



DECRETO N° 1794

TEMUCO, 25 ABR. 2024

VISTOS:

1.- El Decreto Alcaldicio N° 4648 de fecha 26.12.2023 que aprueba el Presupuesto Municipal para el año 2024.

2.- La Ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

3.- Las facultades contenidas en la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus posteriores modificaciones.

4.- El Ord. N° 835 del 06.12.2023, de la Secretaría Municipal, mediante el cual comunica que el Concejo Municipal, aprobó el presupuesto para el año 2024 y con ello el Plan Anual de Capacitación para funcionarios.

**CONSIDERANDO.**

1.- Que la capacitación se entiende como un proceso continuo por el medio del cual el capital humano de una organización puede adquirir o perfeccionar el conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes mejorando las competencias y calificaciones personales, lo que les permitirá cumplir con calidad las funciones de cada cargo, asegurando un desempeño eficiente y con los mejores resultados.

**DECRETO:**

1.- Apruébese el Plan de Capacitación para el año 2024 de los funcionarios de la Municipalidad de Temuco, instrumento adjunto aprobado por el Concejo Municipal.

2.- El presente programa podrá ser modificado en el transcurso del año, con el fin de cubrir necesidades no contempladas o para un mejor aprovechamiento a los recursos asignados, los que serán imputados al centro de costos 11.01.06 del presupuesto municipal año 2024.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.

  
JUAN ARANEDA NAVARRO  
SECRETARIO MUNICIPAL

  
CME/vff.  
Cc. Gestión de Personas.  
Of. Partes

  
ROBERTO NEIRA ABURTO  
ALCALDE



2914921



---

**PLAN ANUAL**

**CAPACITACION 2024**

**MUNICIPALIDAD**

**TEMUCO**



## **PRESENTACION:**

El Presente documento plantea las directrices para ejecutar en el año 2024 el Plan 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 Capacitación Técnica.
- b) Línea de Capacitación Estratégica.
- c) Línea de Capacitación Operativa Transversal.
- d) Línea de Capacitación 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 municipales se entiende por capacitación, según lo dispone el artículo 22 “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”.

Acorde a lo anterior, la jurisprudencia administrativa ha reconocido que la capacitación del personal constituye, por una parte, un derecho de los funcionarios 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 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 Municipalidad de Temuco.

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. ANALISIS DEL ENTORNO QUE JUSTIFICA LA EXISTENCIA DEL PLAN**

La Municipalidad de Temuco 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 considera lo establecido en el Plan de Desarrollo Comunal, Políticas de Recursos Humanos, Presupuesto Municipal, Plan de Mejoramiento a la Gestión Municipal - PMG, Resultados Encuesta de Riesgos Psicosociales y Levantamiento necesidades Capacitación al personal Municipal.

## **II. MARCO NORMATIVO**

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

### **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° 18.5751** 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° 18.6952** , en su **artículo 46**

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

Ley N° 18.8833 , 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 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 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° 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 Municipales, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, destinado a financiar 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”.

La Anterior ley, es Fundamental porque busca la Profesionalización de los funcionarios que actualmente se desempeñan en los municipios.

**La Resolución N° 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, 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° 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 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 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 con la Política de Recursos Humanos de la Municipalidad de Temuco, la capacitación procurará el desarrollo y adecuación de las necesidades de los cargos y funciones con las competencias de sus funcionarios 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 Temuco 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 y Capacitación.
- Facilitar a través de especialistas capacitaciones en temáticas que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral para aquellos funcionarios que lo requieran.

### **V. PROPUESTA ANUAL**

El desarrollo de los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Temuco se considera una herramienta esencial de su plan estratégico y se orienta esencialmente a elevar los niveles de eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus procesos y en la calidad de los servicios a los habitantes de la comuna, así como en un mejor uso de los recursos disponibles, flexibilizando la gestión para poder asumir las rápidas transformaciones, características de nuestro tiempo.

Con este propósito, la capacitación no solo cubrirá los requerimientos específicos que exige el desempeño de las funciones, sino además deberá potenciar a los equipos profesionales en materias vinculadas a la planificación y evaluación de acciones destinadas a mejorar la calidad de los servicios, de tal manera de involucrar a la totalidad de los funcionarios en el mejoramiento continuo de la gestión de la Municipalidad.

El factor más importante para alcanzar el éxito de cualquier institución se relaciona con la capacidad de sus equipos de trabajar en un ambiente grato y de colaboración, ello requiere la formación continua y el fortalecimiento de las capacidades existentes, lo que demanda esfuerzos para sumar competencias, habilidades y destrezas.

Para el año 2024, se desarrollará un programa en función de los resultados obtenidos de distintos procesos de diagnóstico y consulta, tales como:

- A) PMG
- B) Evaluación de salud mental.
- C) Diagnóstico nacional de la Calidad
- D) Solicitudes de direcciones o unidades municipales
- E) Promoción aspectos de prevención y conformación Brigadas de Emergencia.
- F) Fortalecimiento y actualización protocolo destinado a evitar y sancionar el maltrato y acoso al interior del municipio.
- G) Capacitación y apoyo a en materias legales, previsionales y financieras a personal en proceso de jubilación.



---

H) Capacitación obligatoria en materias de prevención y normativa municipal a todo el personal que se incorpore formalmente a la Planta Municipal.

Con ello estaremos construyendo una base común y objetiva con enfoque de género, de carácter inclusivo, preventivo y resguardando el buen trato municipal a través del conocimiento y habilidad de los equipos de trabajo que se desempeñen en la Municipalidad de Temuco.

## **1. LINEAS DE ACCION DE LA CAPACITACION MUNICIPAL**

La Municipalidad de Temuco divide sus esfuerzos y recursos en 5 grandes áreas:

### **A) Programa Anual de capacitación:**

Esta área contempla módulos de capacitación para funcionarios dirigido a distintos estamentos, para cuya ejecución se hace necesario contratar a empresas externas que den el servicio, de igual manera se realizarán actividades de transferencia de conocimientos interna, que propician la comunicación entre distintas unidades o departamentos del municipio.

### **B) Capacitaciones Voluntarias**

Esta línea contempla aquellas capacitaciones que se consideran de interés para la municipalidad pero que sólo está contemplada para que asistan algunos funcionarios, los que solicitan el aporte municipal a través de los procedimientos establecidos.

### **C) Fondo de Becas**

Esta línea contempla el acompañamiento a los funcionarios en la postulación y obtención de Becas proporcionadas por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, las que contemplan el financiamiento de Carreras Profesionales, técnicas, Diplomados y cursos de capacitación.

### **D) Transferencia de conocimiento**

Esta línea contempla actividades de capacitación entre funcionarios o con el aporte de instituciones externas, potenciando el trabajo colaborativo y aprovechando los conocimientos y habilidades que poseen los funcionarios y que pueden ser traspasados a otros funcionarios.

## **2. ENFOQUE DL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACION MUNICIPAL 2024**

Con el objetivo de potenciar las funciones de la nueva estructura municipal, la que contempla reorganización y creación de unidades, la Municipalidad de Temuco enfocará su Programa de capacitación en las siguientes áreas que a continuación se indican, con el objeto de:



- 
- a) **Áreas de Desarrollo Social**, las cuales estarán compuestas por: Desarrollo comunitario y social, Desarrollo de las organizaciones comunitarias y sociales, Vivienda, Seguridad ciudadana, Cultura, Medio ambiente, Deporte, Adulto mayor.
- b) **Áreas de Desarrollo Territorial**, las cuales estarán compuestas por: Gestión territorial, Proyectos, Obras, Desarrollo económico local, Turismo, Aseo y ornato, Participación ciudadana, Eficiencia energética, Riesgos.
- c) **Áreas de Gestión interna**, las cuales estarán compuestas por: Administración, Auditoría, Planificación, Control, Calidad, Transparencia, Tránsito, Personal, Licitaciones, Compras públicas, Asesoría jurídica, Comunicaciones, Informática, Partes e informaciones, capacitación en materias de Administración y Sanidad Financiera personal y familiar.
- d) **Áreas de Gestión financiera**, las cuales estarán compuestas por: Finanzas, Contabilidad, Presupuesto, Tesorería, Rentas y patentes municipales, Licitaciones, compras públicas y abastecimiento, Riesgos, Partes e informaciones.
- e) **Áreas de Funciones propias de las municipalidades, según lo establecido en la Ley N° 18.695**, las cuales estarán compuestas por: Elaboración, aprobación y modificación del plan comunal de desarrollo; Planificación y regulación de la comuna y confección del plan regulador comunal; Promoción del desarrollo comunitario; Aplicación de las disposiciones sobre transporte y tránsito públicos dentro de la comuna; Aplicación de las disposiciones sobre construcción y urbanización; Aseo y ornato de la comuna; Educación y cultura; Salud pública y protección del medio ambiente; Asistencia social y jurídica; Capacitación, promoción del empleo y fomento productivo; Turismo, deporte y recreación; Urbanización y vialidad urbana y rural; Construcción de viviendas sociales e infraestructuras sanitarias; Transporte y tránsito públicos; Prevención de riesgos y prestación de auxilio en situaciones de emergencia o catástrofes; Apoyo y fomento de medidas de prevención en materia de seguridad ciudadana y colaboración en su implementación; Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; Desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local.



ORD.: N° 835  
ANT.: No hay  
MAT.: Comunica Acuerdo

TEMUCO, 06 de diciembre 2023

DE : SECRETARIO MUNICIPAL

A : Dirección de Presupuesto, Licitaciones y Control de Gestión.

En sesión del Concejo Municipal de fecha 05 de diciembre de 2023, se aprobaron las siguientes materias:

1. Aprobación del Proyecto de Presupuesto de ingresos y gastos municipal 2024 con las indicaciones respectivas. Incluyendo los Programas y las Actividades para cada Área de Gestión y los Servicios Incorporados.
2. El Presupuesto 2024 se establece de la siguiente forma:

PRESUPUESTO DE INGRESOS MUNICIPAL      M\$ 84.831.402.-  
PRESUPUESTO DE GASTO MUNICIPAL      M\$ 84.831.402.-

el cual se descompone por las siguientes áreas de gestión:

<u>RESUMEN TOTAL GASTOS POR AREA 2023</u>	<u>Nº ACTIV.</u>	<u>MONTO M\$</u>
Total 01 "Gestión Interna"	48	40.541.175
Total 02 "Servicios a la Comunidad"	43	29.318.377
Total 03 "Actividades Municipales"	9	1.267.147
Total 04 "Programas Sociales"	50	9.903.174
Total 05 "Programas Recreacionales"	14	2.471.304
Total 06 "Programas Culturales"	12	1.330.225
Total Gral. Gastos - Presupuesto. Inicial Año 2023	176	M\$ 84.831.402

1D20C 2829440

**Se autoriza el Proyecto de Presupuesto de Ingresos y Gastos de Educación Municipal, conforme a los siguiente:**

PRESUPUESTO DE INGRESOS EDUCACIÓN MUNICIPAL	M\$ 59.210.262.000.-
PRESUPUESTO DE GASTOS EDUCACIÓN MUNICIPAL	M\$ 59.210.262.000.-

**Se autoriza el Proyecto de Presupuesto de Ingresos y Gastos de Salud Municipal, conforme a los siguiente:**

PRESUPUESTO DE INGRESOS EN SALUD MUNICIPAL	M\$49.969.660.000.-
PRESUPUESTO DE GASTOS EN SALUD MUNICIPAL	M\$ 49.969.660.000.-

**Se autoriza el Proyecto de Presupuesto de Ingresos y Gastos de Cementerios Municipales, conforme a los siguiente:**

PRESUPUESTO DE INGRESOS CEMENTERIO MUNICIPAL	M\$ 644.957.000.-
PRESUPUESTO DE GASTOS CEMENTERIO MUNICIPAL	M\$ 644.957.000.-

- 1. Se autoriza la aprobación de las Políticas y Proyectos de Inversión**
- 2. Se autoriza la aprobación de las Metas Institucionales y Metas Colectivas insertas dentro del Programa de Mejoramiento a la Gestión, PMG.**
- 3. El Plan comunal de Seguridad Pública.**
- 4. Programa anual de Capacitación Municipal.**
- 5. Políticas de Personal.**
- 6. Plan Anual de Acción.**
- 7. La formulación y actualización del Plan de Desarrollo Comunal, PLADECO.**
- 8. Solicita la autorización del Honorable Concejo Municipal de Temuco para que conforme lo establece el Art. 65 letra j de la Ley 18.695 se pueda suscribir convenio con SUBDERE por un monto superior a las 500 UTM para pagar,**

**con Anticipo del FCM la bonificación de cargo municipal establecida en la Ley 21.135, que otorga beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios municipales.**

Saluda atentamente a Ud.,



 SMC/mcr.

c.c.: - Alcaldía.

- Administración Municipal.
- Gabinete de Alcaldía.
- Secretaria Comunal de Planificación.
- Dirección de Secretaría Municipal.
- Dirección de Gestión de Personas.
- Dirección de Control.
- Dirección de Administración y Finanzas.
- Dirección de Asesoría Jurídica.
- Dirección de Desarrollo Comunitario.
- Juzgado de Policía Local.
- Dirección de Seguridad Pública.
- Dirección de Operaciones.
- Dirección de Gestión de Riesgos de Desastres.
- Dirección de Obras Municipales.
- Dirección de Medio Ambiente, Aseo y Ornato.
- Dirección de Tránsito y Transporte Público.
- Dirección de Desarrollo Rural.
- Dirección de Turismo, Patrimonio y Cultura.
- Departamento de Salud Municipal.
- Departamento de Educación Municipal.
- Dirección de Servicios de Salud, Educación y demás Incorporados a la Gestión.
- Dirección de Programas del Adulto Mayor.
- Archivo Concejo Municipal.