



República de Chile  
I. Municipalidad de Zapallar  
Secretaría Municipal

## **DECRETO DE ALCALDÍA N° 5.794 / 2015**

**ZAPALLAR, 09 de Octubre de 2015.**

### **VISTOS:**

**LOS ANTECEDENTES:** Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades"; Sentencia de Proclamación Rol 320/2012 del Tribunal Electoral de la V Región, de fecha 30 de Noviembre del 2012 que nombra Alcalde de la Comuna de Zapallar; y Decreto de Alcaldía N° 4.587/2015 de fecha 16 de Septiembre de 2015 que nombra Alcalde Subrogante a don Hernán Ortiz Gálvez, Administrador Municipal.

### **CONSIDERANDO:**

- Memorandum N° 645 A /2015 de fecha 09 de Octubre de 2015, emitido por el Encargado de Recursos Humanos.
- Programa de Capacitación Año 2016.

### **DECRETO:**

**APRUEBASE PROGRAMA DE CAPACITACION AÑO 2016,** según texto que se detalla:

### **INTRODUCCION**

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los funcionarios municipales adquieren conocimientos y desarrollan destrezas específicas relativas al trabajo. De igual forma, contribuye a modificar las actitudes de los funcionarios, relacionadas con aspectos de la organización, el puesto que ocupan o el ambiente laboral. 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 y a la organización. Además, promueve el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la Institución. En este sentido, la capacitación constituye un factor importante para que el funcionario aporte a las metas y objetivos de la Municipalidad, ya que es un proceso constante de la búsqueda de mayores niveles de eficiencia, efectividad y productividad. El Programa de Capacitación que se presenta abarca a los estamentos Directivos, Profesional, Técnico, Administrativo y Auxiliar, de igual forma considera a funcionarios contratados bajo la modalidad de honorarios y códigos del trabajo. Los temas se seleccionaron basándose en requerimientos de los jefes de Unidades, quienes se basaron en las brechas observadas que tienen los funcionarios bajo su dependencia, en el desarrollo de sus procesos. Asimismo, el Plan está enmarcado dentro del presupuesto anual asignado para el año 2016.



República de Chile  
 I. Municipalidad de Zapallar  
 Secretaría Municipal

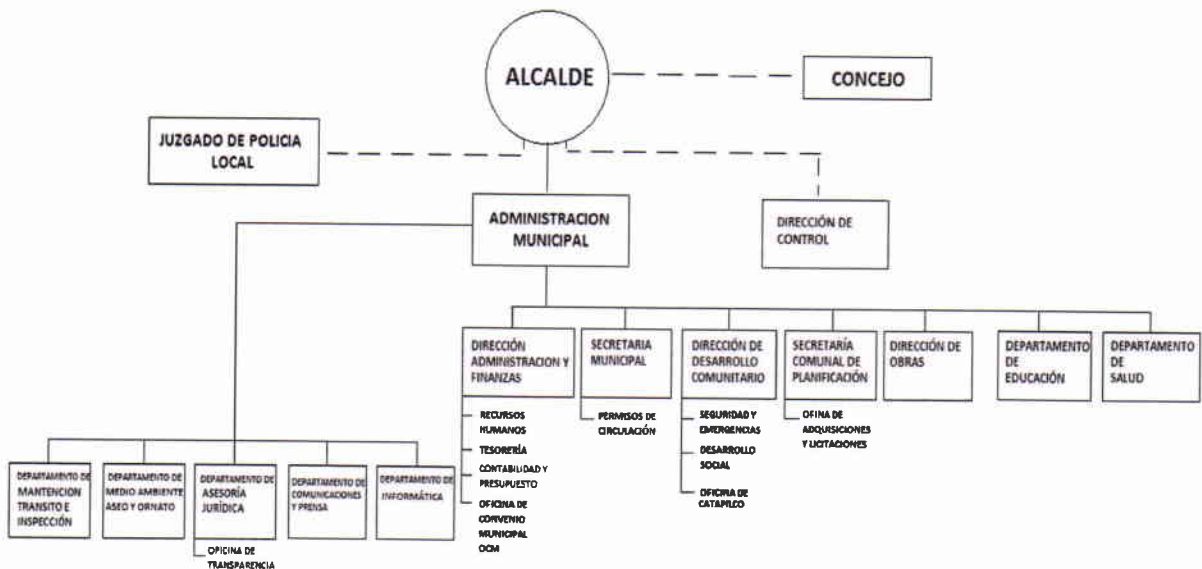
### MISION – VISION

La Ilustre Municipalidad de Zapallar, ha definido como un eje fundamental, la implementación y puesta en marcha de una política de Recursos Humanos que integra políticas valóricas y estatutarias, con propuestas de innovación y desarrollo, a objeto de que sirva como un medio que fomente la productividad, la autonomía, la reflexión crítica y la innovación en las formas de gestión en un organismo que valore su propio aprendizaje, la eficiencia, la eficacia, la mejora continua y la mejor calidad de vida de su personal.

La Unidad de Recursos Humanos tiene por finalidad ser una unidad estratégica al servicio de la Municipalidad de Zapallar, innovadora y cercana a las personas que la integran, comprometida con su calidad de vida y la gestión de sus talentos para contribuir con la excelencia de los servicios públicos entregados por la institución.

La Ilustre Municipalidad de Zapallar, reconoce en su personal el capital más valioso de la Institución, comprometiéndose a preocuparse, permanentemente, de su bienestar y desarrollo.

### Organigrama institucional





República de Chile  
I. Municipalidad de Zapallar  
Secretaría Municipal

## PRINCIPIOS ORIENTADORES FUNDAMENTALES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ZAPALLAR EN RELACIÓN A LAS PERSONAS Y SU DESARROLLO

La política de recursos humanos de la Ilustre Municipalidad de Zapallar, ha considerado para su elaboración la normativa vigente; el Estatuto Administrativo; el Derecho Administrativo; el Código de Buenas Prácticas Laborales y directrices que en esta materia ha entregado la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Los principios orientadores fundamentales de la política de recursos humanos son los siguientes:

**Calidad:** El desarrollo de las personas incluye la idoneidad en la competencia técnica del personal (conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades) que sustenta su desempeño diario, así como las condiciones laborales para un trabajo digno, que se concibe no sólo con las características de acceso a los derechos tradicionales, sino que, incluye el acceso a la formación, al desarrollo y al reconocimiento de las competencias adquiridas durante los procesos de educación y trabajo.

**Eficiencia y eficacia:** Entendido como oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad en la entrega de los servicios, de manera que sean una solución efectiva a un problema o necesidad concreta, optimizando el uso de los recursos.

**Ética:** El desarrollo de las personas en la Ilustre Municipalidad de Zapallar se sustenta en un irrestricto respeto a la vida, a la dignidad del ser humano y los derechos humanos, sin distinción de edad, raza, sexo, nivel socioeconómico, diversidad cultural o de otra índole.

**Transparencia:** El desarrollo de las personas implica compromiso con la construcción y consolidación de una cultura institucional de rendición de cuentas a la sociedad civil.

**Gestión participativa:** Entendido como el deber de generar espacios de participación tanto del personal de la Ilustre Municipalidad de Zapallar, como de los usuarios, para mejorar los servicios y desarrollar la capacidad de responder satisfactoriamente a sus diversas necesidades.

**Humanismo:** Todo ser humano, sin importar su condición social, edad, nivel educativo o socioeconómico es valioso en sí mismo y puede aportar, su creatividad, originalidad, responsabilidad, libertad y capacidad de servir. El usuario es origen, centro y destino de todas nuestras acciones.

**Universalidad:** El campo de desarrollo de las personas abarca todo el personal, sin exclusión alguna respecto del tipo de contrato que mantenga con la Ilustre Municipalidad de Zapallar, ni de género, jerarquía, profesión, ocupación, ubicación geográfica u otra consideración.



República de Chile  
I. Municipalidad de Zapallar  
Secretaría Municipal

**Integralidad:** La concepción de las personas, en la Ilustre Municipalidad de Zapallar, es integral, concibiéndolas desde dos dimensiones indivisibles: la dimensión humana y la dimensión técnica o laboral. Un todo integrado de espíritu, conocimientos, sentimientos y prácticas.

**Reconocimiento:** Es un estímulo que permite a los funcionarios y asesores mejorar la calidad de su trabajo, cumplir con la misión institucional y entregar un mejor servicio a los ciudadanos.

### Personal área municipal

El área municipal durante el año 2015 contó con 250 servidores públicos, de los cuales y en virtud de la fijación de las plantas municipales del año 1994, que quedó fijada mediante el DFL N° 227-19.321, de fecha 8 de agosto de 1994, y las posteriores modificaciones, en particular, la Ley N° 20.742, de fecha 30 de marzo de 2014, cuenta con 34 funcionarios de Planta, 8 funcionarios en modalidad a contrata, 108 contratados a honorarios y 100 bajo la modalidad Código del trabajo.

### Funcionarios capacitados durante el año 2015

En el área municipal, se capacitó durante el año 2015, a 61 funcionarios quienes sumaron 736 horas de capacitación, en áreas de operaciones de emergencia, Sumarios y Juicios de Cuentas, Curso de Excel, Contabilidad General, Programas PMU y PMB 2015, elaboración de Bases de Licitación, Herramientas de Inspección Técnica de Obras, etc.

### OBJETIVO DEL PROGRAMA

Ejecutar actividades de inducción y capacitaciones necesarias para que los funcionarios se incorporen a la Organización con los conocimientos adecuados y para que los funcionarios antiguos, mejoren su desempeño, en virtud de las necesidades de capacitación detectadas para el óptimo funcionamiento de la Municipalidad.

### Capacitaciones a efectuar:

| Área      | Curso                                    | Cantidad de personas | Institución que dicta el curso | Lugar       | Valor referencial por persona |
|-----------|--|----------------------|--------------------------------|-------------|-------------------------------|
| Tesorería | Cobranzas/Registro de Multas No Pagadas. | 2                    | Por definir                    | Por definir | 370,000                       |
|           | Inspección Municipal.                    | 1                    | Por definir                    | Por definir | Por definir                   |
|           | Tesorería.                               | 1                    | Por definir                    | Santiago    | 290,000                       |
|           | Contabilidad y Presupuesto Municipal.    | 1                    | Por definir                    | Por definir | Por definir                   |



|   |  |   |                                     |              |             |
|---|--|---|-------------------------------------|--------------|-------------|
|   | Sistemas Cas Chile.  | 6 | Por definir                         | Santiago     | Por definir |
|   | Rentas y Patentes Municipales.   | 2 | Contraloría General de la Republica | Valparaíso   | Por definir |
|   | Cajeros.   | 3 | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
| <b>Jurídica</b>                                   | Procedimientos Sumariales.   | 3 | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
|   | Ley de Transparencia y Lobby, aplicación práctica.   | 3 | Por definir                         | Viña del Mar | Por definir |
|   | Ley de compras y probidad  | 3 | Contraloría Regional                | Valparaíso   | 0           |
|   | Estatuto Administrativo Municipal/Salud  | 2 | Contraloría Regional                | Valparaíso   | 0           |
| <b>Control de gestión/ Encargada de bienestar</b> | Bienestar municipal  | 1 | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
| <b>Control</b>                                    | Las nuevas disposiciones contables de Control Interno (La Unidad de Control).  | 4 | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
|   | Ley de Compras Públicas (Rosa Gallardo).   | 1 | Por definir                         | Viña del Mar | Por definir |
|   | En Sistemas de Control para contratos municipales (Gabriela Romero y/o Rosa Gallardo).                                       | 2 | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
|   | Gestión del Control Interno Municipal "Herramientas de Control" (Alberto Areco y/o Gabriela Romero).                         | 1 | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
|   | Roles, Funciones, Tareas Y Actividades De Las Unidades De Control Interno En Los Municipios Chilenos (La Unidad de Control). | 4 | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
|   | Programa marco norma ISO 31.000 "proceso de la gestión de riesgos aplicadas a las municipalidades" (Marcelo Cruz).           | 1 | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
|   | Matriz de riesgo y su aplicación al mundo municipal (Marcelo Cruz).  | 1 | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
|   | Metodología para la elaboración y aplicación de Auditorias (Alberto Areco y/o Gabriela Romero).                              | 2 | Por definir                         | Por definir  | Por definir |



República de Chile  
I. Municipalidad de Zapallar  
Secretaría Municipal

|                |  |    |                                     |              |             |
|----------------|--|----|-------------------------------------|--------------|-------------|
| SECPA          | Formulación y evaluación de proyectos sociales.                          | 2  | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
|                | Técnicas de negociación  | 2  | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
|                | Uso de plataforma del banco integrado de proyectos y plataforma Subdere. | 1  | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
|                | Dibujo autocad nivel intermedio  | 1  | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
| Obras          | Técnicas de negociación  | 1  | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
|                | Uso de plataforma del banco integrado de proyectos y plataforma Subdere. | 2  | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
|                | Dibujo autocad nivel intermedio  | 2  | Por definir                         | Por definir  | Por definir |
| DIDECO         | Cursos de calidad de servicio  | 30 | Por definir                         | Viña del Mar | 80,000      |
| Finanzas       | Contabilidad Municipal   | 2  | Por definir                         | Santiago     | 320,000     |
|                | Ley de compras y probidad  | 1  | Contraloría Regional                | Valparaíso   | 0           |
| Adquisiciones  | Ley de compras y probidad  | 1  | Contraloría Regional                | Valparaíso   | 0           |
| Mantención     | Bases de licitación  | 1  | Por definir                         | Valparaíso   | 134,000     |
| Administración | Ley de compras y probidad  | 1  | Contraloría Regional                | Valparaíso   | 0           |
| RRHH           | Remuneraciones   | 2  | Contraloría General de la Republica | Valpo/Viña   | 0           |
|                | Nueva Ley de plantas   | 2  | Por definir                         | Valpo/Viña   | por definir |
|                | Licencias médicas  | 2  | Por definir                         | Valpo/Viña   | 315,000     |

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, Y ARCHÍVESE



G. ANTONIO MOLINA DAINE  
Secretario Municipal



HERNAN ORTIZ GALVEZ  
Alcalde (S)

**DISTRIBUCIÓN:**

- 1.- Depto. Control.
- 2.- Transparencia.
- 3.- Recursos Humanos.
- 4.- Archivo. Secretaría Municipal.

GTL / SEC/ pfc.