Informe de aplicación de la política de recursos humanos

El DFL 1 el Ministerio del Interior, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley nº 18.695, orgánica constitucional de municipalidades; establece en su artículo 6° letra d) establece que *“La gestión municipal contará, a lo menos, con los siguientes instrumentos (...) d) La política de recursos humanos”*.

La política de Recursos Humanos es un instrumento que establece lineamientos que poseen por finalidad gestionar y guiar las acciones y decisiones de la organización en materia de personal, alineando la gestión del capital humano con los objetivos estratégicos institucionales, sin transgredir los derechos de los funcionarios.

La Municipalidad de San Bernardo, cuenta con una política de Recursos Humanos, implementada en el año 2017, tiene por objetivo “promover el desarrollo de las personas y de la organización para facilitar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales estableciendo las directrices fundamentales para la gestión del personal que permitan incorporar a la organización un sistema integral de gestión para el Recurso Humano y que guie los procesos principales asociados.

El presente documento tiene por objetivo describir el desarrollo y el cumplimiento de las directrices que establece la política de Recursos Humanos vigente en la Municipalidad de San Bernardo en cada punto especificado en el documento que establece la política.

Política de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Bernardo

La estructura de la política de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Bernardo se basa en el desarrollo de siete aspectos que representan las materias principales planteadas por la organización (al momento de su confección) para la gestión de personas, estas son:

- A. Organización del Recurso Humano,
- B. Reclutamiento y Selección de Personal

- C. Remuneraciones
- D. Capacitación y Desarrollo
- E. Prevención y Calidad de Vida
- F. Evaluación y Desempeño
- G. Desvinculaciones

Cada punto plantea diversos objetivos y lineamientos que en su cumplimiento garantizan los derechos de los funcionarios en consecución con los objetivos estratégicos de la administración del Municipio; y se basan en principios que deben ser considerados en el desarrollo de todas las tareas consecuentes del cumplimiento de los puntos mencionados, establecidos en la política de recursos humanos. Los principios establecidos son:

- Transparencia
- Probidad
- Equidad
- Compromiso
- No Discriminación
- Calidad en la prestación de los servicios
- Respeto
- Buen Trato
- Responsabilidad.

Así mismo, en conjunto a los principios mencionados, se menciona como propósito en otro ámbito de acción la promoción de escenarios de climas laborales favorable, persiguiendo el mejoramiento de la calidad de vida del personal, las condiciones y herramientas de trabajo y el desarrollo de acciones para la prevención de riesgo.

A. Organización del Recurso Humano.

La política de Recursos Humanos plantea en este punto el desarrollo de las siguientes acciones:

a.1) *“El desarrollo del Recurso humano usara como eje central el diseño organizacional vigente”.*

La aplicación del "Reglamento de Estructura, Funciones y Coordinación de la Ilustre Municipalidad de San Bernardo" el cual a la fecha se encuentra vigente, permite dar cumplimiento a este lineamiento.

a.2) *“La totalidad de las acciones desarrolladas para esta política serán diseñadas en estricta observancia de la norma vigente”.*

Las acciones desarrolladas en torno a la política son multidimensionales y abarcan diversas aristas en el funcionamiento institucional; al igual que todas las unidades municipales, las unidades interventoras en las acciones están sujetas al marco legal vigente, lo que implica que los productos de las acciones desarrolladas se encuentran en observancia de la norma vigente; sin perjuicio de aquello, las unidades interventoras en las acciones se ven sometidas a acciones de fiscalización ejecutadas de forma interna o por organizaciones externas, principalmente la Contraloría General de la Republica, entre otras.

Con todo, existen materias que deben ser informadas a organismos de control externo con plazos y especificaciones establecidas en las leyes vigentes. Estos factores en su conjunto permiten que los trabajos en torno a las acciones desarrolladas para la política se resuelvan en sujeción de las leyes.

a.3) *“Los procesos de reclutamiento y selección serán basados en los perfiles de cargos vigentes asegurando la calidad y transparencia de esta etapa”.*

Si bien esta mandado por la Ley 18.883 que los procesos de reclutamiento y selección deben ser aplicados a la provisión de cargos de planta a través de concursos públicos en el cuales se deben establecer bases y perfiles de cargo para la evaluación de candidatos, el municipio no cuenta con un catálogo de perfiles de cargo.

a.4) *“La organización velará que la incorporación de personal, para todas las modalidades de contratación, se oriente bajo un criterio técnico que establezca como prioridad la*

provisión de los cargos vacantes en la dotación de personal y que ha establecido el diseño organizacional vigente.”

La incorporación del personal de planta se materializa a través de la provisión de los cargos vacantes en la respectiva dotación. Sin embargo, no existe una estructura que permita determinar las reales

necesidades de recurso humano en las unidades municipales impidiendo visualizar con claridad si se deben generar vacantes en algunas unidades municipales para cubrir demandas de capital humano, esto sin perjuicio del cese de funciones de algún servidor de alguna calidad contractual distinta a la planta.

a.5) *“En el mediano plazo la organización contará con reglamentos aprobados que normen los mecanismos de gestión de los funcionarios y los prestadores de servicio permanentes, con el objetivo de mejorar la eficiencia en la ejecución de las funciones establecidas en el reglamento interno.”*

En la actualidad, existen reglamentos que norman mecanismos de gestión en algunas materias, como horario, trabajo extraordinario, estructura y funciones, higiene y prevención de riesgos; capacitación, bienestar, entre otros; sin embargo, existen procesos, tareas, acciones que no se encuentran formalmente reglamentados. El municipio tiene por desafío regularizar todo proceso que no se encuentre formalizado, así como actualizar el marco normativo vigente, para el desarrollo de los procesos de acuerdo al objetivo planteado.

a.6) *“Establecer un sistema de destinaciones y traslados del personal, con normas y requisitos definidos.”*

En la actualidad la organización no cuenta con un sistema, procedimiento, protocolo u otro instrumento, que establezca un orden de acciones para atender las destinaciones y traslados de personal con normas y requisitos definidos, en contraste, las destinaciones y

traslados de personal son realizados de acuerdo a instrucciones directas de la autoridad competente, sin más parámetro que el criterio aplicado en cada caso.

a.7) *“Evaluar la continuidad de los funcionarios con licencias médicas prolongadas.”*

En cumplimiento con lo establecido en la normativa vigente, el Departamento de Recursos Humanos, unidad responsable de los procesos en materia de licencias médicas, notifica periódicamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.

B. Reclutamiento y Selección de Personal

b.1) *“Se asegurará de dotar de recursos humanos idóneos para cada puesto de trabajo definido.”*

No es posible afirmar que en la Municipalidad de San Bernardo se dota del recurso humano idóneo para cada puesto de trabajo definido, al no existir, perfiles de cargos y procesos de reclutamiento y selección establecidos para cada calidad contractual, donde se evalúen las capacidades de los postulantes.

b.2) *“Se asegurará que la totalidad de las personas que ingresen a la Planta Municipal, cumpla con los requisitos legales establecidos.”*

El Departamento de Recursos Humanos cuenta con un sistema de comprobación de los requisitos legales establecidos por el estatuto administrativo y código del trabajo para asegurar que las contrataciones de servidores no contravengan lo legalmente establecido.

b.3) *“Se buscará progresivamente que la totalidad de las personas que ingresen al municipio bajo la modalidad de Contrata, cumpla con los requisitos legales establecidos y posean el nivel mínimo requerido de habilidades y competencias definidas en el perfil de cargo.”*

No es posible afirmar que en la Municipalidad de San Bernardo el personal que ingresa en modalidad de contrata posea el nivel mínimo requerido de habilidades, al no existir, perfiles de cargos y procesos de reclutamiento y selección establecidos. Si se puede afirmar que el personal que ingresa en modalidad de contrata cuenta con los requisitos legales establecidos, al poseer el Departamento de Recursos Humanos un sistema de comprobación de los requisitos legales establecidos por el estatuto administrativo.

b.4) “Se buscará progresivamente que la totalidad de las personas que ingresen al municipio bajo la modalidad de Código del Trabajo, cumpla con los requisitos legales establecidos y posea el nivel mínimo requerido de habilidades y competencias definidas en el perfil de cargo.”

No es posible afirmar que en la Municipalidad de San Bernardo el personal que ingresa en modalidad de código del trabajo posea el nivel mínimo requerido de habilidades, al no existir, perfiles de cargos y procesos de reclutamiento y selección establecidos. Si se puede afirmar que el personal que ingresa en modalidad de código del trabajo cuenta con los requisitos legales establecidos, al poseer el Departamento de Recursos Humanos un sistema de comprobación de los requisitos legales establecidos por el estatuto administrativo y código del trabajo.

b.5) “Se buscará progresivamente que la mayoría de las personas que ingresen al municipio bajo la modalidad de Honorarios, cumpla con los requisitos legales establecidos y posea el nivel mínimo requerido de habilidades y competencias definidas en el perfil de cargo.”

No es posible afirmar que en la Municipalidad de San Bernardo el personal que ingresa en modalidad de honorarios posea el nivel mínimo requerido de habilidades, al no existir, perfiles de cargos y procesos de reclutamiento y selección establecidos. Si se puede afirmar que el personal que ingresa en modalidad de honorarios cuenta con los requisitos legales

establecidos, al poseer el Departamento de Recursos Humanos un sistema de comprobación de los requisitos legales establecidos por el estatuto administrativo.

b.6) “Progresivamente se asegurará que el personal contratado, independiente de su modalidad de contratación, ejerza de forma efectiva el cargo para el cual fue ingresado.”

Al no asegurar que en la Municipalidad de San Bernardo se dota del recurso humano idóneo para cada puesto de trabajo definido, al no existir, perfiles de cargos y procesos de reclutamiento y selección establecidos para cada calidad contractual, donde se evalúen las capacidades de los postulantes, no se puede asegurar el ejercicio efectivo del cargo de forma progresiva por parte de los funcionarios.

b.7) El municipio propiciará y favorecerá la Promoción Interna o en los procesos de selección que ejecute para todas las modalidades de contratación, toda vez que exista personal que se ajuste al perfil de cargo requerido.

Al no existir, perfiles de cargos establecido, no se puede generar promoción de la forma planteada por la Política de Recursos Humanos.

b.8) “Cuando no sea posible la Promoción Interna, el municipio buscará que los procesos de selección fomenten la participación de los interesados y promuevan la transparencia de los actos administrativos asociados, reclutando siempre al mejor candidato para el perfil de cargo requerido, utilizando preferentemente el mecanismo de concurso público para la provisión del cargo requerido.”

En la actualidad solamente se aplican procesos de selección según lo mandado por la Ley 18.883 para la calidad contractual de planta cuando los cargos vacantes no son provistos por promoción. Las calidades de contrata y honorarios no poseen un proceso formal o forma determinada de provisión.

b.9) "El municipio garantizara la transparencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal que se lleven adelante."

Todos los procesos de selección llevados a cabo para proveer vacantes son transparentados una vez finalizado el proceso, según lo dispuesto en la Ley N°20.285 sobre Acceso a la Información Pública

b.10) "Los procedimientos de inducción se realizarán a través de un programa formal a todo nuevo funcionario."

El Municipio no cuenta con un proceso de inducción formal que sea aplicado a los nuevos funcionarios.

b.11) Se incorporará la inducción como parte esencial del ingreso de personal al municipio.

El Municipio no cuenta con un proceso de inducción formal que sea aplicado a los nuevos funcionarios.

b.12) Se desarrollará un plan de trabajo que permita incorporar las mejores prácticas en materias de inducción que están siendo llevadas adelante por instituciones destacadas.

Los planes de trabajo diseñados para llevar a cabo acciones en materia de gestión de personas, son actualmente implementados en atención a las necesidades que se presentan en el corto plazo en el municipio. No existe un plan permanente de mejora.

b.13) Se garantizará que los procedimientos de inducción estén disponibles para todos los funcionarios.

El Municipio no cuenta con un proceso de inducción formal que sea aplicado a los nuevos funcionarios.

C. Remuneraciones

c.1) El municipio ajustará sus procedimientos para el pago de las remuneraciones de modo tal que se asegure un estricto apego a la legalidad vigente, especialmente en lo que se refiere a la centralización de los descuentos realizados a los funcionarios, y establecerá dichos principios como reglas de negocio que serán reflejadas en los sistemas informáticos de apoyo que estén siendo utilizados por el municipio.

Los procedimientos asociados al pago de las remuneraciones se encuentran dirigidos por sistemas informáticos, sin embargo, a pesar de la existencia de un procedimiento, no se cuenta con la cobertura necesaria para cumplir el objetivo propuesto por el punto, al no establecer principios más allá de los establecidos por la ley vigente.

c.2) El municipio buscará asimilar, ajustar, rectificar y acotar las remuneraciones del personal bajo la modalidad de contrata.

En la actualidad, la ejecución del gasto en contrata se encuentra al límite legal presupuestado, el municipio durante los últimos años ha aumentado de forma exponencial las contrataciones en modalidad de contrata, por lo que no se puede afirmar que las remuneraciones son ajustadas y acotadas. Los cargos de contrata se asimilan a la planta, pero en la práctica no se puede comprobar que la totalidad de los cargos sean ejercidos con efectividad.

c.3) El municipio buscará asimilar, ajustar, rectificar y acotar las remuneraciones del personal bajo la modalidad de código del trabajo.

Las remuneraciones de Código del Trabajo, no están asimiladas a grado y estamento.

c.4) El municipio buscará asimilar, ajustar, rectificar y acotar las remuneraciones de las contrataciones a honorarios del subtítulo 21 y programas sociales.

Las remuneraciones de honorarios, no están asimiladas a grado y estamento, así mismo se aprecia una gran disparidad entre los sueldos del personal a honorarios y sus funciones o cometidos.

c.5) El municipio establecerá mecanismos de horas extras que regulen la ejecución de trabajo extraordinario para el personal de planta y contrata asociado a acciones o productos específicos.

El trabajo extraordinario y el pago de horas extras se encuentra normado por un instructivo municipal que determina los lineamientos y requisitos a cumplir para el desarrollo de trabajo extraordinario y su respectiva retribución.

c.6) El municipio desarrollará acciones efectivas para optimizar la gestión oportuna de la información asociada a las personas en relación al detalle de su remuneración, asegurando la calidad de los datos.

La utilización del sistema informático de gestión de personas, permite la optimización de la información asociada a las personas en relación al detalle de su remuneración, dando cumplimiento al punto.

c.7) El municipio desarrollará un reglamento que norme los procesos de contratación de honorarios, con énfasis en la función para la que fue contratado, asimilando ello a las remuneraciones.

En la actualidad el municipio no cuenta con un reglamento que norme los procesos de contratación de honorarios, así mismo, no existe asimilación de sueldos de honorarios a la planta municipal o un sistema que determine el sueldo de los servidores en relación a sus funciones y capacidades.

D. Capacitación y Desarrollo

d.1) El municipio asegurará el acceso a la capacitación del personal de planta, contrata y honorarios, velando porque el crecimiento personal sea de utilidad e interés organizacional.

El acceso a la capacitación se encuentra asegurado para todas las calidades contractuales, consignando incluso, en los contratos de trabajo de las calidades de código del trabajo y honorarios, la factibilidad de que estas calidades puedan acceder a capacitación. Así, mismo el plan de capacitación municipal regula la ejecución de las capacitaciones y los requisitos que deben cumplir los servidores en cada calidad contractual para acceder a los programas.

d.2) El municipio establecerá el desarrollo de Planes de Capacitación que utilicen como marco de referencia las brechas detectadas para cada perfil de cargo levantado y que sea segmentado para cada una de las modalidades de contratación.

El plan de capacitación anual se desarrolla a partir del diagnóstico realizado por el área de capacitaciones, este diagnóstico consta de la aplicación de diversos instrumentos de evaluación y medición de brechas para priorizar materias y tipos de capacitación a realizar, según la necesidad institucional.

d.3) El municipio creará un Comité de Bipartito de Capacitación que actuará como una instancia técnica, participativa, inclusiva y resolutive para la gestión de la capacitación y el perfeccionamiento.

El comité Bipartito de Capacitación se encuentra establecido en el reglamento interno de la materia como el organismo encargado de determinar la aplicación de las capacitaciones según el plan anual, actuando de forma técnica, participativa, inclusiva y resolutive para la gestión de la capacitación y el perfeccionamiento.

d.4) El municipio desarrollará procedimientos para que el alcance del Proceso de Capacitación vaya desde la detección de las necesidades de capacitación hasta la evaluación del impacto de la capacitación en el desempeño individual y colectivo.

Si bien el proceso de capacitación se desarrolla y se implementa desde la detección de necesidades, en la actualidad no es evaluado el impacto de la capacitación en el desempeño individual y colectivo.

d.5) El municipio establecerá mecanismos que fomenten la autoformación en beneficio organizacional.

Se encuentra establecido en el reglamento de capacitaciones y se considera en el plan anual de capacitación, el mecanismo diseñado para la autoformación, con condiciones que aseguran el beneficio institucional.

d.6) El municipio fortalecerá el desarrollo de monitores internos destinados a transferir capacidades individuales a otros funcionarios y funcionarias de la organización

No existe el diseño ni la aplicación de un programa de desarrollo de monitores internos destinados a transferir capacidades individuales a otros funcionarios y funcionarias de la organización, sin embargo se desarrollan capacitaciones internas.

E. Prevención y Calidad de Vida

e.1) El municipio fortalecerá el funcionamiento e importancia del Comité Paritario.

La figura del comité paritario se encuentre formalizada y reglamentada. El municipio le otorga al comité participación y poder de decisión sobre materias de higiene y prevención de riesgos, condiciones laborales, entre otros.

e.2) El municipio desarrollará una política de bienestar integral para el funcionario y su grupo familiar.

En la actualidad, el municipio no cuenta con una política de bienestar integral para el funcionario y su grupo familiar, sin embargo, existen instrumentos que establecen medidas y acciones para promover el bienestar integral para el funcionario y su grupo familiar, estas son llevadas a cabo por la unidad de Bienestar dependiente del DPTO. de Recursos Humanos.

e.3) Toda función, trabajo o acción encomendada será ejecutada en un clima donde primará el buen trato y la dignidad del funcionario.

En atención a actualizaciones de la normativa vigente en materia de relaciones laborales el municipio ha adoptado acciones que permitan asegurar que las funciones y trabajos o acciones encomendadas sean ejecutadas sobre un clima donde primará el buen trato y la dignidad del funcionario.

e4) El municipio destinará los recursos necesarios para generar una cultura de trabajo preventiva que ha de ser cumplida a cabalidad por los funcionarios y funcionarias y que permita asegurar los mejores indicadores posibles en materias de prevención de riesgos, autocuidado en salud, medicina preventiva y prevención en consumo de alcohol y drogas.

e.5) El municipio implementará un Sistema de Gestión de prevención de Riesgos Laborales
En atención a actualizaciones de la normativa vigente en materia de relaciones laborales el municipio ha adoptado acciones para generar una cultura de trabajo preventiva que permita asegurar los mejores indicadores posibles en materias de prevención de riesgos, autocuidado en salud, medicina preventiva y prevención en consumo de alcohol y drogas. Para lo cual se han reservado recursos a través del programa anual de capacitación.

tradicionales o psicológicos.

El municipio cuenta con reglamentación que regula internamente la gestión de prevención de riesgos laborales, tradicionales o psicológicos, el reglamento de higiene y seguridad, así como instrumentos complementarios que refuerzan la reglamentación en la materia.

e.6) El municipio exigirá a sus funcionarios el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos.

El municipio a través de la unidad de prevención de riesgos dependiente del DPTO. de RR.HH, tiene por función velar por el cumplimiento de las normas de seguridad, las cuales se encuentran establecidas en el reglamento de higiene y seguridad, así como instrumentos complementarios que refuerzan la reglamentación en la materia.

e.7) El municipio desarrollará y desplegará un Manual de Buenas Prácticas Laborales por escalafón y tipo de contratación.

No existe en la actualidad el desarrollo de un *Manual de Buenas Prácticas Laborales para ningún tipo de estamento.*

e.8) El municipio desarrollará acciones que promuevan la conciliación entre la vida laboral y personal de sus funcionarios y funcionarias para todas las modalidades de contratación.

No existe en la actualidad, algún lineamiento o desarrollo de acciones que *promuevan la conciliación entre la vida laboral y personal de los funcionarios y funcionarias para todas las modalidades de contratación.*

e.9) El municipio desarrollará e implementará modelos para gestionar el Clima Organizacional y desarrollará planes de acción asociados a esta temática.

En atención a las actualizaciones de la normativa vigente en materia de relaciones laborales el municipio ha adoptado acciones para gestionar el clima organizacional.

e.10) El municipio desarrollará e implementará prácticas destinadas a lograr el reconocimiento público e interno de los funcionarios y funcionarias que logren un desempeño destacado en su evaluación individual.

El municipio no cuenta con instrumentos formales para asegurar la realización de prácticas de reconocimiento público e interno a funcionarios que logren un desempeño destacado en su evaluación individual. A la fecha, no se han desarrollado acciones más allá de aquellas establecidas en la ley en relación a la carrera funcionaria.

e.11) El municipio se esmerará en reconocer las necesidades personales de los funcionarios y funcionarias, incluyendo expectativas, proyecciones, satisfacción personal y otros e incorporarlos en sus planes de desarrollo.

El municipio no cuenta con el desarrollo de lineamientos destinados a otorgar a la comunidad funcionaria el reconocimiento descrito en el punto, no es posible la implementación de acciones en base a lo propuesto por el punto al no existir planes de

desarrollo centralizados por parte de las unidades de administración involucradas en la materia.

F. Evaluación y Desempeño

f.1) El municipio desarrollará un modelo de evaluación para el personal de planta, que sea vinculante con el desarrollo personal, el que servirá para tener información necesaria para el proceso de calificación del personal, haciendo hincapié en los elementos objetivos de desempeño.

No es posible afirmar que el modelo de evaluación implementado para el personal de planta sea vinculante con el desarrollo personal, sin embargo, el modelo de evaluación se encuentra en cumplimiento con lo establecido por el marco legal en la materia.

f.2) El municipio desarrollará un modelo de evaluación para el personal contratado bajo la modalidad a contrata, que sea vinculante con el desarrollo personal.

No es posible afirmar que el modelo de evaluación implementado para el personal a contrata sea vinculante con el desarrollo personal, sin embargo, el modelo de evaluación se encuentra en cumplimiento con lo establecido por el marco legal en la materia.

f.3) El municipio desarrollará un modelo de evaluación para el personal contratado bajo la modalidad de Honorarios, que sea vinculante con el desarrollo personal.

No existe un modelo de evaluación para el personal contratado bajo la modalidad de Honorarios.

f.4) El municipio vinculará los resultados de la evaluación con el reconocimiento individual, la promoción interna y el acceso a capacitación.

No es posible afirmar que el modelo de evaluación implementado para el personal sea vinculante con el reconocimiento individual, la promoción interna y el acceso a capacitación.

f.5) El municipio evaluará el desempeño en estricta concordancia con lo definido en los perfiles de cargos existentes y lo señalado en el Reglamento de -Calificaciones para los funcionarios de planta.

El municipio evalúa el desempeño en estricta concordancia con lo establecido en el Reglamento de Calificaciones, sin embargo, no es posible realizar las evaluaciones en relación a perfiles de cargos, al no existir este instrumento.

G. Desvinculaciones

g.1) El municipio buscará apoyar y guiar el proceso de retiro voluntario de los funcionarios y funcionarias de planta, proporcionando la información previsional que se requiera para ello.

El municipio a través del Departamento de Recursos Humanos cuenta con unidades y recursos destinados exclusivamente a la asistencia en el proceso de retiro voluntario de los funcionarios y funcionarias.

g.2) El municipio definirá criterios y procedimientos para la desvinculación definitiva de los funcionarios y funcionarias de contrata.

No existen procedimientos formales establecidos en relación a la desvinculación. Sin embargo, las unidades de administración y unidades asesoras del municipio actúan periódicamente en base a las necesidades institucionales y el criterio de las autoridades competentes.

g.3) El municipio definirá criterios y procedimientos para la desvinculación definitiva de los funcionarios y funcionarias a honorario.

No existen procedimientos formales establecidos en relación a la desvinculación. Sin embargo, las unidades de administración y unidades asesoras del municipio actúan periódicamente en base a las necesidades institucionales y el criterio de las autoridades competentes.

c.4) El municipio buscará generar redes de apoyo social a los ex funcionarios y funcionarias municipales por retiro.

No existen lineamientos establecidos que aseguren la integración de ex funcionarios y funcionarias a la comunidad municipal con fin de otorgar apoyo social.

Se aprecia en el análisis de la aplicación de la política de recursos humanos, el cumplimiento relativo de los puntos establecidos, no dando cumplimiento a una cantidad considerable de lineamientos. En consideración al contexto de desarrollo de la política es necesaria la articulación de las unidades y la consideración de las materias de gestión de personas como arista principal de la administración del municipio, incluyéndolas, por ejemplo, en el plan de acción municipal. Así como existen puntos donde no se aprecia cumplimiento, existen materias donde el municipio si responde a los lineamientos planteados en la política; considerando que la elaboración de la misma fue realizada en el año 2017, es necesaria la evaluación, estudio y actualización del instrumento.