

I. Municipalidad de
Vallenar

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALLENAR
DIRECCION DE ASESORIA JURIDICA

APRUEBA PLAN ANUAL DE
CAPACITACIÓN AÑO 2017.

Vallenar, 10 ABR. 2017

Decreto Exento N° 1352

VISTOS:

1. La obligación de la Municipalidad de elaborar un plan anual, que deberá presentarse al concejo junto con el presupuesto municipal, en el que se definirán, entre otros aspectos, las áreas prioritarias de estudio financiables por esta vía, los criterios de selección de los postulantes y las condiciones que permitan el acceso igualitario de sus funcionarios a este beneficio, de acuerdo a lo establecido en el artículo N° 9 de la ley N° 20.742 que Perfecciona el Rol Fiscalizador del Concejo; Fortalece la Transparencia y Probidad en las Municipalidades; Crea Cargos y Modifica Normas sobre Personal y Finanzas Municipales.
2. Memo N°188 de fecha 05 de abril del 2017 del Director de Administración y Finanzas.
3. Acuerdo N° 310 de Sesión Ordinaria N° 02 de fecha 14 de diciembre del 2016, emanado del Honorable Concejo Municipal.
4. Decreto Exento N° 4091 de fecha 02 de diciembre de 2016, que establece orden de Subrogancia del Alcalde y Administrador.
5. Decreto Exento N° 1332 de fecha 10 de abril de 2017, que designa alcalde Subrogante de la comuna a don Jorge Wladimir Villalobos Rodríguez.
6. Y teniendo presente las atribuciones que me confiere la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

DECRETO:

1. Apruébese el Plan Anual de Capacitación año 2017, que es del siguiente tenor:

PLAN ANUAL DE CAPACITACION Y PERFECCIONAMIENTO AÑO 2017
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALLENAR

De acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento sobre Capacitación y Perfeccionamiento de los Funcionarios Municipales N° 005 de fecha 26 de noviembre 2003, de la Ley N° 20.742, Art. 9°; Ley N° 18.883, estatuto administrativo y Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones.

El Plan Anual de Capacitación y Perfeccionamiento, tanto en las políticas, como los planes, programas, proyectos y tareas que los sustentan, deben considerar un conjunto de principios orientadores de la gestión, basados a su vez en valores que, como gobierno comunal, consideramos son el soporte de la cultura organizacional, inspiran y dan marco a la misión, visión y objetivos de la comuna. Dentro de este conjunto de acciones que la Municipalidad proyecta en nuestro quehacer diario y que deben internalizarse, de tal manera que se manifiesten y sean tangibles en la actividad diaria de cada uno de los funcionarios Municipales de Vallenar.

La capacitación y el perfeccionamiento, es un proceso estratégico, estructurado con metas bien definidas, que busca mejorar, perfeccionar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la Municipalidad, es por eso que la capacitación se constituye como un factor de suma importancia para que el funcionario brinde su mejor aporte en su puesto de trabajo.

La capacitación hará que el trabajador sea más competente, de esta manera la gestión municipal se volverá más productiva.

I.- DIAGNOSTICO

Para llevar a cabo esta primera etapa de diagnóstico se solicitó a las distintas Direcciones que informen de sus necesidades prioritarias de su área que requieren de capacitación o perfeccionamiento.

II.- CANAL O VIA DE ENTREGA DE INFORMACION

Canal o la vía utilizada, memos, email, llamada telefónica y entrevista de la encargada de RRHH. A cada Director de la Municipalidad.

III.- RESULTADO DEL DIAGNOSTICO O ASPECTOS NECESARIO A CAPACITAR POR DIRECCIONES.

Las capacitaciones en estas áreas se realizaran y definirán de acuerdo al diagnóstico realizado y de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias destinada para este fin.

Para definir las capacitaciones, se tendrá en cuenta las necesidades expuestas por los directores de cada unidad y con la temática descrita.

- Administración Municipal:

- Secretaria Comunal de Planificación:

- Dirección de Administración y Finanzas:

- Secretaria Municipal:

- Dirección Medio Ambiente:

- Dirección de Desarrollo Comunitario:

- Dirección de Obras:

- Dirección de Tránsito y Transporte Público:

- Dirección de Control:

- Dirección de Asesoría Jurídica

- Juzgado de Policía Local

III.- OBJETIVOS Y METAS

OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

Objetivo General:

- Impulsar actividades orientadas al desarrollo, complementación, perfeccionamiento y actualización de conocimientos y destrezas necesarias, para el óptimo y eficiente desempeño de cargos y aptitudes funcionarias, bajo un clima laboral satisfactorio.

Objetivos Específicos:

- Brindar oportunidades de acceso a procesos de capacitación para los funcionarios, con la finalidad de mejorar las competencias en relación a la función municipal de prestar el mejor servicio a la Comuna.
- Fortalecer y actualizar, capacidades y conocimientos de los funcionarios en distintas materias pertinentes al quehacer Municipal.
- Estimular el trabajo en equipo, además de colaborar en aspecto de carácter motivacional que propendan a esta finalidad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Proporcionar información y orientación relacionada a los objetivos de la Municipalidad, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Apoyar la continuidad y desarrollo de la comuna.

META

Capacitar a la mayor cantidad de funcionarios municipales, en las necesidades establecida en el diagnóstico realizado y de acuerdo al requerimiento señalado por el Directivo, quien detectara la necesidad de mejora en su unidad.

IV.- CONCLUSION

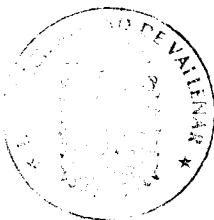
La capacitación en recursos humanos es un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos de una organización. Desarrollar tanto actitudes como destrezas, crecimiento personal y profesional en los funcionarios permite que éstos desempeñen su trabajo con mayor eficiencia y calidad.

La capacitación es, por tanto, una inversión para el municipio, pues los resultados que se obtienen de ella no sólo benefician a los funcionarios, sino que contribuye al logro de los objetivos de la Municipalidad de Vallenar. La utilización efectiva de los recursos humanos en el municipio depende de la correcta aplicación de un plan de capacitación y perfeccionamiento, descrito anteriormente, tales como: detectar necesidades de capacitación; identificar los recursos para la capacitación y adiestramiento, diseño del plan de capacitación; ejecución del programa de capacitación, y la evaluación, control y seguimiento del mismo. Esta labor permite establecer y reconocer requerimientos futuros, asegurar a la Municipalidad el suministro de funcionarios calificados y el desarrollo de los recursos humanos disponibles.

El plan de capacitación juega un papel muy importante en el desarrollo de los recursos humanos del municipio, pues su correcta aplicación se convierte en un medio de motivación y estímulo en los funcionarios, que finalmente termina en beneficio de ambas partes.

ANOTESE, COMUNIQUESE, ARCHIVASE Y PUBLIQUESE.


NANCY FARIÁN RÍVEROS
SECRETARÍA MUNICIPAL




JORGE VILLALOBOS RODRÍGUEZ
ALCALDE (S) DE LA COMUNA

DISTRIBUCION:

- Secretaría de Planificación
- Dirección de Administración y Finanzas
- Dirección de Tránsito
- Dirección de Obras Municipales
- Dirección de Desarrollo Comunitario
- Dirección de Medio Ambiente Aseo y Ornato
- Departamento de Educación Municipal
- Departamento de Salud

- Dirección de Control Interno
- Dirección de Asesoría Jurídica ✓
- Arch. Oficina de Partes

JVR/NFR/JDM/jdm