

Municipalidad de Queilen



Ilustre Municipalidad de Queilen
Dirección: Pedro Aguirre Cerda Nº 283, Queilen
Teléfono: +56 65 253 5301
Sitio web: www.muniqueilen.cl

La presente Política de Recursos Humanos forma parte de la Meta PMG Institucional año 2025 y orienta la gestión de personas al interior del municipio.

Resumen de la Política

¿Qué regula este documento?

- Gestión de personal de planta, contrata y honorarios.
- Probidad y ética administrativa en el ejercicio de la función pública.
- Equidad de género, inclusión y conciliación de vida laboral y familiar.
- Capacitación, desarrollo de carrera y calificaciones.
- Bienestar social, clima laboral y salud mental.
- Protocolo de prevención del acoso laboral y sexual (Ley Karin).

Su finalidad es contar con reglas claras, conocidas por todos los funcionarios.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2025



MUNICIPALIDAD DE QUEILEN

Gestión de Personas al servicio de la comunidad.

Marco normativo principal:

- Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- Ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- Ley 20.922, sobre fortalecimiento de la gestión municipal.

Valores, Probidad y Equidad

Valores que guían la gestión:

- Vocación de servicio y compromiso con la comunidad.
- Respeto, buen trato y colaboración.
- Transparencia y responsabilidad en el uso de recursos.
- Proactividad y búsqueda permanente de mejoras.

Probidad y ética administrativa:

- Cumplimiento de la Ley 18.575 y Ley 20.880.
- Declaración y gestión de posibles conflictos de interés.
- Prohibición de uso de información o bienes municipales para fines particulares.

Equidad e inclusión:

- Igualdad de oportunidades en concursos y promociones.
- Lenguaje inclusivo en la comunicación interna.
- Medidas de conciliación de vida laboral y familiar.

Gestión de Personal y Registro

Planta municipal:

- 36 cargos, provistos mediante concurso público.
- Procesos basados en mérito, transparencia y requisitos legales.

Personal a contrata:

- Destinado a apoyar labores administrativas, técnicas y operativas.
- Gasto limitado al 42% de los Ingresos Propios Permanentes.

Personal a honorarios:

- Hasta un 10% del gasto de personal de planta.
- Para funciones específicas y programas municipales.

Registro y control de RRHH:

- Uso de SIAPER para contratos, feriados, permisos, licencias y calificaciones.
- Uso del sistema electrónico de Recursos Humanos Municipal para actualizar información de planta, contrata y honorarios.

Capacitación, Bienestar y Ley Karin

Capacitación y desarrollo:

- Presupuesto 2025: \$2.500.000 destinados a capacitación.
- Acceso a cursos y diplomados de SUBDERE, CGR (CEA), ACHM, SENCE y otras instituciones públicas.
- Enfoque en contabilidad gubernamental, presupuesto, recursos humanos, probidad y atención ciudadana.

Bienestar y clima laboral:

- Servicio de Bienestar (Ley 19.754), con aporte municipal por socio.
- Convenios con ACHS y Caja de Compensación.
- Evaluación de riesgos psicosociales (SUSESO/ISTAS 21) y acciones de mejora.

Ley Karin (Ley 21.643):

- Protocolo para prevenir y sancionar acoso laboral y sexual.
- Procedimiento de denuncia, investigación con fiscal designado y aplicación de sanciones.
- Compromiso institucional de resguardar la dignidad de todos los funcionarios.