



República de Chile
Provincia de Linares
Dirección de Recursos
Humanos

DECRETO EXENTO N°:

PARRAL,

VISTOS:

- 1.- El Plan Anual de Capacitación año 2023, I. Municipalidad de Parral.
- 2.- Plan Anual de la Ilustre Municipalidad de Parral para las postulaciones al Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales.
- 3.- El Decreto Afecto N° 2608 de fecha 16 de Diciembre 2022, que aprueba el presupuesto de la I. Municipalidad de Parral para el año 2023.
- 4.- El Artículo N° 4 de la Ley 20.742, que perfecciona el rol fiscalizador del Concejo; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales.
- 5.- La sesión ordinaria del Honorable Concejo Municipal de fecha 13 de diciembre 2022, mediante la cual se aprueba por unanimidad el proyecto de Presupuesto 2023, donde se inserta el plan de capacitación 2023.
- 6.- La Sentencia definitiva de fecha 10 de junio del 2021 dictada por el Tribunal Electoral Regional del Maule.
- 7.- Acta de Proclamación de fecha 16 de junio del 2021 del Tribunal Electoral Regional del Maule.
- 8.- Juramento prestado en Sesión de instalación del Honorable Concejo Comunal de Parral celebrada el 28 de junio del 2021.
- 9.- Declaración de Asunción de funciones efectuada por el Decreto Afecto N° 1.282 del 29 de junio del 2021.
- 10.- Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695 Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones posteriores.
- 11.- La ley N°18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales y sus modificaciones.

CONSIDERANDO:

- 1.- **Que**, mediante el Plan Anual de Capacitación año 2023, este servicio da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley N°18.883, el cual fue modificado por la Ley N° 20.922, de mayo de 2016.
- 2.- **Que**, el plan de capacitación año 2023, tiene como objetivo general preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades funcionarias; brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador pueda ser considerado; modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo mas receptivo a la supervisión y acciones de gestión.
- 3.- **Que**, el artículo 4° de la Ley N° 20.742, señala "Crease el Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que será administrado por el Directorio del Programa Academia de Capacitación Municipal y Regional de esa Subsecretaría, destinado a financiar acciones para la formación de los funcionarios municipales en competencias específicas, habilidades y aptitudes que requieran para el desempeño y ejercicios de un determinado cargo municipal"
- 4.- **Que**, en sesión de Concejo Municipal de fecha 13 de diciembre 2022, mediante la cual se aprueba por unanimidad el proyecto de Presupuesto 2023, donde se inserta el plan de capacitación 2023.



DECRETO:

1.-APRUEBESE, el Plan Anual de Capacitación año 2023 de la Ilustre Municipalidad de Parral, que se inserta a continuación:

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2023 **MUNICIPALIDAD DE PARRAL**

El Plan de capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, para el año 2023 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios de la Municipalidad de Parral.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación por un lado implica, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en el servicio público. Y, por otro conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que el funcionario brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

El Plan de capacitación incluye los funcionarios de planta y contrata de la Municipalidad de Parral y los honorarios cuando la naturaleza de su función lo amerite, agrupados de acuerdo a las direcciones, Departamentos y Unidades, recogiendo las sugerencias de los propios funcionarios, de acuerdo a tres criterios definidos:

- a. Necesidades de capacitación generales para mejorar la gestión municipal.
- b. Necesidades de capacitación específicas por Direcciones, Departamentos o Unidades.
- c. Capacitaciones según Ley N°20.742, de la Academia de Capacitación Municipal.

PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

1. ACTIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD

Las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas.

2. JUSTIFICACION

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual de la Municipalidad de Parral.

3. ALCALCE

De acuerdo a lo establecido en el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.

Existirán los siguientes tipos de capacitación, que tendrán el orden de preferencia que a continuación se señala:

- a. La capacitación para el ascenso; que corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores. La selección de los postulantes se hará estrictamente de acuerdo al escalafón. No obstante, será voluntaria y, por ende, la negativa a participar en los respectivos cursos no influirá en la calificación del funcionario;
- b. La capacitación de perfeccionamiento; que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso.
- c. La capacitación voluntaria, que corresponde a aquella de interés para la municipalidad, y que no está ligada a un cargo determinado ni es habilitante para el ascenso. El alcalde determinará su procedencia y en tal caso seleccionará a los interesados, mediante concurso, evaluando los méritos de los candidatos.

Los estudios de educación básica, media o superior y los cursos de post-grado conducentes a la obtención de un grado académico, no se considerarán actividades de capacitación y de responsabilidad de la municipalidad. Estos podrán realizarse mediante la postulación a los fondos de la academia municipal de capacitación de la SUBDERE.

La Municipalidad de Parral, deberá considerar en sus programas de capacitación y perfeccionamiento el tipo y características de la comuna y su beneficio para la eficiencia en el cumplimiento de las funciones municipales.

Estas actividades podrán también llevarse a cabo mediante convenios con organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley N°18.695, el proyecto de presupuesto municipal deberá consultar los fondos necesarios para desarrollar los programas de capacitación y perfeccionamiento. Podrán otorgarse para estos efectos becas a los funcionarios municipales.

En la municipalidad existirá una comisión de Capacitación, integrada por el Administrador Municipal, quien la presidirá, el Secretario Comunal de Planificación, el Director de Administración y Finanzas, el Jefe del Departamento de Personal o quien haga sus veces, quien oficiará de secretario técnico, el representante de personal elegido para integrar la junta calificadora y el Secretario Municipal, quien actuará como Ministro de Fe.

4. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general el impulsar la eficiencia en la prestación de los servicios que la Municipalidad de Parral entrega a la comunidad, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- a. Mejorar la interacción entre los funcionarios, y con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad del servicio.
- b. Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la municipalidad en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- c. Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la atención de los usuarios y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- d. Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- e. Mantener a los funcionarios al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Objetivos Generales

- a. Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades funcionarias.
- b. Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador pueda ser considerado.
- c. Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

Objetivos Específicos

- a. Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Municipalidad, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- b. Proveer conocimiento y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- c. Actualizar y ampliarlos conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- d. Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- e. Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos del municipio.
- f. Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

6. METAS

Capacitar al 40% de los funcionarios municipales en alguna materia de las establecidas en el levantamiento de información realizado y que permitió recoger la opinión de los directores, jefes y funcionarios de la Municipalidad de Parral.

7. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN GENERALES PARA MEJORAR LA GESTIÓN MUNICIPAL

De acuerdo al levantamiento de información realizado se establecen para el presente programa los siguientes cursos de capacitación de carácter general los cuales podrán ser abordados tanto internamente como externamente:

a) DERECHO ADMINISTRATIVO, PROBIDAD, CONTABILIDAD, GESTION FINANCIERA

Con el objetivo de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 25 de la ley N°18.883, el cual fue modificado por la ley N°20.922, de mayo de 2016.

N°	CURSO	N° ASISTENTE	N° HORAS	MONTO M\$
1	PROBIDAD ADMINISTRATIVA	1	10	400.000
2	DERECHO ADMINISTRATIVO	1	10	350.000
3	CONTABILIDAD	1	10	350.000
4	GESTION FINANCIERA	1	10	350.000
TOTAL		4	40	1.450.000

b) RECURSOS FINANCIEROS

Entregar a los funcionarios las herramientas y los conocimientos necesarios para la elaboración de presupuestos, para la planificación, control y ejecución.

N°	CURSO	N° ASISTENTE	N° HORAS	MONTO M\$
1	FORMULACION DE PRESUPUESTO Y/O MANEJO DE HERRAMIENTAS DE CONTABILIDAD	15	4	SIN COSTO
2	ELABORACION, EJECUCION Y CONTROL PRESUPUESTARIO	2	18	350.000
TOTAL		17	22	350.000

c) PRESTACION DE SERVICIOS MUNICIPALES.

Entregar a los funcionarios las herramientas y los conocimientos necesarios para el ejercicio de un control adecuado y eficiente de los procesos internos.

N°	CURSO	N° ASISTENTE	N° HORAS	MONTO M\$
1	SERVICIOS QUE ENTREGA EL MUNICIPIO	45	4	SIN COSTO
2	CURSO ON LINE CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA (CPLT)	10	6	SIN COSTO

d) BIENESTAR Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Entregar a los funcionarios herramientas que les permitan desarrollarse personalmente para poder traducir esto en el mejor desempeño en sus lugares de trabajo.

N°	CURSO	N° ASISTENTE	N° HORAS	MONTO M\$
1	MANEJO DEL ESTRES	300	9	SIN COSTO
2	AUTOCUIDADO PERSONAL	300	9	10.000.000
TOTAL		600	18	10.000.000

d) PRESTACION DE SERVICIOS MUNICIPALES

Entregar a los funcionarios las herramientas y los conocimientos necesarios para el ejercicio de un control adecuado y eficiente de los procesos internos.

N°	CURSO	N° ASISTENTE	N° HORAS	MONTO M\$
1	MANEJO DE HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES	40	20	SIN COSTO
2	ATENCION DE PUBLICO	15	5	2.500.000
3	LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	25	5	5.000.000
TOTAL		80	30	7.500.000

ANOTESE, REFRENDESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.



ALEJANDRA ROMÁN CLAVIJO
SECRETARIA MUNICIPAL



PAULA RETAMAL URRUTIA
ALCALDESA DE LA COMUNA

KGG

DISTRIBUCION:

- Oficina de Partes
- Deptos. Municipales (copia digital)

Director de Recursos Humanos
Javier Moreira Bauerle