso.

Se resguardará especialmente la salud psicolaboral de los trabajadores, conforme a lo establecido en la **Ley N°21.643 ("Ley Karin")**, disponiendo de procedimientos claros para la prevención, investigación y sanción de conductas de acoso laboral, acoso sexual y cualquier otra forma de maltrato en el trabajo.

7. ROL DE LAS JEFATURAS EN LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

La gestión de personas constituye una responsabilidad compartida entre la Unidad de Personal y todas las jefaturas municipales. Los Directores y Jefes de Unidad deberán velar por la correcta aplicación de los lineamientos contenidos en esta Política, garantizando su cumplimiento en los equipos bajo su dependencia.



Las jefaturas tendrán un rol protagónico en el acompañamiento, orientación y desarrollo de sus equipos, fomentando el liderazgo basado en el respeto, la equidad, la participación y la mejora continua de la gestión institucional.