

## **DECRETO DE ALCALDÍA N° 1.335 / 2019.-**

**ZAPALLAR, 14 de marzo de 2019.-**

### **VISTOS:**

#### **LOS ANTECEDENTES:**

- 1° Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695 “Orgánica Constitucional de Municipalidades”;
- 2° Sentencia de Proclamación Rol N° 2489-2016 del Tribunal Electoral de la Región de Valparaíso, de fecha 05 de diciembre de 2016, que nombra Alcalde de la Comuna de Zapallar;

### **CONSIDERANDO:**

- Memorandum N° 101/2019 de fecha 13 de marzo de 2019, emitido por la Encargada de Recursos Humanos.
- Programa de Capacitación Año 2019.

### **DECRETO:**

**APRUEBASE PROGRAMA DE CAPACITACION AÑO 2019**, según siguiente detalle:

#### **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 funcionarios, 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 tiene temas seleccionados 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 2019.



República de Chile  
I. Municipalidad de Zapallar  
Secretaría Municipal

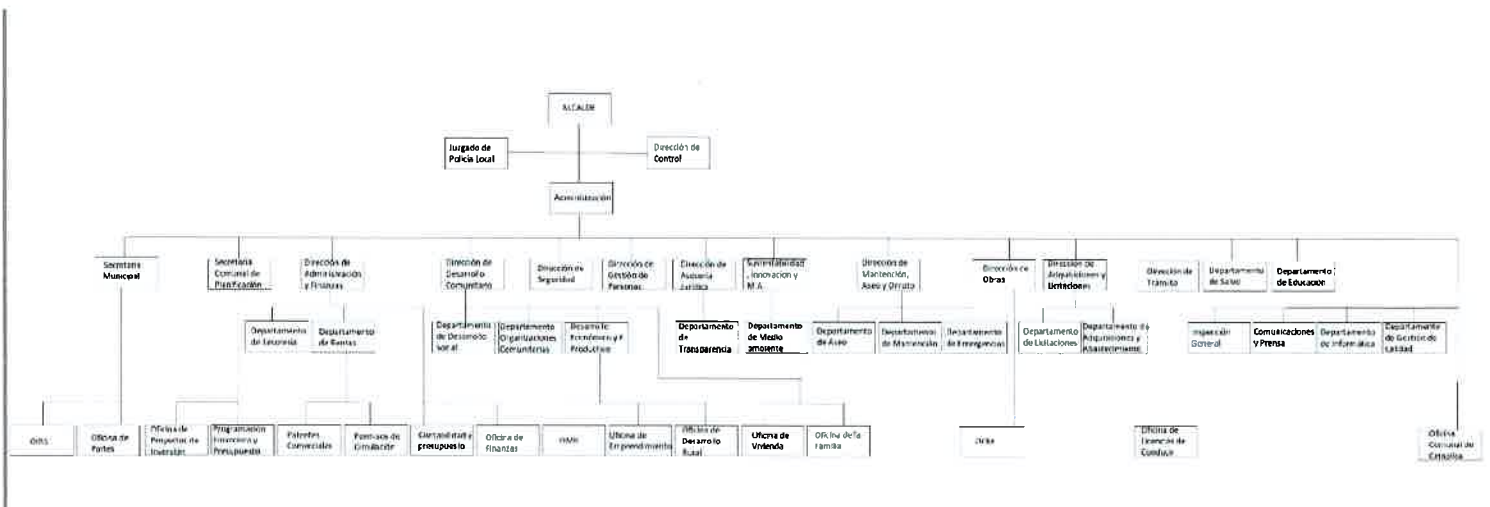
## MISION – VISION

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



## **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.

**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

La Municipalidad de Zapallar, entre las áreas: municipal, salud y educación, cuenta con un universo de 729 personas al servicio de la comunidad.

PERSONAL POR ÁREA	NÚMERO
MUNICIPAL	386
SALUD	135
EDUCACIÓN	208
<b>TOTAL</b>	<b>729</b>

El área municipal cuenta con 386 funcionarios, 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 08/08/1994, y las posteriores modificaciones, en particular, la Ley N° 20.742, de fecha 30/03/0 de 2014, cuenta con 36 funcionarios de Planta (incluyendo al Alcalde) y 26 funcionarios en modalidad a contrata.

Para un mayor entendimiento, el personal municipal, según su tipo de contrato, se descompone de la siguiente forma:

MODALIDAD CONTRACTUAL	NÚMERO
PLANTA	36
CONTRATA	26
HONORARIOS	141
CÓDIGO DEL TRABAJO	183
<b>TOTAL</b>	<b>386</b>

### CAPACITACIÓN

Durante el año 2018, se capacitó a 92 funcionarios municipales, correspondiente a un total de 1.196 horas de capacitación, y su intención fue profesionalizar y mejorar los servicios entregados a la comunidad. Las capacitaciones se desarrollaron en las áreas de



República de Chile  
I. Municipalidad de Zapallar  
Secretaría Municipal

Presupuesto Municipal, Inspección Técnica de Obras, Ley de Compras, Ley de Plantas Municipales, Evaluación Familiar, entre otros.

Especial relevancia tuvo la capacitación que se desarrolló en diciembre de 2018 sobre compras públicas, a la cual asistieron más de 60 funcionarios de todas las áreas municipales, durante dos jornadas completas.

#### **OBJETIVO DEL PROGRAMA ANUAL 2019**

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 según algunas de las necesidades detectadas en cada Jefatura y Dirección de la Municipalidad:**

<b>Área</b>	<b>Curso</b>	<b>Cantidad de personas</b>
<b>Tesorería</b>	Capacitación Tesorería Municipal.	2
	Capacitación Cajeros Municipales.	2
	Capacitación Rentas Municipales y Patentes Comerciales.	2
	Capacitación Registro de Multas No Pagadas Registro Civil.	2
	Capacitación Aplicación Multas Juzgado Policía Local rebaja 25%.	2
	Capacitación Secretarías en aspectos administrativos.	2
<b>Tránsito</b>	Modificaciones a la Ley de Tránsito.	3
	Normativas y Seguridad de Tránsito.	3
	Técnicas y Protocolos para Evaluación de Exámenes Prácticos de Conducción.	3
<b>Encargada de bienestar</b>	Bienestar municipal	1
<b>Adquisiciones</b>	Gestión de contrato.	6
	Procedimientos Administrativos Ley 19.880.	
<b>Administración</b>	Procedimientos Administrativos Ley 19.880, Ley 18.695, Ley 18.575	1
<b>Emergencias</b>	Curso operaciones de emergencia (postulación por ONEMI nacional).	2
	Curso ayuda humanitaria (postulación por ONEMI nacional).	2
	Curso Escenarios de Riesgo (postulación por ONEMI nacional).	2



	Compras Públicas	1
<b>Finanzas</b>	Word y excel básico e intermedio	2
	Excel Avanzado	4
	Contabilidad Gubernamental	4
	Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	2
<b>Juzgado</b>	Juzgados Policía Local, Taller de Elaboración de Sentencias	3
	Juzgados Policía Local, Rol y Desempeño de Secretarios Abogados	2
<b>Seguridad</b>	Atención a Público	3
	Compras Públicas	1
<b>RRHH</b>	Excel Avanzado	2
	Nueva Ley de plantas	2
	Licencias médicas	1
<b>JURÍDICO</b>	Ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales	2
	Ley 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado	2
	Ley 19.886 de Compras Públicas y su Reglamento	2
	Ley 20.285 sobre Acceso a la Información Pública	2
	Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades	2
<b>DIDECO</b>	Excel básico	5
	Excel intermedio	5
	Excel avanzado	5
	Atención de usuarios	8
	Manejo de relaciones interpersonales y liderazgo	3

**Otras Capacitaciones:**

**Capacitaciones realizadas por el IST**

<b>Curso / Taller IST</b>	<b>Participantes Previstos</b>	<b>Mes de Realización</b>
• Responsabilidad Civil y Penal de la Supervisión.	30	Marzo
• Taller Básico Legal para Funcionarios.	100	Marzo, junio
• Trabajo en Altura.	60	Abril, julio
• Uso correcto de EPP.	150	Mayo, agosto



República de Chile  
I. Municipalidad de Zapallar  
Secretaría Municipal

• Uso Herramientas de Corte.	50	Junio
• Manejo Defensivo.	40	Mayo
• Formación de Monitores del Cuidado de la Voz y Prevención de la Disfonía.	25	Abril
• Jornada de trabajo colaborativo: Herramientas para la Calidad del Trabajo de Equipo.	30	Junio
• Taller Básico de Primeros Auxilios.	90	Junio, septiembre, noviembre

### Capacitación para el Área de Prevención de Riesgos

- Liderazgo en Seguridad y Salud Ocupacional.
- Marco legal y normativo.
- Modelos y tendencias en gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Estas necesidades y cursos propuestos, pueden variar según necesidades que se vayan supliendo con otras entidades públicas y/o detección nueva de necesidades y prioridades que puedan surgir durante el curso del año 2019. Además de lo anterior, se solicitarán capacitaciones para los directivos y profesionales municipales según demanda, específicamente Diplomados en áreas municipales relativas a compras públicas, derecho administrativo, normativa contable, derecho urbanístico.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**G. ANTONIO MOLINA DAINE**  
Secretario Municipal



**GUSTAVO ALESSANDRI BASCUÑÁN**  
Alcalde

**DISTRIBUCIÓN:**

- 1.- Unidad Recursos Humanos
- 2.- Unidad de Transparencia.
- 3.- ARCHIVO: Secretaría Municipal

ADM / CTL / SEC / pfc.