



ILUSTRE MUNICIPALIDAD  
DE OVALLE

DIRECCION DE ASESORIA JURIDICA

053-661139-665377

**DECRETO EXENTO N° 6.555.-**

OVALLE, 16 de diciembre del 2022.-

**VISTOS:**

El Certificado N° 575 de fecha 07 de diciembre de 2.022, donde el Secretario Municipal, certifica que en Sesión Ordinaria N° 34 de igual fecha, el Honorable Concejo Municipal aprobó por unanimidad de los presentes, con la ausencia justificada del concejal Blas Araya, el Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, año 2023; el Plan de Capacitación año 2023, Municipalidad de Ovalle adjunto al certificado señalado y en uso de las facultades que me otorga la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades:

**CONSIDERANDO:**

Que el Certificado N° 575 de fecha 07 de diciembre de 2.022, donde el Secretario Municipal, certifica que en Sesión Ordinaria N° 34 de igual fecha, el Honorable Concejo Municipal aprobó por unanimidad de los presentes, con la ausencia justificada del concejal Blas Araya, el Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, año 2023, por un presupuesto total de \$40.000.000, según lo presentado por don Víctor Lara Ramírez, Jefe (S) Recursos Humanos

**DECRETO:**

**APRUEBESE** el siguiente “**PLAN DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS AÑO 2023**”, por un presupuesto total de \$40.000.000, en conformidad al Certificado N° de fecha 07 de diciembre de 2.022, donde el Secretario Municipal, certifica que en Sesión Ordinaria N° 34 de igual fecha, el Honorable Concejo Municipal aprobó por unanimidad de los presentes, con la ausencia justificada del concejal Blas Araya, cuyo texto se anexa y se entiende incorporado formando parte integrante del presente acto administrativo con todo sus antecedentes.

Anótese.- Comuníquese a Secretaría Municipal, Dirección de Administración y Finanzas, Unidad de Control, H. Concejo Municipal, Dirección de Asesoría Jurídica, RRHH, Oficina de Transparencia, Interesados.- Archívese.



**FRANCISCO VEGA NAVARRO**  
**SECRETARIO MUNICIPAL**

HVC/FVN/SGA/TPA/phf.-



**HÉCTOR VEGA CAMPUSANO**  
**ALCALDE (S)**



ILUSTRE MUNICIPALIDAD OVALLE

## CERTIFICADO N°575

El Secretario Municipal, que suscribe, certifica que en Sesión Ordinaria N°34 del 07 de diciembre del 2022, el Honorable Concejo Municipal, aprobó por unanimidad de los presentes, con la ausencia justificada del concejal Blas Araya Rivera, el Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, Año 2023, por un presupuesto total de \$40.000.000, según lo presentado por don Víctor Lara Ramírez, Jefe(S) Recursos Humanos.



  
**FRANCISCO VEGA NAVARRO**  
**SECRETARIO MUNICIPAL**

Ovalle, 07 de Diciembre del 2022.-



ILUSTRE MUNICIPALIDAD  
DE OVALLE

## PLAN DE CAPACITACION AÑO 2023 MUNICIPALIDAD DE OVALLE

El Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, año 2023, es un instrumento que permite guiar las prioridades de capacitación de los funcionarios de la Municipalidad de Ovalle, y por lo tanto se basa en las siguientes premisas:

- a) 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.
- b) Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, 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 un 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.
- c) 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 a los funcionarios de planta y contrata de la Municipalidad de Ovalle y a 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 dos criterios definidos:

### **A) CAPACITACION CON RECURSOS PROPIOS :**

- 1.- Necesidades de capacitación generales para mejorar la gestión municipal
- 2.- Necesidades de capacitación específicas por Direcciones, Departamentos o Unidades

### **B) CAPACITACION CON RECURSOS EXTERNOS**

- 1.- Capacitaciones según Ley N° 20742, de la Academia de Capacitación Municipal

## ESPECIFICACIONES DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION AÑO 2023

### A) CAPACITACION CON RECURSOS PROPIOS

#### PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

##### I. ALCANCE LEGALES

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 postulación y selección, 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 a los interesados, mediante evaluación de los méritos de los candidatos.

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 las municipalidades existirá un comité bipartito tendiente a desarrollar tareas consultivas en materias de capacitación del personal, que estar integrado por representantes de los funcionarios y representantes del municipio nombrados por el Sr. Alcalde

## **II. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION**

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

- Mejorar la interacción entre los funcionarios y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la municipalidad en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- 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.
- 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.
- 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.

## **III. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION**

### **Objetivos Generales**

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado.
- 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**

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

#### IV NORMAS DE PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS DE POSTULACIÓN A CAPACITACIONES

Los funcionarios municipales de planta o contrata que deseen realizar un curso de capacitación, que involucre recursos municipales, deberán solicitarlo a sus jefes directos, los cuales deberán analizar la pertinencia del mismo para los fines de su área.

Posteriormente, los directores o jefes deberán remitir la solicitud con su visto bueno al Comité de Capacitación, quienes tendrán la misión de revisar que la capacitación solicitada se ajuste a las normas del presente plan de capacitación. De cumplirse con este requisito, el Comité de Capacitaciones emitirá la certificación y remitirá los antecedentes al Sr. Alcalde para su aprobación final y su posterior tramitación por el Departamento de Recursos Humanos, previa verificación de disponibilidad presupuestaria con la Dirección de Administración y Finanzas

Cuando sean los directores de Direcciones los que deseen realizar una capacitación con cargo a fondos municipales, la solicitud de autorización deberán dirigirla al Sr. Alcalde, quien remitirá los antecedentes al Comité de Capacitaciones para su visto bueno. Cumplido este trámite y realizada la certificación respectiva, los antecedentes volverán al Sr. Alcalde para su aprobación final y su posterior tramitación por el Departamento de Recursos Humanos, previa verificación de disponibilidad presupuestaria con la Dirección de Administración y Finanzas.

Cuando las capacitaciones no involucren recursos municipales y se relacionen con postulaciones al Fondo Concursable de Formación para Funcionarios Municipales regidos por la Ley N° 20.742.-, los funcionarios interesados deberán dirigir su solicitud de postulación al Sr. Alcalde de la comuna, quien tendrá la potestad de autorización final.

El Comité de Capacitación Municipal año 2023, detallara el procedimiento de selección a los distintos tipos de capacitación definido en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

V. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

**Programa de capacitación CON RECURSOS MUNICIPALES**

	Nombre programa	Número de participantes estimados	de	Presupuesto
1.- NECESIDADES DE CAPACITACION GENERALES PARA MEJORAR LA GESTION MUNICIPAL				
A.-	NUEVA NORMATIVAS CONTABLES MUNICIPAL SOBRE RESOLUCION N°3 DE 2020 CGR	15		\$ 10.000.000.-
B.-	ATENCION DE PUBLICO Y/O DE COUCHING	30		\$ 10.000.000.-
C.-	CURSOS TENDIENTES A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA Y CONDICIONES FISICAS Y SICOLOGICAS DE LOS FUNCIONARIOS Y DE NORMATIVAS MUNICIPALES	100		\$ 8.000.000.-
2.-CAPACITACION POR DIRECCIONES, DEPARTAMENTOS O UNIDADES				
A.-	CURSOS DE CAPACITACION ESPECIFICAS DE ACUERDO A REQUERIMIENTOS PARA FUNCIONARIOS DE DIRECCIONES, DEPARTAMENTOS O UNIDADES	50		12.000.000.-
		<b>total</b>		<b>\$ 40.000.000.-</b>

## **1.- NECESIDADES DE CAPACITACION GENERALES PARA MEJORAR LA GESTION MUNICIPAL**

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

### **CON RECURSOS MUNICIPALES:**

- A) NUEVA NORMATIVAS CONTABLES MUNICIPAL SOBRE RESOLUCION N°3 DE 2020 CGR
- B) ATENCION DE PÚBLICO Y/O COUCHING
- C) CURSOS TENDIENTES A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA Y CONDICIONES FISICAS Y SICOLOGICAS DE LOS FUNCIONARIOS Y DE NORMATIVAS MUNICIPALES
  - C1.- Actividades Deportivas y recreativas
  - C2.- Cursos de mejoramiento de calidad de Vida
  - C3.- Ley N° 18.695, Orgánica de Municipalidades
  - C4.- Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo
  - C5.- Ley N° 19.886, Ley de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios

### **A.- NUEVA NORMATIVAS CONTABLES MUNICIPAL SOBRE RESOLUCION N°3 DE 2020 CGR**

#### **Objetivos del curso**

- Dotar a los funcionarios municipales de conocimientos en normas contables aprobadas en la resolución N° 3 de la Contraloría General de la Republica y sus procedimientos en las siguientes normas específicas:
- Bienes de uso
- Costos de estudios y proyectos
- Instrumentos financieros

#### **Número de Participantes estimados**

15 funcionarios de las distintas direcciones, departamentos o unidades de las áreas relacionadas



Presupuestos estimado

**\$ 10.000.000.**

#### **B.- ATENCION DE PÚBLICO Y/O COUCHING**

Destinados a funcionarios administrativos y jefes de servicios, con el objetivo de permitir mejorar las capacidades de los funcionarios en la atención de público y/o coaching

Objetivo del curso:

Establecer un método que consista en acompañar, instruir y entrenar al personal municipal o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir cumplir metas o desarrollar habilidades para la atención de público y otras habilidades

Número de Participantes:

30 funcionarios de las distintas direcciones, departamentos o unidades

Presupuestos estimado

**\$ 10.000.000.**

#### **C.- CURSOS TENDIENTES A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA Y CONDICIONES FISICAS Y SICOLOGICAS DEL PERSONAL Y DE NORMATIVAS MUNICIPALES**

C1.- Actividades Deportivas y recreativas

C2.- Cursos de mejoramiento de calidad de Vida

C3.- Ley N° 18.695, Orgánica de Municipalidades

C4.- Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo

C5.- Ley N° 19.886, Ley de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios

Destinado a funcionarios de todas las áreas de la municipalidad, como una manera de buscar alternativas de mejorar la calidad de vida del personal a través de cursos complementarios a las funciones municipales.

### Objetivos del curso

- Mejorar la calidad de vida y los niveles de stress de los funcionarios
- Proporcionar actividades complementarias a las funciones diarias del personal municipal
- Mejorar los conocimientos en materias de normas legales aplicables al municipio

### Número de Participantes

100 funcionarios de todas las áreas municipales

### Presupuestos estimado

**\$8.000.000.**

## 2.- NECESIDADES DE CAPACITACION ESPECÍFICAS POR DIRECCIONES, DEPARTAMENTOS O UNIDADES

- A) Las capacitaciones en esta área se realizaran y definirán de acuerdo al diagnóstico realizado y de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias que para estos fines se establece en el presupuesto municipal año 2023.

Para definir las capacitaciones, se tendrá en cuenta las necesidades de los directores y jefes de departamentos, las cuales se definen en términos generales en las siguientes temáticas entre otras:

#### Área de Secplan:

- De proyectos y desarrollo
- Fiscalización de proyectos

#### Área de administración y finanzas:

- Cursos de cajeros
- Programas de cas chile
- Ley de rentas , alcoholes y fiscalización municipal
- Cursos para área de Recursos Humanos

#### Área Secretaria Municipal

- Curso sobre leyes específicas del área
- Gestión laboral

#### Área Asesoría Jurídica

- Ley de compras públicas
- Sumarios administrativos
- Curso de normativa municipal

#### Área Control Interno

- Gestión de riesgo
- Gestión presupuestaria
- Ley de compras publicas

#### Presupuesto

**\$12.000.000.-**

**50 funcionarios de todas las áreas municipales**

## B) CAPACITACION CON RECURSOS EXTERNOS

### “PLAN ANUAL 2023 DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE OVALLE PARA LAS POSTULACIONES AL FONDO CONCURSABLE DE FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES, LEY N° 20.742”

#### 1. Antecedentes del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales

Los Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, o Fondo de Becas, creado por la Ley N° 20.742, de 1 de abril de 2014, 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 Municipales, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, está focalizado en aquellos funcionarios municipales que desempeñan un cargo municipal y a quienes se le aplican las disposiciones de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo Para Funcionarios Municipales.

Este Fondo de Becas financia acciones para la formación de los funcionarios 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 pos título, cuyos contenidos estén directamente relacionados con materias afines a la gestión y funciones propias de las municipalidades.

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 cinco 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 pos título que cumpla con estos mismos requisitos.

- f) Contar con el patrocinio oficial de la municipalidad para postular al Fondo de Bécas.

La municipalidad patrocinará oficialmente 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 Plan Anual.

Se debe contar con el visto bueno del comité municipal de capacitación, el cual estará conformado por dos representantes del municipio nombrados por el señor Alcalde y dos representantes de los trabajadores, elegidos por la Asemuch.

Los cursos y áreas de especialización serán definidos por el Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo



HVC/VLR

OVALLE, DICIEMBRE DE 2022