

Estado de Política de RR.HH 2021-2024.

Introducción

La Política de RRHH es un conjunto de orientaciones para ejecutar acciones administrativas enfocadas hacia los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano y al desarrollo institucional.

La ejecución e implementación de la Política de RRHH requiere del compromiso de todos los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano.

Bajo esta perspectiva podemos evaluar el estado de la Política de RRHH basándonos en los objetivos de éstas y en sus tres ejes prioritarios, tomando en cuenta las acciones realizadas para el cumplimiento de éstas.

A noviembre del 2024, la Municipalidad tiene 313 funcionarios en calidad de planta, 129 funcionarios a contrata, 2 trabajadoras en modalidad de contrato de trabajo y 417 prestadores de servicio a honorarios.

RESUMEN

En el período desde junio 2021 a noviembre 2024:

1.- POLÍTICA DE INGRESO.

- **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y CONTRATACION**

- Durante el período se realizaron Concursos Público de antecedentes para proveer 92 cargos de la planta de la Municipalidad de Talcahuano los cuales se desglosan en:
 - 8 cargos Director.
 - 20 cargos Profesional.
 - 1 cargo Jefatura.
 - 23 cargos Técnico.
 - 26 cargos Administrativo.
 - 11 cargos Auxiliar especialidad Chofer.
 - 3 cargos Auxiliar.
- Además, se realiza concurso de antecedentes para Médico de Gabinete por 22 horas.
- Han ingresado 76 personas como titular a la planta a través de concursos públicos.
- Ingresaron 83 funcionarios nuevos a Contrata.

- **INDUCCION**

Se realizaron desde el 2022 por lo menos 2 actividades al año de inducción general para funcionarios planta y contrata incorporados durante el período.

2.- CONDICIONES DE TRABAJO.

- **CONDICIONES LABORALES**

- En el caso de las remuneraciones se mantiene un sistema según las normativas que regulan las compensaciones de los funcionarios.
- Se conforman Comités Paritario de Higiene y Seguridad por centros de trabajo los cuales están realizando actividades de prevención.
- Se realiza catastro de personas con discapacidad acreditada, arrojando que el área Municipalidad cumple con la normativa vigente.

- **BIENESTAR**

- El Servicio de Bienestar ha funcionado con normalidad, prestando los servicios que tiene encomendado.
Entre los elementos que se encuentran vigentes están:
 - I. Seguro complementario de Salud
 - II. Convenios con diversos comercios y cooperativas.
 - III. Entrega de beneficios directos: (bono escolar, asignación por fallecimiento, matrimonio y nacimiento)
- **CLIMA LABORAL**
 - Se aprueba y pone en ejecución protocolo de acoso laboral y sexual, que es modificado en su procedimiento para adecuarse a la ley Karin.
 - Se realizó una encuesta de clima laboral realizada por la Mutual ISTAS 21 y CEAL SM Suceso.

3.- DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO

- **CAPACITACIÓN**
 - El Comité Bipartito ha estado funcionando analizando capacitaciones realizadas por los funcionarios.
 - En los años 2021 y 2022 las capacitaciones se remitieron a actividades en el marco de los PGMM.
 - En los años 2023 y 2024 se han realizados 17 actividades solicitadas por las direcciones, en que participaron 57 funcionarios.
 - Además, durante el año 2024 se han realizado capacitaciones masivas de temas de “Buen Trato” y “Ley Karin”, capacitando a más de 600 funcionarios de las distintas unidades municipales, dando cumplimiento a lo establecido en ley N°21.643 y que establece la obligatoriedad de realizar capacitación en materias de buen trato y ambiente laboral , como también el difundir el protocolo.
- **EGRESO O RETIRO**
 - Se acogen a retiro durante el período 64 funcionarios del Municipio. Concediendo las bonificaciones dadas por Ley 21.135 “Incentivo al retiro” de cargo Municipal y de cargo Fiscal.

Finalmente cabe señalar que la Política de RR.HH. está sancionada por DA 1.391 del año 2017, la que se encuentra vigente, con modificación durante el año 2022, en presentación de PLADECO.