



5.- Plan Anual de Capacitación



PLAN DE CAPACITACIÓN

2018

INTRODUCCIÓN

Atendiendo que el capital humano con que cuenta la Municipalidad de Ñuñoa, es el factor clave en la búsqueda de mejores resultados en su gestión, dado que son ellos quienes realizan en forma cotidiana las acciones que dan vida a la organización de forma que ésta logre alcanzar sus objetivos y en definitiva, realizar su misión.

Que desde la perspectiva de la Municipalidad, dada la importancia del desempeño de las personas, se requiere poner especial atención, por un lado, a las necesidades organizacionales y, por otro, a las necesidades de las personas, considerado que es el fortalecimiento de las áreas de capacitación una de las variables asociadas al mejor desempeño del personal y que importaría que éstos asuman responsabilidades mayores y nuevos desafíos, que permitan altos niveles de calidad y efectividad constituyéndose en aliados estratégicos del gobierno comunal, para alcanzar el bien común.

En este orden de ideas, constituye un imperativo permanente para el desarrollo de las personas al interior de nuestra Municipalidad, diagnosticar, implementar, ejecutar, controlar y evaluar un Plan Anual de Capacitación, que permita la interacción y contribución de los funcionarios en cada uno de sus roles para el progreso sistemático de sus objetivos, quienes comprometidos con el desarrollo organizacional, mejoren su desempeño individual y grupal, conformando equipos de trabajo eficientes y efectivos, motivados frente a sus tareas cotidianas, alineados a la misión y visión institucional.

Asimismo, y desde una definición más formal, la Capacitación según contempla el Artículo 22, párrafo 3º, de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, se entiende como: “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.”

A partir de esta concepción de capacitación, la Municipalidad se abocará a la tarea de actualizar el Reglamento de Capacitación de fecha 15.03.1996, incorporando las nuevas normas sobre la materia, entre otras, la Ley 20.742 (01.04.2014), que crea el Fondo Concursable para Capacitación de Funcionarios Municipales y su Reglamento, como asimismo, llevará a cabo el Diagnóstico de Detección de Necesidades y requerimientos de Capacitación, edificando lazos efectivos entre la Municipalidad y el personal que nos permitan cumplir los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y Administrar un Plan anual de Capacitación focalizado en el desarrollo integral de las personas que trabajan en la Municipalidad de Ñuñoa; teniendo en cuenta, entre otros, los programas atingentes contemplados en el Plan de Desarrollo Comunal 2016-2021 y desarrollando un diagnóstico que otorgue un marco participativo y establezca de manera explícita las áreas de capacitación, su accesibilidad y prioridad a corto, mediano y largo plazo, ya sea a través de instituciones y mecanismos de asociatividad con otros municipios u organismos estatales nacionales o internacionales; como asimismo, de la negociación de paquetes de ofertas académicas en condiciones ventajosas con instituciones de educación públicas o privadas dentro del marco legal vigente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Propiciar el desarrollo individual y colectivo de los funcionarios
2. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del personal.
3. Mejorar la calidad y productividad en el ejercicio de cada función.
4. Contribuir a la preparación de los funcionarios de manera que puedan desarrollar cargos de diversa responsabilidad, a través del mejoramiento de aptitudes y actitudes en el trabajo.
5. Facilitar la integración y adhesión de los funcionarios con los objetivos y metas institucionales.
6. Otorgar a nuestros vecinos y contribuyentes, servicios de calidad.

ETAPAS Y DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

1. Elaboración de diagnóstico de necesidades de capacitación del personal, basadas en detección de necesidades de capacitación (DNC). (Marzo de 2018)
2. Proposición de aplicación del Plan Anual de Capacitación (Abril 2018)
3. Difusión (Abril-Mayo 2018)
4. Ejecución del Plan Anual de Capacitación (Mayo a Diciembre 2018)
5. Controlar el desarrollo de los diversos tipos de capacitación efectuados. (Mayo – Diciembre 2018)
6. Evaluar la ejecución del Plan Anual de Capacitación. (Permanentemente)

PRESUPUESTO AÑO 2018

En atención a lo preceptuado en el Art. 28 de la Ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, la Municipalidad de Ñuñoa considerará en su Presupuesto \$47.000.000.- (cuarenta y siete millones de pesos), para la ejecución del Plan Anual de Capacitación.

ÁREAS DE CAPACITACIÓN

Teniendo presente el resultado del Diagnóstico de detección necesidades y requerimientos de Capacitación, conjuntamente con los lineamientos estratégicos definidos para el Plan de Desarrollo Comunal 2016-2021, el Municipio considerará la participación de sus funcionarios en la realización de: Diplomados, Postítulos, Seminarios, Tallares, Charlas ú otros cursos de capacitación otorgados por instituciones públicas o privadas en el ámbito nacional y/o internacional, a través de contratación o convenio en las siguientes áreas de capacitación, entre otras:

ÁREAS PRIORITARIAS DE CAPACITACIÓN

- 1. Desarrollo social:**
 - a) Desarrollo comunitario y social.
 - b) Vivienda.
 - d) Seguridad ciudadana y emergencias.
 - e) Cultura.
 - f) Medio ambiente.
 - g) Deporte.

- 2. Desarrollo territorial:**
 - a) Gestión territorial.
 - b) Proyectos.
 - c) Obras.
 - d) Desarrollo económico local.
 - e) Turismo.
 - f) Aseo y ornato.
 - g) Tránsito.
 - h) Participación ciudadana.

- 3. Gestión financiera:**
 - a) Finanzas.
 - b) Contabilidad.
 - c) Presupuesto.
 - d) Tesorería.

- e) Rentas y patentes municipales.
- f) Licitaciones, compras públicas y abastecimiento.

4. Gestión interna:

- a) Administración.
- b) Auditoría.
- c) Planificación estratégica.
- d) Secretaría.
- e) Control de gestión.
- f) Calidad de la gestión municipal.
- g) Transparencia.
- h) Recursos Humanos (alfabetización digital – atención de público – autocuidado, manejo de estrés, talleres y otros).
- i) Prevención de Riesgos.
- j) Comunicación y RRPP.
- k) Informática.
- l) Partes e informaciones.

CRITERIOS DE SELECCIÓN

De acuerdo a lo señalado en el Art. 23° de la Ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, 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, y
- c) **La capacitación voluntaria**, que corresponda 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

Con todo, el Alcalde podrá disponer discrecionalmente, el envío de funcionarios en comisión de estudios en los casos en que los programas sean para el desempeño específico de un determinado servidor y esté comprendida en las áreas señaladas como prioritarias de capacitación.

PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN LEY 20.742

Los estudios que se financian con cargo a este Fondo son aquellos conducentes a la obtención de un título profesional, técnico, diplomado o postítulo, cuyos contenidos estén directamente relacionados con materias afines a la gestión y funciones propias de las municipalidades y se registrarán por los procedimientos dispuestos en el Decreto 1933 de fecha 04.12.14, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que aprueba el Reglamento del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales.

No obstante lo anterior, la Municipalidad, a través del Departamento de Recursos Humanos, difundirá y velará por la pertinencia del patrocinio que se otorgará a la postulación de los funcionarios interesados en participar en los concursos de becas del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales de acuerdo a lo establecido en el Reglamento señalado precedentemente.

ACCESO IGUALITARIO

Para asegurar el acceso igualitario de los funcionarios a ser patrocinados por la Municipalidad para postular a los concursos del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, el Departamento de Recursos Humanos implementará las siguientes medidas:

- a) Difundirá profusamente a todos los funcionarios de planta y contrata, los beneficios que se pueden obtener a través del Fondo de becas, los requisitos de postulación y las formalidades que establece el Decreto 1933 de fecha 04.12.14, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que aprueba el Reglamento del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales.
- b) Asegurará que todos los funcionarios interesados en cursar programas establecidos en la Ley N° 20.742, y su Reglamento, puedan postular al patrocinio de la municipalidad, para participar en los procesos de postulación que conforme a esta ley se otorguen.
- c) Garantizará que en la selección de los funcionarios de planta y contrata interesados en obtener el patrocinio del municipio para postular al Fondo de becas, no existan discriminaciones de ningún tipo, con excepción de aquellas que imponga cada programa.
- d) Asegurará la igualdad de oportunidades de todos los funcionarios a postular al patrocinio de la Municipalidad, como asimismo, el acceso oportuno a la información y entrega de certificaciones exigidas.