

REPUBLICA DE CHILE  
REGIÓN DE ATACAMA  
I.MUNICIPALIDAD DE CALDERA

APRUEBESE, EL ACTA DE ACUERDO N°1167 QUE MODIFICA EL ACTA DE ACUERDO N°1147 DE FECHA 30.11.2023 PARA LA INCORPORACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2024 A LA I. MUNICIPALIDAD DE CALDERA.

CALDERA, 29 DIC 2023

**VISTO:** Decreto N°8053 de fecha 04 de diciembre 2023 que delega subrogancia a control interno, Decreto N°3510 de fecha 24 de noviembre 2023 que aprueba el presupuesto municipal 2024, y las atribuciones que me confiere la ley N° 18.695 "Orgánica constitucional de Municipalidades", con sus modificaciones posteriores.

**CONSIDERANDO:**

1.- La necesidad de modificar el acta de acuerdo del Plan Anual de Capacitación para el año 2024, el cual se dio a conocer en memorándum N°266 con fecha de 29 septiembre de 2023, dirigida a la presidenta del concejo municipal.

2.- Citase Sesión Ordinaria N°89 del Honorable Concejo Comunal, a efectuarse el día 13 de diciembre del año 2023, mediante reunión presencial.

3.- Que, el Concejo Municipal de Caldera, en Sesión Ordinaria N°89 de fecha 13 de diciembre del año 2023, aprobó por unanimidad, la modificación al Acta de Acuerdo N°1147, ajuste materializado en Acta de Acuerdo N°1167 de fecha 13 de diciembre 2023.

DECRETO N.º 3875 /

1.- **APRUEBESE**, El Acta de Acuerdo N°1167 que modifica el acta de acuerdo N°1147 de fecha 30.11.2023 para la incorporación del Plan Anual de Capacitación para el año 2024, contenido en el documento anexo, el cual se considera parte integrante del presente decreto.

archívese y publíquese.

2.- **ANÓTESE**, tómesese conocimiento, comuníquese,

SECRETARÍA MUNICIPAL  
WALDO WONG GENERAL  
SECRETARIO MUNICIPAL

Distribución  
Todas las unidades.  
BGA/WWG/JDZ/FFZ/PAA/lci.-

BRUNILDA GONZALEZ ANJEL  
ALCALDESA



REPÚBLICA DE CHILE  
Región de Atacama  
Ilustre Municipalidad de Caldera

MEMORANDUM

N° *Z66*

FECHA: 29 SEP. 2023

A	: FELIPE FUENTES ZUMARAN ALCALDE (S)
DE	: ALVARO MARTIN ESPIÑEIRA ADMINISTRADOR MUNICIPAL (S)

Junto con saludar, el presente documento tiene por objeto solicitar a usted ingresar a concejo municipal la entrega de los siguientes planes de trabajo, los cuales respaldan el presupuesto municipal:

- Plan de capacitación
- Plan de mantención vehículos DIMAO
- Plan de mantención vehículos administración
- Plan de mantención motocicletas
- Plan de seguridad pública y territorial
- Plan anual de acción municipal
- Plan anual de bienestar
- Plan anual de compras
- Meta institucional 2024.
- Política de RRHH.
- Planes y programas comunitarios.

Sin otro particular, se despide muy atentamente.



*[Signature]*  
**ALVARO MARTIN ESPIÑEIRA**  
ADMINISTRADOR MUNICIPAL (S)

Distribución  
c.c. archivo  
AME/paa

REPUBLICA DE CHILE  
REGION DE ATACAMA  
I. MUNICIPALIDAD DE CALDERA  
Concejo Municipal  
Periodo 2021-2024

## ACTA DE ACUERDO N°1167/2023

DE : WALDO WONG GENERAL  
SECRETARIO MUNICIPAL

A : JAVIER MARAMBIO ALFARO  
DIRECTOR (S) DE SECPLAN  
PRESENTE

Comunico a Ud., que el Honorable Concejo Municipal en Sesión Ordinaria N°89, efectuada con fecha 13 de diciembre del presente año, llegó al siguiente **Acuerdo:**

- *Aprobar por Unanimidad, realizar una modificación al Acta de Acuerdo N°1147, tomado en Sesión Ordinaria N°81 de fecha 30 de noviembre del 2023, en virtud de incorporar los Planes que acompañaron el Presupuesto Municipal 2024:*
- Plan Anual de Capacitación.*

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.,



*[Handwritten signature]*  
**WALDO WONG GENERAL**  
**SECRETARIO MUNICIPAL**

Caldera, 13 de diciembre de 2023.

DISTRIBUCION:

- Archivo.
- Control Interno
- Juridico
- Transparencia.

WWG/sca



# PLAN DE CAPACITACIÓN



**Caldera**  
a toda costa!

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CALDERA

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	3
I. ANÁLISIS DEL ENTORNO QUE JUSTIFICA LA EXISTENCIA DEL PLAN .....	3
II. MARCO NORMATIVO .....	7
III. ALCANCES Y PRINCIPIOS RECTORES .....	8
IV. OBJETIVOS .....	9
V. METAS .....	9
VI. PROPUESTA METODOLÓGICA .....	9
VII. OFERTA INTERNA .....	12
VIII. OFERTA EXTERNA .....	13
IX. DIFUSIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN .....	14
X. CONTROL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN CONTROL .....	15
ANEXO 1 .....	15
ANEXO 2 .....	19

## INTRODUCCIÓN

El Presente documento plantea las directrices para ejecutar en el año 2024 el Plan Anual de capacitación tendiente a potenciar la eficiencia y eficacia de la gestión en cada puesto de trabajo. El presente plan considera cuatro líneas de acción en el ámbito de la capacitación:

- a) Línea de Formación Técnica.
- b) Línea de Formación Estratégica.
- c) Línea de Formación Operativa Transversal.
- d) Línea de Formación de Habilidades Relacionales.

Para poder tener un concepto claro sobre la capacitación, es necesario diferenciarlo del entrenamiento y el adiestramiento. El entrenamiento es la preparación que se sigue para desempeñar una función. Mientras que el adiestramiento es el proceso mediante el cual se estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad.

En cambio, según la ley 18.883 estatuto administrativo para funcionarios/as municipales se entiende por capacitación, según lo dispone el artículo 22 “El conjunto de Actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios/as desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias”.

Acorde a lo anterior, la jurisprudencia administrativa ha reconocido que la capacitación del personal constituye, por una parte, un derecho de los funcionarios/as públicos y, por otra, es un deber de la administración asegurar esa actividad, priorizando la red de apoyo externa de servicios públicos.

La capacitación en la actualidad, en el contexto municipal, representa uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de los funcionarios/as/as respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Bajo este marco, la capacitación busca básicamente:

- Otorgar el conocimiento teórico-práctico necesario para perfeccionar el desempeño de las actividades laborales.
- Promover el desarrollo integral del personal, y como resultado el desarrollo de la Ilustre Municipalidad de Caldera.

Con la finalidad de que las Direcciones, Unidades y Departamentos identifiquen y apliquen los aspectos mínimos necesarios que deben ser considerados para emprender un proceso de capacitación organizado, que involucre como actividad natural del mismo el dar cumplimiento a las disposiciones legales que se establecen en la materia.

## I. ANÁLISIS DEL ENTORNO QUE JUSTIFICA LA EXISTENCIA DEL PLAN

Caldera es una comuna referente de Chile por sus lindas playas, paisaje desértico, aptitud turística, desarrollo de la pesca artesanal, centro regional de la acuicultura y la calidez de su población. Es la capital Turística de Atacama, puerto nodo de intercambio comercial regional y de las provincias del noroeste argentino y que aprovecha sus recursos naturales para generar una matriz con energías renovables y recursos hídricos para el consumo humano, la agricultura y Minería. Se desarrolla urbanísticamente con respeto a su patrimonio cultural, histórico, medio ambiente y calidad de vida de su población. Sus habitantes encuentran las condiciones para el desarrollo integral de sus familias, lo que atrae nuevos habitantes como lugar para vivir o descansar. Por todo lo dicho,

Caldera se convierte en un modelo de comuna, atractiva para vivir, para pasar vacaciones y para invertir.

El Plan Anual de Capacitación y Perfeccionamiento busca contribuir al cumplimiento de las funciones del municipio en el ámbito de su territorio, según mandata la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades en su Título 1, párrafo 2°, artículo 3°, constando como un instrumento válido que permite potenciar a través del perfeccionamiento el desarrollo de funciones alusivas y privativas de la Institución.

De igual manera y a objeto de dar cumplimiento a lo previsto en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios/as Municipales, se elabora el presente Plan Anual de Capacitación que constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios/as(as) y prestadores(as) de servicio de la Ilustre Municipalidad de Caldera, según corresponda, considerando de igual manera las postulaciones de los(as) funcionarios/as(as) a los concursos del año 2021 del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios/as Municipales, o Fondo de Becas, creado por la Ley N° 20.742, de 1 de abril de 2014, según lo establecen el artículo 5° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 1.933, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de fecha 4 de diciembre de 2014.

La capacitación, es un proceso de formación con carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere, desarrolla y/o potencia conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y re direcciona sus actitudes frente a diversos 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, otro conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la institución 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.

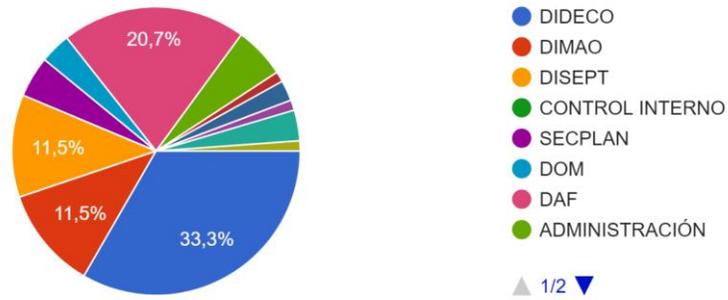
Finalmente mencionar que el Plan de capacitación y perfeccionamiento incluye los funcionarios/as(as) de planta (incluye suplencias), contrata y prestadores de servicio de la Municipalidad de Caldera, cuando la naturaleza de su función lo amerite y se encuentre estipulado en su contrato de prestaciones de servicios, agrupados de acuerdo a las Direcciones, Departamentos, Secciones y Oficinas según el reglamento de funcionamiento interno, aprobado mediante Decreto Alcaldicio N° 2711, de fecha 09 de Julio de 2018.

En este contexto la Municipalidad de Caldera, tiene el enorme desafío de dar respuesta a las diversas necesidades y requerimientos de la población cada vez más conectada, informada, exigente y garantizar servicios de calidad.

Para la elaboración del Plan se realizó una encuesta a toda la comunidad municipal en el cual se buscó un Levantamiento necesidades de Capacitación al personal Municipal.

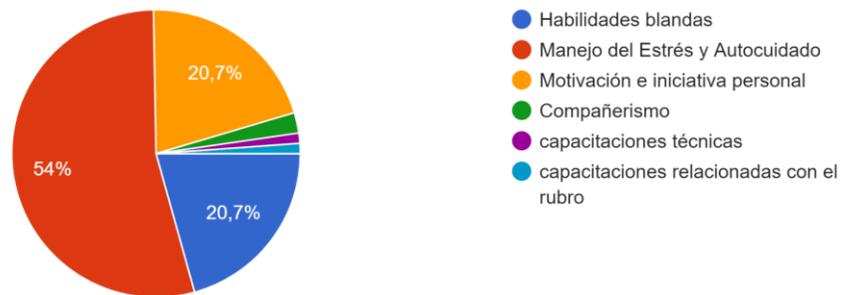
¿A qué dirección pertenece?

87 respuestas



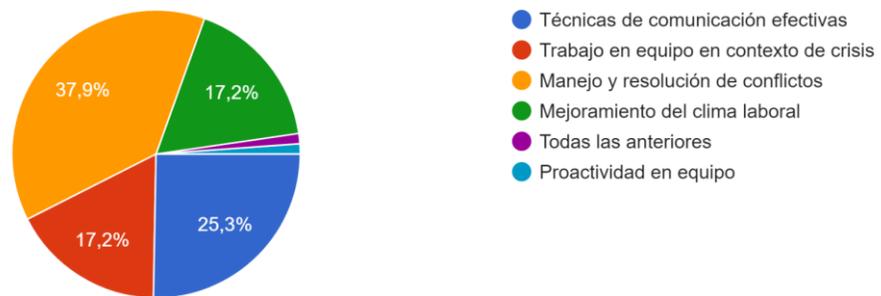
En relación a las siguientes capacitaciones transversales de Desarrollo Personal, señale según su opinión qué aspecto influiría positivamente en su desempeño laboral.

87 respuestas



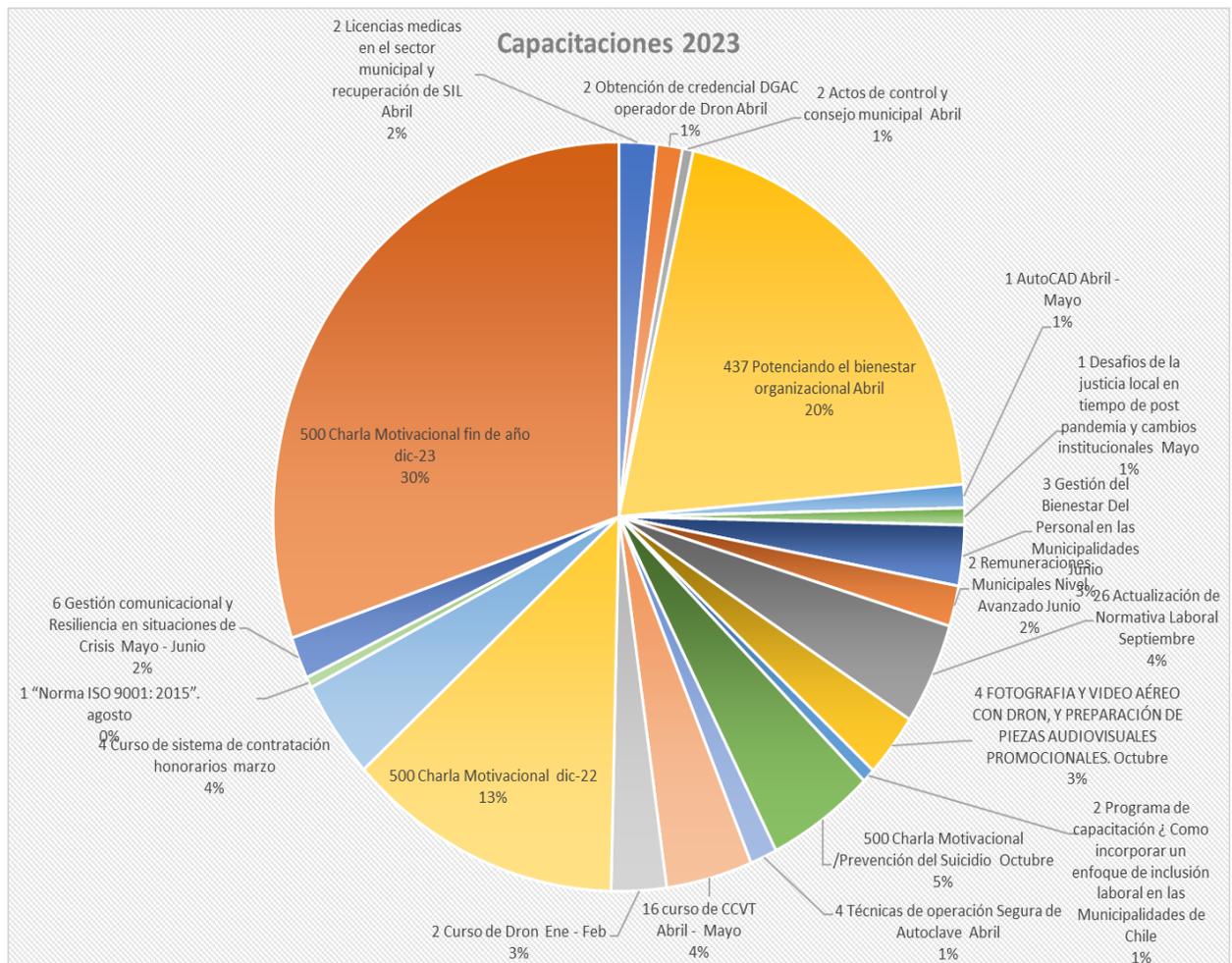
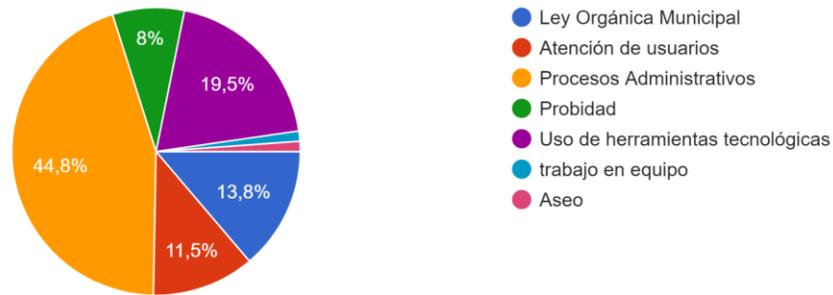
En relación a las siguientes capacitaciones transversales de Desarrollo Grupal, señale según su opinión qué aspecto influiría positivamente en su desempeño laboral

87 respuestas



En relación a las siguientes capacitaciones transversales de Desarrollo Laboral, señale según su opinión qué aspecto influiría positivamente en su desempeño laboral

87 respuestas



## II. MARCO NORMATIVO

La jurisprudencia administrativa reconoce que la capacitación del personal constituye, por una parte, un derecho de los funcionarios/as públicos y, por otra, es un deber de la administración asegurar esa actividad, la cual está garantizada en la *Constitución Política de Chile*;

**La Ley N° 18.695, Artículo 38;**

*“Una ley orgánica garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes...”*

**A su vez la Ley N° 18.575 en su Artículo 17.-**

*“La Administración del Estado asegurará la capacitación y el perfeccionamiento de su personal, conducentes a obtener la formación y los conocimientos necesarios para el desempeño de la función pública. Artículo 50.- La capacitación y el perfeccionamiento en el desempeño...se realizarán mediante un sistema que propenda a estos fines, a través de programas nacionales, regionales o locales...”*

**La Ley N° 18.695, en su artículo 37**

*“La capacitación y el perfeccionamiento en el desempeño de la función municipal se realizará mediante un sistema que propenda a estos fines a través de programas”.*

**Ley N° 18.883, se entiende por capacitación, según lo dispone el artículo 22;**

*“Se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios/as desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias”. Artículo 23.- 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/as para asumir cargos superiores; b) La capacitación de perfeccionamiento, que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa 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...”*

**Ley N.º 20.742** Perfecciona el rol fiscalizador del concejo;

*“Fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales. Dicha ley en su artículo 4º crea el Fondo Concursable de Formación de funcionarios/as/as Municipales, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, destinado a financiar acciones para la formación de los funcionarios/as municipales en competencias específicas, habilidades y aptitudes que requieran para el desempeño y ejercicio de un determinado cargo municipal”.*

*La anterior ley, es fundamental porque busca la profesionalización de los funcionarios/as que actualmente se desempeñan en los municipios.*

**La Resolución N.º 1** sobre Normas Generales en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas,

*“De la Dirección Nacional del Servicio Civil, donde se definen normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, tendientes a estandarizar materias relativas a reclutamiento y selección de personas, concursos de ingreso y promoción,*

**Ley N° 18.695** Orgánica Constitucional de Municipalidades

**Ley N°18.883,** Estatuto Administrativo para funcionarios/as Municipales **Art. 22**

**Ley 20.742** Perfecciona el rol fiscalizador del concejo; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales *programas*

*de inducción, programas de capacitación, sistemas de promoción, sistema de calificaciones y otras materias referidas a buenas prácticas laborales”.*

**Ley N° 19.518** Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo

*“Define en su **artículo 1º.**- El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos”.*

**Ley N.º 20.267** Crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo que en su **Artículo 1º**;

*“Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales que tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización”.*

**El instructivo presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales**

*“Que compromete a los servicios públicos a avanzar decididamente en la generación de mejores políticas y prácticas de gestión de personas, con el propósito de generar un mejor Empleo Público, y de este modo fortalecer el aporte que los funcionarios/as y funcionarias realizan para el cumplimiento de la función pública y, a la satisfacción de la ciudadanía. Las instituciones públicas deberán garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos laborales individuales y colectivos. Se deberán generar las condiciones necesarias para promover servicios de calidad, de modo que los funcionarios/as/as se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, mérito e innovación y se deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellos trabajan”.*

**El Plan de Acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de Género**

*“Que busca la incorporación de las consideraciones de género como estrategia para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer, para que tanto las mujeres como los hombres puedan influir y participar en el proceso de desarrollo, y beneficiarse del mismo. La incorporación de las consideraciones de género y las intervenciones específicas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en los mercados de trabajo son estrategias complementarias de las destinadas a asegurar que la desigualdad no se perpetúe ni se agrave. Por ejemplo, que se amplíen las oportunidades de desarrollo de la carrera para el personal de los servicios generales y se adopten medidas específicas para crear un medio ambiente de trabajo propicio y compatible con la vida familiar para todo el personal, tanto hombres como mujeres”.*

### **III. ALCANCES Y PRINCIPIOS RECTORES**

De acuerdo a la Política de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Caldera, la capacitación procurará el desarrollo y adecuación de las necesidades de los cargos y funciones con las competencias de sus funcionarios/as y colaboradores, con el objeto de atraer, motivar y retener a los mejores profesionales, asegurando el desarrollo de cada uno en sus respectivos puestos de trabajo. Lo anterior dentro de un marco participativo e inclusivo y respetando el marco normativo.

## IV. OBJETIVOS

Objetivo General:

- Brindar oportunidades de desarrollo personal y profesional al personal, conjuntamente acorde a los fines de la Ilustre Municipalidad de Caldera y de la valoración de la función pública que desempeñan.

Objetivos Específicos:

- Difundir en forma oportuna la oferta de capacitación disponible para el personal municipal.
- Desarrollar e implementar Programa de capacitación interno municipal.
- Asesorar, orientar y apoyar en procesos de postulación a programas de formación Capacitación.
- Facilitar a través de especialistas capacitaciones en temáticas que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral para aquellos funcionarios/as que lo requieran.

## V. METAS

Dar cumplimiento a las capacitaciones dentro del programa de Mejoramiento a la gestión Institucional, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

Capacitar al menos al 30% de los funcionarios/as/as en las capacitaciones solicitadas a través del diagnóstico aplicado en cada Dirección, Departamento, unidad de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria vigente.

Que al menos un 10 % de los funcionarios/as/as reciba la oferta de capacitación de la Subsecretaría de Desarrollo Regional (SUBDERE).

Se consolida el plan anual de capacitación.

Se difundirá trimestralmente a la comisión el “Plan anual de capacitación” dando a conocer los avances y mejoras al Plan.

## VI. PROPUESTA METODOLÓGICA

En base al estudio y diagnóstico aplicado al personal municipal se ha detectado un alto interés por parte de los funcionarios/as en una variedad de áreas de capacitación, de las cuales se han priorizado los siguientes lineamientos Específicos:

- **Línea Formación Técnica:** Orientada al propósito propio de la institución. Contenidos destinados a disminuir brechas de desempeño detectadas en los procesos de gestión del desempeño individual, identificación de necesidades de capacitación y evaluación específica del Servicio.

- **Línea Formación Específica:** Orientada al cumplimiento específico de la misión y visión

institucional, como también al desarrollo y/o fortalecimiento de conocimientos, aptitudes y habilidades generales y/o puntuales que las instituciones requieran de las personas que se desempeñan en ella.

- **Línea de Formación Transversal:** Orientada al manejo de herramientas técnicas estándar al interior de la institución, tales como normativa del sector público, de compras públicas, herramientas computacionales, gestión de calidad (ISO), administración, entre otras materias.

- **Línea de Formación al Clima Laboral y Organizacional:** Orientada al fortalecimiento de comportamientos (individuales o grupales) o conductas organizacionales, tales como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, Talleres de clima laboral, entre otras.

De acuerdo a los lineamientos presentados y para dar respuesta a los mismos y dados los recursos disponibles se han definido dos ámbitos para la ejecución del plan de Capacitación, la demanda

Interna se financia de acuerdo a la disponibilidad Presupuestaria mediante convenios con instituciones públicas o privadas, asimismo se puede considerar la disponibilidad del Recurso humano capacitado o con mayor conocimientos en la materia a capacitar, por otra parte contamos con las capacitaciones Externas de Organismos del sector Público que ofrecen Programas de Capacitación en forma Gratuita

## PRESUPUESTO MUNICIPAL PARA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO 2024

Se considera un monto de \$52.810.000 (millones de pesos) de acuerdo al Presupuesto Municipal se debe registrar en el ítem de Capacitación de la Ilustre Municipalidad de Caldera. Esta cuenta presupuestaria financiará íntegramente el PAC 2024, Necesidades de capacitación generales y transversales para mejorar la gestión Municipal, Necesidades de capacitación específicas por Direcciones, departamentos, secciones y/u oficinas, fondos concursables en general, Necesidades emergentes de capacitación. Asimismo, se aportará cuando corresponda en las cuentas complementarias que procedan la asignación de recursos que digan relación con los costos operativos de la capacitación, según normativa respectiva.

El presupuesto total de capacitación se distribuirá en las siguientes categorías:

ACTIVIDAD (talleres, capacitaciones, actividades u otras significativas)	% ASIGNACIÓN PPTO	MONTO \$	RESPONSABLE
1.1 Necesidades de Capacitación Generales y Transversales para mejorar la gestión municipal	10%	\$ 7.921.500	Sección Calidad de Vida y Comité de Capacitación
1.2 Necesidades de capacitación específicas por Direcciones, departamentos, secciones u oficinas	80%	\$ 36.967.000	Sección Calidad de Vida y Comité de Capacitación
1.3 Línea de Formación al Clima Laboral y Organizacional	10%	\$ 7.921.500	Sección Calidad de Vida y Comité de Capacitación
<b>TOTAL, FONDOS DESTINADOS A ÁREA DE CAPACITACIÓN</b>	<b>100%</b>	<b>\$ 52.810.000</b>	<b>Sección Calidad de Vida y Comité de Capacitación</b>

**NOTA: LOS MONTOS Y PORCENTAJES QUEDAN SUJETOS A MODIFICACIONES SEGÚN LAS NECESIDADES**

Para definir las capacitaciones alusivas a este Ítem, se tendrá en cuenta las necesidades de los directores y jefes de departamentos, quienes deberán priorizar las mismas a desarrollar por sus funcionarios/as, de acuerdo a temáticas atingentes a sus funciones basadas en la gestión y el Rol Municipal, informando de ello al Departamento de Recursos Humanos y en coordinación directa con su sección de Calidad de Vida, que trabajará de manera directa con el Comité Bipartito.

Se detalla a continuación los montos previstos por Dirección:

DIRECCIÓN	MONTO DESTINADO
Administración Municipal y Alcaldía	\$ 0.0
Dirección de Administración y Finanzas	\$ 0.0
Dirección de Control Interno	\$ 0.0
Secretaria de Planificación	\$ 0.0
Dirección de Desarrollo Comunitario	\$ 0.0
Secretaria Municipal	\$ 0.0
Dirección de Tránsito y Transporte Público	\$ 0.0
Dirección de Medio Ambiente Aseo y Ornato	\$ 0.0
Dirección de Seguridad Pública y Territorial	\$ 0.0
Juzgado de Policía Local	\$ 0.0
Asesoría Jurídica	\$ 0.0
Dirección de Obras	\$ 0.0
Alcaldía	\$ 0.0
<b>Subtotal – (Capacitaciones Específicas)</b>	<b>\$ 36.967.000</b>
<b>Subtotal – (Capacitaciones Generales)</b>	<b>\$ 15.843.000</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 52.810.000</b>

## VII. OFERTA INTERNA

De acuerdo al Levantamiento de Necesidades y reuniones con Comité bipartito la Unidad de Capacitación de la Ilustre Municipalidad de Caldera ha priorizado los siguientes cursos de capacitación, en concordancia con las líneas de acción:

ACCIONES GENERALES	TEMÁTICA	FINANCIADO
Línea de Formación Técnica	Taller en Software Cas-Chile Específica.	Recurso Humano Municipal. Informática
	Presentación del Plan de Calidad de Vida	Recurso Humano Municipal. Capacitación.
	Emergente en esta línea de acción.	Sujeto a disponibilidad presupuestaria.
Línea Formación Estratégica	Curso de Distribución de la Fuerza Laboral y Logística.	Recurso económico Municipal sujeto disponibilidad presupuestaria.

Línea de Formación Operativa Transversal	Emergente en esta línea de acción	Sujeto a disponibilidad presupuestaria.
	Manejo de Correos Electrónicos.	Recurso Humano Municipal.
Línea de Formación de Habilidades Relacionales	Emergente en esta línea de acción	Sujeto a disponibilidad presupuestaria.
	Medio Ambiente.	Recurso Humano Municipal. DIMAO
Línea de Formación de Habilidades Relacionales	Emergente en esta línea de acción.	Sujeto a disponibilidad presupuestaria.
	Evaluación del Clima Laboral.	Recurso Económico Municipal Sujeto a disponibilidad presupuestaria.

## VIII. OFERTA EXTERNA

Con Respecto a la oferta externa de Capacitación, encontramos diversos organismos que ofrecen a las municipalidades Programas de Capacitación y Profesionalismo, a los que los funcionarios/as podrán postular cumpliendo los requisitos previamente establecidos por el organismo y también por el Reglamento Interno de Capacitación. A continuación, se detallan algunos organismos y su respectiva oferta.

ACCIONES GENERALES	TEMÁTICA	FINANCIADO
Línea Técnica Formación	Actualización Ley Específica en área de Desempeño	Institución pública correspondiente.
	Normativa Municipal	Contraloría General de la República.
	Ciber seguridad	SUBDERE.
Línea Estratégica Formación	Curso de elaboración de planes y	SUBDERE. programas de trabajo
	Planificación Estratégica	SUBDERE.
Línea de Formación Operativa Transversal	Microsoft Office Excel	Contraloría General de la República y/o Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio   Gobierno de Chile.
	Derechos fundamentales de la Funcionario Municipal	Dirección General del Trabajo.
	Curso de Inglés	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio   Gobierno de Chile.
	Inducción General a la Administración del Estado, para funcionarios/as Municipales.	Contraloría General de la República.

	Ética, transparencia y lobby en la Contraloría General de la República. Sector Público.
	Introducción al estatuto Administrativo: El Servicio Público y la Carrera funcionaria. Contraloría General de la República.
	Lenguaje de Señas y/o Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio   Gobierno de Chile. Contraloría General de la República.
	Inducción avanzada a la Administración del Estado. Contraloría General de la República.
	Administración Financiera de la Estado. Contraloría General de La República.

	Microsoft Office Word y/o Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio   Gobierno de Chile. Contraloría General de la República.
Línea de Formación de	Taller Manejo del estrés Asociación Chilena de Seguridad.
Habilidades	Taller de Trabajo en Equipo el Patrimonio   Gobierno de Chile. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio   Gobierno de Chile.
Relacionales	Curso Comunicación Efectiva Asociación Chilena de Seguridad
	Taller de Clima Laboral Asociación Chilena de Seguridad.
	Taller de Atención de Público Patrimonio   Gobierno de Chile. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio   Gobierno de Chile.
	Curso de Liderazgo y manejo de grupo Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio   Gobierno de Chile.
	Taller Toma de Decisiones Asociación Chilena de Seguridad.
	Taller de Autocuidado Asociación Chilena de Seguridad.

En el Marco del Aprovechamiento de la oferta externa la Ilustre Municipalidad de Caldera trabajará en red con Achs, Contraloría, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (DIBAM), Caja de Compensación los Héroes y Seremi del trabajo, entre otros organismos.

## IX. DIFUSIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Se realizará difusión del Plan de Capacitación mediante la página de Intranet del municipio a través de un Banner al cual todos los funcionarios/as tienen acceso. Además, se confeccionará video informativo acerca de la oferta disponible en capacitación este video será subido a intranet y al correo de los funcionarios/as Semestralmente informando además los avances en Capacitación.

## **X. CONTROL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN CONTROL**

Registro de los funcionarios/as en cuanto a:

- Nivel educativo
- Antecedentes de capacitación
- Horas de formación
- Notas
- Ausentismo de los cursos
- Costos del Curso

Lo anterior Con la finalidad de priorizar cupos disponibles y avisar en forma oportuna la oferta en capacitación.

Evaluación:

Se evaluará el Plan de Capacitación de la siguiente forma:

- Cantidad de cursos ejecutados según Programa de Capacitación.
- Asistencia.
- Certificación. Seguimiento:
  - Registro de la realización del curso en cuanto a relatores, cumplimiento de asistencia, disponibilidad de espacio físico en concordancia con la propuesta inicial.

### **ANEXO 1**

“PLAN ANUAL 2024 DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CALDERA PARA LAS POSTULACIONES AL FONDO CONCURSABLE DE FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS/AS MUNICIPALES, LEY N° 20.742”

#### **1. Antecedentes del Fondo Concursable de Formación de funcionarios/as Municipales**

El presente Plan Anual que se presenta al Concejo Municipal ha sido elaborado para regular las postulaciones de los funcionarios/as de la Ilustre Municipalidad de Caldera a los concursos del año 2024 del Fondo Concursable de Formación de funcionarios/as Municipales, o Fondo de Becas, creado por la Ley N° 20.742, de 1 de abril de 2014, según lo establecen el artículo N° 9 de este cuerpo legal, y el artículo 5° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 1.933, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de fecha 4 de diciembre de 2014.

El Fondo Concursable de Formación de funcionarios/as Municipales, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, está focalizado en aquellos funcionarios/as municipales que desempeñan un cargo municipal y a quienes se le aplican las disposiciones de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo Para funcionarios/as Municipales.

Este Fondo de Becas financia acciones para la formación de los funcionarios/as municipales en competencias específicas, habilidades y aptitudes que requieran para el desempeño y ejercicio de un determinado cargo municipal.

Los estudios que se financian con cargo a este Fondo de Becas 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.

Los beneficios que se otorguen a cada becario consistirán en un monto equivalente al costo total o parcial de arancel y matrícula del programa de formación correspondiente por el tiempo que duren

los estudios y una asignación mensual de manutención, por un máximo de trece unidades tributarias mensuales, en el período correspondiente a la beca, con un máximo de dos años. Cualquier gasto que exceda los montos de los beneficios señalados en la convocatoria respectiva o que diga relación a conceptos distintos de los señalados precedentemente, serán de cargo del beneficiario.

Los requisitos mínimos de postulación para ser beneficiario del Fondo de Becas son los siguientes:

- a) Ser funcionario de Planta o contrata, con al menos 5 años de antigüedad en la municipalidad inmediatamente anteriores al momento de la Postulación. Para determinar el requisito de la antigüedad se considerará la totalidad de años que el funcionario se haya desempeñado en calidad jurídica de planta y contrata.
- b) No haber sido sancionado con medida disciplinaria, en los últimos cuatro años, o estar sometido, al momento de la postulación, a sumario administrativo o investigación sumaria, en calidad de inculpado.
- c) No encontrarse, al momento de la postulación, formalizado en un proceso penal.
- d) No mantener, a la fecha de la postulación, deudas con la municipalidad o con instituciones públicas derivadas del otorgamiento de becas.
- e) Estar cursando, haber sido aceptado o estar en proceso de postulación a un programa académico conducente a un título técnico o profesional, de una universidad o instituto profesional, que haya sido seleccionado de acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Fondo de Becas, o haber sido aceptado o estar en proceso de postulación a un programa académico de diplomado o postítulo que cumpla con estos mismos requisitos.
- f) Contar con el patrocinio oficial de la municipalidad para postular al Fondo de Becas.

La municipalidad patrocinará oficialmente la postulación de los funcionarios/as interesados en participar en los concursos de becas del Fondo Concursable de Formación de funcionarios/as Municipales de acuerdo a lo establecido en los siguientes numerales de este Plan Anual.

## 2. Áreas Prioritarias de Estudio para la Municipalidad que serán Financiadas con el Fondo

### Concursable de Formación de funcionarios/as Municipales

De acuerdo con las orientaciones estratégicas de la Ilustre Municipalidad de Caldera y las necesidades de formación de los funcionarios/as, las áreas prioritarias de estudio a las que pueden postular quienes estén interesados en obtener una beca del Fondo Concursable de Formación de funcionarios/as Municipales, durante el año 2022, son las siguientes:

Necesidades de formación funcionaria	Áreas de Estudio
título técnico, Título Profesional, Diplomado y Postítulo	1.1. Funciones propias de las municipalidades, según lo estipulado en la Ley N° 18.695. 1.2.1. Desarrollo Social. 1.2.2. Desarrollo Territorial. 1.2.3. Gestión Interna. 1.2.4. Gestión Financiera.

Se han priorizado todas las áreas de estudio para las necesidades de capacitación en la obtención de título técnico, profesional, diplomado y pos título. Lo anterior en base a la aplicación del diagnóstico de levantamiento de necesidades.

### 3. Criterios de Selección de los Postulantes de la Municipalidad al Fondo Concursable de Formación de funcionarios/as Municipales.

Los funcionarios/as que quieran postular al Fondo Concursable de Formación de funcionarios/as Municipales deben cumplir con los siguientes criterios.

- a) Cumplir con los requisitos mínimos de postulación que establece la Ley N° 20.742 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 1.933, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de fecha 4 de diciembre de 2014, así como aquellos establecidos en las respectivas bases de cada concurso de becas.
- b) Estar interesado en cursar estudios conducentes a título técnico, título profesional, diplomados o los títulos en las áreas prioritarias para la municipalidad de acuerdo con lo señalado en la sección anterior.
- c) Elaborar carta de presentación en primera instancia a jefatura directa y siendo está autorizada, se remite al alcalde o subrogante con la finalidad de obtener los permisos correspondientes para postular.

### 4. Condiciones que Permiten el Acceso Igualitario de los funcionarios/as para la Postulación al Fondo de Becas.

Para asegurar el acceso igualitario de los funcionarios/as a ser patrocinados por la Municipalidad para postular a los concursos del Fondo Concursable de Formación de funcionarios/as Municipales, la encargada de Capacitación deberá implementar las siguientes medidas:

- a) Difundir entre todos los funcionarios/as de planta y contrata los beneficios que se pueden obtener a través del Fondo de becas, los requisitos de postulación y las formalidades que requiere la municipalidad para la selección de los funcionarios/as que serán patrocinados al respectivo concurso. Para ello se informará a los funcionarios/as través de correo electrónico, mediante la publicación de avisos en los lugares más visibles y concurridos de las dependencias municipales y por medio de las asociaciones de funcionarios/as de la municipalidad.
- b) Asegurar que todos los funcionarios/as que cumplan con los requisitos mínimos de postulación que establece la Ley N° 20.742, y su Reglamento, así como aquellos establecidos en las respectivas bases de cada concurso de becas; los criterios particulares establecidos por la municipalidad y que estén interesados en cursar programas en las áreas prioritarias que se señalan en el numeral 2 de este Plan Anual, puedan postular al patrocinio de la municipalidad para participar en los concursos del Fondo de Becas.
- c) Que en la selección de los funcionarios/as de planta y contrata interesados en obtener el patrocinio del municipio para postular al Fondo de Becas no existan discriminaciones de ningún tipo.
- d) Asegurar la igualdad de oportunidades de todos los funcionarios/as a postular al patrocinio de la municipalidad.

### 5. Normativas relevantes para el proceso de Postulación año 2024

Reglamento del Fondo Concursable de Formación de funcionarios/as Municipales:

-Artículo 14.- La postulación al Fondo se realizará a través de una convocatoria pública para cada uno de los tipos de becas de estudios que financia el Fondo, la que se difundirá por medio de avisos publicados en un diario de circulación nacional y de la página web [www.academia.subdere.gov.cl](http://www.academia.subdere.gov.cl).

Los funcionarios/as municipales interesados en postular al Fondo deberán hacerlo a través de una plataforma única de postulación en el mismo sitio web señalado precedentemente, donde se dispondrá de las bases del concurso de becas de cada convocatoria.

El periodo para realizar las postulaciones a los diferentes tipos de becas que contempla el fondo no podrá ser inferior a cuatro semanas desde la publicación de cada convocatoria. Para apoyar el proceso de postulación a las diferentes convocatorias se habilitará un sistema de consulta telefónica cuyo horario de funcionamiento estará establecido en el sitio web [www.academia.subdere.gov.cl](http://www.academia.subdere.gov.cl).

-Artículo 15.- Los funcionarios/as que postulen a las convocatorias del Fondo de becas, deberán contemplar el formulario que estará disponible en la página web [www.academia.subdere.gov.cl](http://www.academia.subdere.gov.cl).

Dicho formulario deberá ser completado en línea, y enviado dentro de los plazos y modalidades de postulación, de acuerdo a lo que señalen las respectivas bases del concurso de becas, adjuntando los documentos que se señalan en la respectiva convocatoria de concurso de becas.

Los Postulantes serán responsables de la veracidad, integridad y legibilidad de la información consignada en dicho formulario de postulación.

Todos los antecedentes requeridos deberán ser presentados en papel, antes de la firma del correspondiente convenio, para su debida verificación.

La omisión o declaración falsa de cualquier dato solicitado en el formulario de postulación o los documentos de respaldo, y/o la no presentación de los documentos de respaldo solicitados en las bases del concurso de beca al momento de la postulación, serán causales de inadmisibilidad del postulante al proceso de selección.

-Artículo 16.- Las Postulaciones que cumplan con los requisitos y formalidades establecidos en este reglamento y en las bases del concurso de becas serán admisibles para ser evaluadas por la SUBDERE con la asesoría de un comité de evaluación externo, constituido especialmente para cada convocatoria de concurso de becas.

-Artículo 17.- La evaluación de las postulaciones a las bases que contempla el Fondo se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Antecedentes académicos y/o experiencia laboral del postulante.
- b) Objetivos y razones en que el candidato funda su postulación.
- c) Las cartas de recomendación que presente el postulante, a las que se hará referencia en las respectivas bases de concurso de becas.
- d) Calidad y trayectoria de los programas académicos de cada tipo de estudio que financia el Fondo. Para medir este criterio en los programas conducentes a títulos técnicos y profesionales se considerarán los años continuos de acreditación otorgados al respectivo programa por las agencias acreditadoras autorizadas para estos efectos por la Comisión Nacional de Acreditación. Para el caso de los programas de Diplomado y postítulo se considerará los años que el programa ha sido dictado.
- e) Tipo de comuna de procedencia laboral del postulante, según la tipología municipal utilizada por la SUBDERE para la distribución anual del Fondo de Incentivo al mejoramiento de la Gestión Municipal, otorgando el mayor puntaje al grupo de municipalidades de comunas Semi Urbanas y rurales con bajo desarrollo y desarrollo medio.

## ANEXO 2

### FORMULARIO DE POSTULACIÓN ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN INTERNA

MUNICIPALIDAD DE CALDERA ANTECEDENTES DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACION	
NOMBRE CURSO O ACTIVIDAD	:
CIUDAD DONDE SE IMPARTE	:
INSTITUCIÓN QUE LO IMPARTE	:
DURACION	:
HORARIOS	:
DIAS	:
DATOS POSTULANTE	
NOMBRE	:
RUT	:
E- MAIL	:
FONO	:
DIRECCION O UNIDAD	:
CARGO	:
PROFESION	:
TIPO DE CONTRATO	:
PERTINECIA Y MOTIVACIÓN	
NECESIDAD QUE CUBRE	:
SEÑALE COMO AUMENTARÁ SUS METAS CON ESTE CURSO. (QUE SEA MEDIBLE)	
DATOS JEFE DIRECTO	
NOMBRE	:
E- MAIL	:
FONO	:
DIRECCIÓN O UNIDAD	:
CARGO	:
COMPROMISO	

Por medio de este formulario de postulación, confirma asistencia al curso al cual se detalla y se compromete a cursar con las notas mínimas requeridas para aprobarlo.

Se declara, además, haber leído el Plan Anual de Capacitación y aceptado previo a esta postulación las condiciones y obligaciones que acarrea inscribirse en los cursos que se ofrecen.

FIRMA POSTULANTE

FIRMA JEFE DIRECTO

Fecha: