



Cerro Sombrero 19 de diciembre de 2024.

DECRETO ALCALDICIO NUM. 684/SECCIÓN B.-

VISTOS:

- 1) El correo electrónico de fecha 13 de diciembre de 2024 de Marcelo Barría Navarro, Jefe de Recursos Humanos, que solicita elaboración de Decreto Alcaldicio que apruebe el Plan de Capacitaciones 2025.
- 2) El Acuerdo N°003 tomado en la Sesión Ordinaria N°001, efectuada el 11 de diciembre de 2024, que con el voto a favor de la Alcaldesa Karina Fernández Marín y de los Concejales y Concejales presentes, Rodrigo Herrera Bahamonde, Ana Raicahuin Barría Blanca Culun Rain, Mirtha Rogel Gómez, Jazna Subiabre Ilnao, Juan Carlos Andrade Álvarez, el Concejo Municipal de Primavera, por unanimidad aprueba el Plan de Capacitación año 2025.
- 3) Lo establecido en el artículo N°22 de la ley N°18.883 sobre Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, se entiende por Capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen el conocimiento y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.
- 4) La Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- 5) La Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- 6) La Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, se entiende por capacitación, según lo dispone el artículo 22, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- 7) La Ley N° 20.267 Crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo.
- 8) La Ley 21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- 9) El Decreto Alcaldicio N° 060 del 14 de enero del 2020, que modifica Decreto Alcaldicio N°81 con fecha 11 de julio de 1993, y que, desde el 01 de enero de 2020, encasilla a Cristina Vargas Vivar, Secretaria Municipal, Grado 7° de la E.S.M., en la II. Municipalidad de Primavera.
- 10) El Acta Complementaria del Tribunal Electoral Regional, Región de Magallanes y la Antártica Chilena, con fecha 27 de noviembre de 2024, que proclama Alcaldesa en la Comuna de Primavera.

CONSIDERANDO:

- 1) Que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5° de la ley 19.880 el cual consagra el principio de Escrituración, es necesario que los actos administrativos sean formalizados por escrito, no existiendo una forma más adecuada para dejar constancia de estos.
- 2) Lo establecido en Ley 20.742, de la Academia de Capacitación Municipal (Subdere).
Se deja presente que las capacitaciones financiadas por el Municipio solo proceden para funcionarios de planta y contrata, en el caso de honorarios a suma alzada y los pertenecientes a los programas de salud, sociales y comunitarios no es posible otorgar financiamiento debido a temas presupuestarios, no obstante, su participación en cualquier capacitación otra financiada por algún organismo externo y relativa al ejercicio de sus funciones.

D E C R E T O

1° APRUÉBESE, el Plan de Capacitación año 2025 de la Ilustre Municipalidad de Primavera, cuyo texto se transcribe:





PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2025

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PRIMAVERA

INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación de la Municipalidad de Primavera, es un instrumento de gestión aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual los funcionarios del municipio adquirirán conocimientos, desarrollarán habilidades y competencias en función de objetivos definidos para mejorar la gestión municipal.

Según lo establecido en el artículo N°22 de la ley N°18.883 sobre Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, se entiende por **Capacitación** el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen el conocimiento y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.

En tal sentido la capacitación constituye un factor determinante en el desempeño habitual de las labores de los funcionarios, debido a que entrega las herramientas necesarias para mejorar la eficiencia en el cargo asignado, potenciando habilidades, reforzando y actualizando conocimientos, entre otros.

JUSTIFICACIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

La comuna de Primavera con su capital comunal Cerro Sombrero, están estratégicamente ubicada como la puerta norte de ingreso a la Provincia de Tierra del Fuego. La comuna históricamente ha basado su desarrollo económico en la producción del petróleo y el gas natural, a través de la Empresa Nacional del Petróleo. Otras actividades económicas importantes son la ganadería y el turismo en menor medida.





Los centros urbanos más cercanos se encuentran a 125 Km. y a 220 Km. correspondiendo a las ciudades de Porvenir, capital provincial y Punta Arenas capital regional, ciudades a las que se debe acudir a servicios públicos y privados que no se encuentran en la Comuna.

Por último, es importante destacar que la labor del municipio es trascendental para los habitantes de la comuna, siendo el organismo público central y receptor de los requerimientos de nuestros vecinos, esto debido a que no contamos con otros servicios públicos habituales a los que se encuentran en otros lugares del país (hospitales, farmacias, especialidades médicas, servicios impuestos internos, banco, etc).

El plan de capacitación de la Municipalidad de Primavera comprende funcionarios de planta, contrata, código del trabajo y personal a honorarios, agrupados de acuerdo a las direcciones, departamentos y unidades, recogiendo dicho instrumento las sugerencias y necesidades de los propios funcionarios, de acuerdo a tres criterios definidos:

- 1.- Necesidades de capacitación generales para mejorar la Gestión Municipal.
- 2.- Necesidades de capacitación específicas por Direcciones, Departamentos o Unidades.
- 3.- Capacitaciones según lo establecido en la Ley 20.742, de la Academia de Capacitación Municipal (Subdere).

Se deja presente que las capacitaciones financiadas por el Municipio solo proceden para funcionarios de planta y contrata, en el caso de honorarios a suma alzada y los pertenecientes a los programas de salud, sociales y comunitarios no es posible otorgar financiamiento debido a temas presupuestarios, no obstante su participación en cualquier capacitación otra financiada por algún organismo externo y relativa al ejercicio de sus funciones.

MARCO NORMATIVO

El plan de capacitación de la Municipalidad de Primavera, regirá su proceso de ejecución y evaluación, conforme a la siguiente normativa:





1.- Constitución Política de Chile

Artículo 38. “Una ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la Administración Pública, 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.

2.- Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

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 de la función pública se realizarán mediante un sistema que propenda a estos fines, a través de programas nacionales, regionales o locales.

Estas actividades podrán llevarse a cabo mediante convenios con instituciones públicas o privadas. La ley podrá exigir como requisito de promoción o ascenso el haber cumplido determinadas actividades de capacitación o perfeccionamiento. La destinación a los cursos de capacitación y perfeccionamiento se efectuará por orden de escalafón o por concurso, según lo determine la ley. Podrán otorgarse becas a los funcionarios públicos para seguir cursos relacionados con su capacitación y perfeccionamiento.

3.- Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades

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. Estas actividades podrán llevarse a cabo mediante convenios con instituciones públicas o privadas. La ley podrá exigir como requisito de promoción o ascenso el haber cumplido determinadas actividades de capacitación o perfeccionamiento. La destinación a los cursos





de capacitación y perfeccionamiento se efectuará por orden de escalafón o por concurso, según lo determine la ley. Podrán otorgarse becas a los funcionarios municipales para seguir cursos relacionados con su capacitación y perfeccionamiento.

4.- Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, se entiende por capacitación, según lo dispone el artículo 22, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales

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.

5.- Ley N° 20.955 Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil. Define normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados a través de ellos, para su implementación descentralizada, 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.

6.- 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.

7.- Ley N° 19.518 Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo define en su **artículo 1°**.- 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

8.- 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 1°** 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.

9.- Ley 21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

10.- Ley de compras públicas 19.886 y modificación Ley 21.634 y su reglamento Decreto N° 250.





PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El recurso más importante en una organización lo constituye el personal, encargado de satisfacer y entregar respuesta a los requerimientos de los habitantes de nuestra comuna, en la labor que se realiza a diario es importante potenciar ciertos principios fundamentales para mejorar la gestión municipal, entregando un servicio de calidad, entre los que se destacan:

- **Eficiencia y eficacia:** Buscando potenciar la capacidad de obtener mayores resultados en la gestión a corto plazo, logrando objetivos y metas propuestas mediante la capacitación.
- **Excelencia:** Orientado a los logros y a la capacidad de generar los resultados esperados, gestionando adecuada y oportunamente las labores y recursos para asegurar la calidad de la gestión.
- **Igualdad de Oportunidades:** Orientada a entregar igualdad de condiciones de capacitación entre funcionarios y funcionarias, sin discriminar por sexo, edad, grado o cargo, otorgando la posibilidad de capacitación a todos los funcionarios del municipio, sin distinguir departamento y/o labores a realizar.
- **Formación continúa**
- **Transparencia y probidad en el ejercicio del cargo**

FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Con el propósito de impulsar la eficiencia en la prestación de los servicios que la Municipalidad de Primavera entrega a la comunidad, la capacitación se lleva a cabo para el logro de los siguientes fines:

- Estandarizar conocimientos básicos del equipo municipal en materias de la gestión.
- Entregar herramientas que contribuyan a desarrollar de mejor manera las funciones del personal municipal.
- Mejorar la interacción de los funcionarios en el ejercicio de sus funciones, promoviendo el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.





- Coordinar y relacionar el Plan de Capacitación con las materias reguladas en el Instrumento verificador de la gestión municipal denominado Diagnóstico Nacional de la Gestión Municipal, elaborado por SUBDERE.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima laboral, la atención de usuarios y la calidad en la gestión enfocada en el bienestar del equipo municipal, entregando herramientas de autocuidado a los funcionarios.
- Contar con un equipo municipal moderno, transparente y probo.

OBJETIVOS GENERALES

- Desarrollar un instrumento de gestión rector que permita preparar y potenciar al personal municipal, para la correcta y eficiente ejecución de sus funciones.
- Desarrollar las competencias individuales y colectivas de los funcionarios, potenciando conocimientos, habilidades y aptitudes que promuevan condiciones laborales favorables.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Terminar con la brecha digital en todos los estamentos.
- La participación activa de los funcionarios en las distintas ofertas de capacitaciones internas y externas.
- Desarrollar y potenciar competencias laborales específicas según el cargo y/o funciones de cada funcionario.
- Evitar la desigualdad en la participación a las capacitaciones.
- Fortalecer la difusión de las ofertas de capacitación disponible para el personal municipal.
- Impulsar la capacitación en el estamento auxiliar y asimilados al mismo.

METAS

- Capacitar a lo menos al 30% de los funcionarios municipales independiente de su estamento.



- Obtener a lo menos un 30% de participación en postulación de financiamiento de capacitaciones de instituciones externas, como Subdere, Contraloría, Servicio Civil, etc.
- Otorgar capacitación a la mayoría de funcionarios que tienen la obligación de subrogar otros cargos, además de aquellos funcionarios que deben realizar funciones diversas a las habituales, con el objeto de dar continuidad al servicio. Profesionales, Jefaturas, Administrativos, Auxiliares
- Capacitar al personal municipal en materias de autocuidado, otorgando herramientas para evitar el colapso en los equipos de trabajo, debido a la recarga laboral y multiplicidad de funciones.
- Cumplir al 100% con los requerimientos y exigencias establecidas en la Ley 21.643.

PROPUESTA METODOLÓGICA - PLAN DE ACCIÓN

PANORÁMICA EQUIPO MUNICIPAL

ESCALAFON O ESTAMENTO	PLANTA	CONTRATA	HONORARIOS	CODIGO DELTRABAJO
DIRECTIVOS	7	0	0	0
JEFATURAS	3	0	0	0
PROFESIONALES	1	2	5	0
ADMISTRATIVO	5	1	1	0
AUXILAR	2	2	13	1

LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

De acuerdo al diagnóstico de interés de capacitación se han definidos las siguientes líneas de acción:

El Plan de Capacitación de la Municipalidad de Primavera considera dos líneas de acceso a capacitación, por un lado, una oferta interna de interés propia del municipio y la oferta





externa puesta a disposición de la municipalidad por diversos organismos gubernamentales, ambas en modalidad presencial o vía online.

OFERTA DE CAPACITACIÓN INTERNA

De las principales temáticas de interés de los funcionarios municipales, hemos priorizado las siguientes materias, las que principalmente se financiarán con presupuesto municipal, contratando los servicios del organismo capacitador con mejor oferta dentro del mercado:

Capacitación de aplicación general:

- Normativa Municipal (Estatuto Administrativo) (Actualización)
- Alfabetización y transformación Digital.
- Clima Laboral, trabajo en equipo, autocuidado
- Compras públicas Mercado Publico (Contratación Publica)
- Transformación Digital y su aplicación (Herramientas de Office y IA)
- Probidad y Transparencia

Capacitación de aplicación dirigida:

- Control Interno Municipal (prevención del delito, revisión de operaciones y procedimientos, Mejora continua CGR, Matrices de Riesgo)
- Capacitación uso de Herramientas para establecer un sistema antilavado de dinero y anticorrupción en los servicios públicos.
- Capacitación anual respecto del Sistema de Prevención de LA/FT/DF, (Lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos funcionarios)
- Implementar plan de capacitación, planes de carrera, selección de personal y en la evaluación de desempeño
- Capacitar a las jefaturas en el estilo de liderazgo definido por la organización
- Trabajo colaborativo y de primeros auxilios psicológicos y/o talleres destinados a preparar al personal en casos de sufrir acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- Remuneraciones Sector Municipal
- Tesorería y Conciliación Bancaria
- Normativa y Contabilidad Municipal, aplicada a diversos departamentos (Financiera)





- Capacitaciones en materias propias de Operaciones como gasfitería, manejo de residuos domiciliarios y peligrosos, áreas verdes.
- Activo Fijo
- Licencias Médicas (Tratamiento, procedimientos)
- Modernización del Estado
- Violencia organizacional
- Rentas y Patentes (ley de alcoholes)
- Atención Primaria
- Procedimientos Administrativos Sancionatorios (Sumarios e Investigaciones Sumarias - procesos de investigación regulados en la Ley 21.643 Ley karin)
- Materia de derechos humanos y de género
- Contabilidad y/o NIC SP
- Transparencia y Ley del Lobby
- Tramitación permiso de edificación y manual de inspección técnica
- Inspecciones (seguridad Pública)

OFERTA DE CAPACITACIÓN EXTERNA

Además, los funcionarios podrán acceder a oferta de capacitación externa, accediendo a los distintos entes de formación técnica y profesional, organismos con una amplia gama de materias a capacitar, con el objeto de potenciar habilidades, fortalecer conocimientos y técnicas para la labor diaria del funcionario municipal, entre las instituciones destacadas encontramos:

- **Academia de Capacitación Municipal y Regional Subdere Anexo N°1**
- **Contraloría General de la República Anexo N° 2**
- **Servicio Civil**
- **Consejo para la Transparencia**
- **Gobierno Regional de Magallanes y Antártica Chilena**
- **Ministerio de Desarrollo Social**
- **Asociación de Municipalidades de Magallanes AMUMAG**
- **Asociación Chilena de Municipalidades**
- **Asociación de Municipalidades AMUCH**
- **Servicio Nacional de Mejor Niñez**





PRESUPUESTO MUNICIPAL PARA PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2025

La Municipalidad de Primavera durante el año 2025 dispondrá de un presupuesto total de \$8.400.000.-

DIFUSIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

Con el objeto de otorgar condiciones igualitarias de capacitación, donde los funcionarios de los distintos departamentos municipales tengan libre e igual acceso al derecho a capacitación, es que la Municipalidad de Primavera tomará las siguientes acciones a fin de difundir a cabalidad el plan de capacitación 2025:

- Entrega de Información mediante correo electrónico.
- Copia de Plan de Capacitación 2025 a disposición de los funcionarios en oficina de RRHH.

PLAZOS DE EJECUCIÓN DE PLAN DE CAPACITACIÓN

El plan tendrá una ejecución de carácter anual correspondiente al año 2025

CONTROL Y EVALUACIÓN DE PLAN DE CAPACITACIÓN

Con la finalidad de llevar un registro de control de asistencia y participación de cada funcionario en las distintas capacitaciones a realizarse durante el año, se llevará el siguiente registro:

- Solicitudes de lista de asistencia en capacitaciones presenciales.
- Certificado o copia de aprobación del curso.

Con el objeto de medir el grado de satisfacción y calidad de las capacitaciones realizadas durante el periodo 2025, es que se solicitará que cada funcionario realice encuesta de Satisfacción, considerando nivel de aprendizaje y aplicabilidad en el ejercicio de sus funciones.

REGÍSTRESE en Secretaría Municipal, **COMUNÍQUESE** al Departamento de, DIDECO, CONTROL, DOM, SECPLAN, ADMINISTRACIÓN, DAF, RRHH y a los interesados, **PUBLÍQUESE**, en el Portal de Transparencia y una vez hecho, **ARCHÍVESE**.





PRIMAVERA
Comuna moderna

TIERRA DEL FUEGO
CHILE



CRISTINA VARGAS VIVAR
Secretaria Municipal

KARINA FERNÁNDEZ MARÍN
Alcaldesa

KFM/CVV/GAC/MBN/vgb



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
<https://doc.digital.gob.cl/validador/UGWVPP-939>