RIO BUENO
ILUSTRE MUNICIPALIDAD

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y RRHH
DECRETO EXENTO N.º 4207
IDDOC: 596271

APRUEBA PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN PARA FUNCIONARIOS DE LA I. MUNICIPALIDAD DE RÍO BUENO.

RÍO BUENO, 15 DE DICIEMBRE DE 2025.

VISTOS

1. Ley N.º 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
2. Ley N.º 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.
3. Las facultades conferidas al Sr. Alcalde en los Artículos 56, 58, 63, 83 y siguientes de la Ley Nº 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones.
4. La Sentencia de Calificación y proclamación de Alcalde de la Comuna de Río Bueno de fecha 11 de noviembre del 2024 del Tribunal Electoral Regional de la XIV Región de Los Ríos, Rol N° 53-2024, que declara electo como Alcalde de la Municipalidad de Río Bueno a don Luis Roberto Reyes Álvarez.
5. El Acta de Sesión de Instalación del Concejo Municipal de Río Bueno, período 2024- 2028, de fecha 06 de diciembre de 2024.
6. Decreto Alcaldicio N°866, de fecha 06 de diciembre de 2024 que deja constancia que el alcalde de la comuna de Río BUENO asume sus funciones el 06 de diciembre de 2024 y, por el periodo establecido por la normativa legal y vigente.
7. Y demás normativa legal pertinente.

TENIENDO PRESENTE:

1. La Ley N.º 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, artículos desde el N.º 22 al N.º 28.
2. La Ley N.º 20.742, perfecciona el rol fiscalizador del Concejo Municipal, fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades, y modifica normas sobre personal y finanzas municipales Articulo N.º 12.
3. El Decreto Exento N.º 2568 de fecha 03 de julio de 2015, que crea el Comité Bipartito de Capacitación de la I. Municipalidad de Río Bueno.
4. Certificado N.º 368, de fecha 10 de diciembre de 2025, que acredita que en sesión del Concejo Municipal realizada en la misma fecha se aprobó el Plan Anual de Capacitación correspondiente al período 2026.

CONSIDERANDO:

1. La necesidad de actualizar el Programa de Capacitación Interna del Municipio, incorporando las necesidades de capacitación institucionales y por área, con el fin de fortalecer las competencias del personal municipal, garantizando un acceso sistemático, inclusivo y continuo a la formación para todo el personal Municipal.

DECRETO:

1. **APRUÉBESE,** actualización del plan anual de Capacitación del personal de la I. Municipalidad de Río Bueno, año 2026.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE EN SU OPORTUNIDAD

I. MUNICIPALIDAD DE RIO BUENO
SECRETARIA MUNICIPAL

ANA MARÍA REBOLLEDO PINCHEIRA
SECRETARIA MUNICIPAL

I. MUNICIPALIDAD DE RIO BUENO
ALCALDIA

LUIS ROBERTO REYES ÁLVAREZ
ALCALDE

LRRA/AMRP/bdnv.

RIO BUENO
ILUSTRE MUNICIPALIDAD

SECRETARÍA MUNICIPAL

RÍO BUENO, 10 de diciembre año 2025.-

CERTIFICADO N°368.-

IDDOC: 596265.-

La Secretaria Municipal y del Concejo Comunal de la Ilustre Municipalidad de Río Bueno que suscribe, certifica que, en Sesión Ordinaria del Concejo Municipal, celebrada el día miércoles 10 de diciembre del año 2025, por Acuerdo N° 155, se aprueba por unanimidad la **Política de Recursos Humanos, y el Plan Anual de Capacitación** de la Ilustre Municipalidad de Río Bueno, para el periodo 2026.

Se extiende el presente certificado para ser presentado ante la Secretaría Comunal de Planificación de la Ilustre Municipalidad de Río Bueno, a fin de que se realicen las gestiones administrativas correspondientes.

I. MUNICIPALIDAD DE RIO BUENO
SECRETARÍA MUNICIPAL

ANA MARIA REBOLLEDO PINCHEIRA
SECRETARIA MUNICIPAL Y DEL CONCEJO COMUNAL
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RÍO BUENO

AMRP/gaqo
Distribución:
-Dirección de Secplan.
- Administración Municipal.
- C.C D.A.F.
- C.C Dirección de Control Municipal.
- C.C Dpto. de Personal y RR.HH.
- C.C Archivo Concejo Municipal.

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RÍO BUENO

AÑO 2026

ÍNDICE

1. Introducción
2. Justificación e Identificación de Actividades de Capacitación
3. Objetivo de la Capacitación

3.1 Objetivo General

3.2 Objetivos Específicos

4. Marco Normativo
5. Alcances del Plan de Capacitación
6. Tipos de Capacitación
7. Necesidades de la Capacitación
8. Comité Bipartito de Capacitación
9. Modelo de Gestión de la Capacitación

9.1 Detección de Necesidades de Capacitación

9.2 Planificación de la Capacitación

9.3 Ejecución de la Capacitación

9.4 Evaluación de la Capacitación

10. Plan de Capacitación Año 2026
11. Metas Proyectadas en el Plan de Capacitación 2026
12. Materias a Considerar en la Capacitación

12.1 Áreas de Gestión Institucional y Administrativa

12.2 Áreas de Finanzas y Control Presupuestario

12.3 Áreas de Recursos Humanos y Bienestar

12.4 Áreas de Desarrollo Comunitario y Social

12.5 Áreas de Obras, Tránsito y Medioambiente

12.6 Áreas de Tecnologías de la Información

12.7 Áreas de Emergencias y Seguridad Pública

13. Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales Ley N.º 20.742

13.1 Áreas de Estudio Financiadas por el Fondo

14. Condiciones que Permiten el Acceso Igualitario de los Funcionarios a este Beneficio
15. Difusión del Plan de Capacitación
16. Control, Evaluación y Seguimiento del Plan

1. INTRODUCCIÓN

La Ilustre Municipalidad de Río Bueno, ha propuesto como objetivo el fortalecimiento y el desarrollo de las habilidades y competencias de sus funcionarios, a través de un plan anual de capacitación que les permita el mejoramiento de su desempeño para el óptimo funcionamiento de la institución y con esto la eficiencia en la atención a la comunidad de Río Bueno.

En este sentido, es importante enfocarse en el talento humano, eslabón esencial para cumplir con la misión institucional, aumentar la satisfacción de nuestros usuarios, así como lograr la eficiencia en los procedimientos internos fortaleciendo las capacidades humanas, generando motivación en las/os funcionarias/os, elementos esenciales que transforman la información, conocimiento, experiencia, liderazgo para construir la Municipalidad de Río Bueno.

El presente Plan Anual que se presenta al Concejo Municipal, presenta los lineamientos que enmarcarán la gestión de capacitación en la institución y la planificación de las actividades de capacitación que se realizarán durante el año 2026.

Este plan ha sido elaborado también para regular las postulaciones de los funcionarios de la Municipalidad de Río Bueno a las becas del año 2026 del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, o Fondo de Becas, creado por la Ley N° 20.742, de 1 de abril de 2014, según lo establecen el artículo N° 9 de este cuerpo legal, y el artículo 5° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 1.933, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de fecha 4 de diciembre de 2014. Administrado por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE).

2. JUSTIFICACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el municipio la capacitación se presenta como una herramienta de suma importancia para que la realización del trabajo diario se convierta en una actividad donde la eficiencia, la eficacia y la motivación pueda generar el uso correcto de los recursos materiales, financieros y tecnológicos, así como mantener un personal comprometido con la misión institucional y estrategia de gestión propuesta.

La Municipalidad de Río Bueno pretende llevar a cabo un programa de capacitación y formación basada en competencias requeridas por quienes ejercen funciones operativas dentro de la estructura organizacional, con ello brindando nuevas herramientas a fin fortalecer las habilidades, profesionalismo y aspectos personales, y todos aquellos elementos básicos y esenciales para lograr:

- El mejoramiento de la carrera funcionaria
- Una mejor satisfacción de nuestros usuarios y vecinos por los servicios prestados por los funcionarios de la Municipalidad.

3. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN

Objetivo General

Contar con un Plan de Capacitación para los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Río Bueno, cuya finalidad es lograr un personal municipal eficiente, motivado, satisfecho y proclive a enfrentar nuevos desafíos laborales, de acuerdo a las necesidades existentes en el municipio, en donde el constante mejoramiento el desarrollo laboral y personal de los funcionarios, se vea reflejado en la calidad de los servicios prestados a nuestros usuarios y vecinos.

Este plan de capacitación contempla a los funcionarios de planta, contrata y personal a honorarios que cuenten con la clausula estipulada en sus convenios de prestación de servicios. (según sea imperativamente necesario), agrupados de acuerdo a las direcciones, departamentos, áreas o unidades, recopilando las necesidades y sugerencias planteadas por la administración, los funcionarios y la comunidad.

Objetivos Específicos.

- Proporcionar información relativa a los objetivos municipales, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimiento y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño específico de cada funcionario.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos para funcionarios que se desempeñen en áreas especializadas, contribuyendo a elevar y mantener un nivel de eficacia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar a la preparación del personal calificado de acuerdo a los planes, objetivos y requerimientos del municipio conforme al PLADECO, Misión y Visión Institucional.
- Apoyar en la mejora continua de la entrega de servicios y desarrollo institucional.
- Contribuir al desarrollo profesional de los funcionarios y motivación personal para el crecimiento laboral y prepararlos tanto intelectual, moral y profesionalmente.

4. MARCO NORMATIVO

El marco normativo en el cual se basa esta propuesta, es el siguiente:

Conforme a lo establecido en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en su Artículo 22 se entiende por capacitación "El conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen y actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias".

Promulgación de la Ley N° 20.922 que agrega al artículo 16°, el inciso Tercero que indica "No obstante lo anterior, en el caso de los requisitos para cargos de Directores Municipales, estos podrán considerar perfiles ocupacionales definidos por el Programa Academia de Capacitación Municipal y Regional de la SUBDERE, a que se refiere los artículos 4° y siguientes de la Ley N° 20.742".

Constitución Política de la República de Chile, en su Artículo N° 38 indica que "Garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesionales en que deba fundarse y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella, como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes".

Artículo 9º de la Ley N° 20.742 que señala, "Las Municipalidades elaborarán 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 funcionarios a este beneficio".

Ley N.º 19.880 establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.

Ley N ° 21.015 de Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado.

Ley N° 20.609. Establece medidas contra la discriminación.

5. ALCANCES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan anual de capacitación debe considerar los siguientes lineamientos:

Entender la realidad demográfica y social en el cual la comuna está compuesta, considerando aspectos, sociales, económicos, culturales que deben primar al momento de entregar cada uno de los servicios solicitados por nuestros vecinos y usuario de manera rápida y de calidad.

Para lograr generar una función basada en la calidad, es necesario que el funcionario municipal deba contar con las competencias adecuadas y actualizadas respecto al manejo de la normativa que regula la función municipal (por ejemplo; derecho administrativo, probidad administrativa, procedimientos administrativos, ley de compras, etc.) y a la gestión presupuestaria (contabilidad y gestión financiera municipal, etc.), estas última preferentemente para aquellos funcionarios que se desempeñen en áreas afines.

Para establecer una toma de decisiones basada en aspectos técnico y objetivos, la Municipalidad de Río Bueno contará con la existencia de un Comité Bipartito tendiente a desarrollar tareas consultivas en materias de capacitación del personal, que estará integrado por representantes de los funcionarios y representantes del municipio nombrados por el Sr. Alcalde. Lo anterior conforme al Art 28 inciso final de la ley N° 18.883.

6. TIPOS DE CAPACITACIÓN

Conforme a lo señalado en el artículo 23° de la Ley N° 18.883, indica que existen tres tipos de capacitación y son las siguientes:

Capacitación para el ascenso: Es la que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores, la cual se hará de acuerdo al Escalafón de Mérito, no obstante, será voluntaria y, por ende, la negativa a participar en los respectivos cursos no influirá en las calificaciones del funcionario.

Capacitación de perfeccionamiento: Tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso.

Capacitación voluntaria: Es aquella de interés para la Municipalidad y que no está ligada a un cargo determinado ni es habilitante para el ascenso. La Autoridad determinará su procedencia y en tal caso seleccionará a los interesados, mediante concurso, evaluando los méritos de los candidatos.

Nota: Los estudios de educación básica, media, superior y los cursos de post-grado conducentes a tener un grado académico, no son considerados como actividades de capacitación y de responsabilidad de la Municipalidad. Pueden realizarse mediante la postulación a los fondos de la Academia Municipal de capacitación de la SUBDERE (Subsecretaría de Desarrollo Regional) o postulación mediante CEA. (Centro de estudios de la administración de Estado de la Contraloría General de la República).

7. NECESIDADES DE LA CAPACITACIÓN

El establecimiento de necesidades de capacitación es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.

8. INTEGRANTES DE EL COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN

" Para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37 de la ley N° 18.695, el proyecto de presupuesto municipal deberá consultar los fondos necesarios para desarrollar los programas de capacitación y perfeccionamiento. Podrán otorgarse para estos efectos becas a los funcionarios municipales" .... "En las Municipalidades podrán existir comités bipartitos que desarrollen tareas consultivas en materias de capacitación del personal".

Conforme a lo señalado en el artículo N° 28 de la Ley 18.883, la Municipalidad de Río Bueno contará con un Comité bipartito de Capacitación, que estará integrado por:

- Administradora Municipal, quien actúa como presidenta.
- Director de Administración y Finanzas.
- Un Representante de la Asociación de Funcionarios Municipales.
- Encargada del Departamento de Personal y Recursos Humanos, quien cumple la función secretaria del comité.

9. MODELO DE GESTION DE LA CAPACITACIÓN.

El plan anual de capacitación de la Municipalidad de Río Bueno se identifica con el modelo de gestión impulsado por la Dirección Nacional de Servicio Civil, herramienta cuya finalidad es apoyar en el proceso de gestión y formación de la capacitación, mediante un modelo sistémico compuesto por ciclos, de acuerdo a las siguientes etapas:

Detección de necesidades de capacitación.

Proceso de investigación que se realiza una vez al año donde se recopila información desde las distintas fuentes y actores relevantes del proceso de capacitaciones que permitan establecer las diferencias y carencias de conocimientos, habilidades, competencias y actitudes del funcionario versus los requerimientos que exige el óptimo desempeño del cargo en el cual se encuentra.

Esta detección, permite establecer y estructurar el Plan Anual de Capacitación con la finalidad de lograr el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad y el desarrollo personal y profesional de los funcionarios.

Para identificar las necesidades de capacitación se consideran las siguientes fuentes de información:

- Materias mínimas establecidas en el artículo N.º 25 de la Ley 18.883.
- Planificación estratégica de la Municipalidad.
- Entrevistas a directivos, jefaturas y/o funcionarios.
- Aplicación de encuesta a los funcionarios de las Direcciones Municipales.
- Información de las distintas áreas, en cuanto a requerimientos de la comunidad.
- Comité Bipartito de capacitación.
- Planificación de la Capacitación.

Para poder planificar, se debe considerar la información recopilada en la fase de detección de necesidades, para así definir acciones o líneas de formación con foco en las personas que se desempeñan en la institución buscando reducir las brechas detectadas.

Estas serán las que permitan un desarrollo, complemento, perfeccionamiento o actualización de los conocimientos y destrezas técnicas u operativas que requieran los funcionarios para realizar sus tareas, así como también abordar la formación integral que la Municipalidad necesita, a partir de valores, principios, conocimientos y aptitudes genéricas y transversales.

Visto de esta forma, se hace necesario tener en consideración:

La existencia del presupuestario disponible y el tiempo de ejecución, lo que permite establecer un plan acorde a la realidad de la Municipalidad de Río Bueno, para el año 2026 se considera un presupuesto de $10.000.000.- (Diez millones de pesos) para la ejecución de este plan.

La planificación buscará cubrir las necesidades y desafíos de acuerdo al ciclo laboral de la Municipalidad, tales como la inducción, desarrollo de la carrera funcionaria, gestión del desempeño, clima y cultura organizacional.

En esta planificación, pueden considerarse recursos propios y/o la postulación a fondos que permitan acceder a financiamiento externo, mediante instituciones que apoyan la Gestión del desarrollo de personas mediante la capacitación o estudios generales.

Ejecución de la Capacitación.

En esta etapa es fundamental asegurar la calidad de la implementación del plan de capacitaciones, lo que requiere contar con una estrategia de seguimiento y monitoreo, como también con una metodología que permita tomar decisiones de gestión y ajustes sobre las variables que impacten en la calidad del aprendizaje, tales como: calidad de los instructores, calidad de los contenidos, calidad del diseño de las actividades de formación, duración de las actividades, frecuencia, calidad de las tutorías, rol de las jefaturas, asistencias de funcionarios, entre otros factores.

Evaluación de la Capacitación.

Es un proceso que permite evidenciar, en la práctica la calidad e impacto que generan en los conocimientos y en el desempeño de los funcionarios con las acciones formativas realizadas, por lo que en esta etapa es donde se tiene evidencia para reafirmar o ajustar procesos y/o instrumentos de trabajo/gestión. Para esto se recomienda evaluar la reacción, aprendizaje y transferencia al puesto de trabajo, registrando los resultados, analizándolos y corrigiendo los aspectos a mejorar en el siguiente Plan de Capacitación.

10. PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2026.

Siendo el propósito general el de impulsar la eficiencia en la prestación de los servicios que la Municipalidad de Río Bueno entrega a la comunidad, ésta se llevará a cabo para lograr lo siguiente:

1. Mejorar la interacción de los funcionarios municipales y elevar el interés por entregar una mejor calidad de servicio.

2. Generar conductas positivas con el fin de mejorar el clima laboral, la atención y calidad de los usuarios y elevar la moral en el trabajo.

3. Mantener la salud física y mental, para prevenir accidentes laborales y tener un ambiente seguro que lleva a actitudes y comportamiento mucho más estables.

4. Mantener a los funcionarios al día con el avance tecnológico, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y prevenir el desfase de la fuerza de trabajo.

5. Satisfacer de mejor manera los requerimientos futuros de la Municipalidad en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.

6. Fortalecer las competencias y el desarrollo de funciones puntuales en el cargo que se ocupa o que puede ocupar el funcionario al interior de la Municipalidad.

11. METAS PROYECTADAS EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2026

Las metas del plan de Capacitación 2026 se enfocarán en el siguiente detalle:

Actualizar levantamiento de Necesidades de Capacitación para todos los funcionarios municipales, no importando su estamento y calidad jurídica.

Desarrollo e implementación de cursos y talleres de autocuidado.

Aplicar instrumentos de evaluación respecto al entorno laboral y clima organizacional.

Desarrollo de malla de cursos: transversales, por estamento y por dirección. Para ello se pretende solicitar la cooperación y orientación de las jefaturas o directores.

Realizar jornadas de capacitación interna, para ello se pretende pedir la colaboración de los distintos profesionales de la Municipalidad de Río Bueno y que por su experiencia y conocimientos puedan realizar actividades de capacitación.

Contar con propuesta de Plan de Capacitación costeado para funcionaros, conforme a las necesidades que no son cubiertas con los recursos gratuitos con los que se cuenta.

12. MATERIAS A CONSIDERAR EN LA CAPACITACIÓN.

De acuerdo a la realidad municipal se considera pertinente capacitar a sus funcionarios en las siguientes materias:

Área de Gestión Institucional y Administrativa

- Gestión pública y modernización municipal.
- Gestión documental y archivo electrónico municipal.
- Ética, probidad y transparencia en la gestión pública.
- Control interno y gestión de riesgos en la administración municipal.

Área de Finanzas y Control Presupuestario

- Gestión presupuestaria municipal y control del gasto.
- Compras públicas y Ley N.º 19.886 (ChileCompra y Mercado Público).
- Auditoría interna y control financiero municipal.

Área de Recursos Humanos y Bienestar Municipal

- Reglamento de calificaciones y gestión del desempeño.
- Procedimientos de incentivo al retiro y beneficios del personal.
- Clima laboral y liderazgo positivo en equipos municipales.
- Prevención del acoso laboral y buenas prácticas laborales.
- Comunicación efectiva y trabajo colaborativo.

Área de Desarrollo Comunitario y Social

- Gestión de programas sociales y comunitarios.
- Intervención en crisis y atención a usuarios en situación de vulnerabilidad.
- Promoción de la niñez, adolescencia y personas mayores.
- Gestión local de inclusión y accesibilidad universal.

Área de Obras, Tránsito y Medioambiente

- Gestión de permisos y fiscalización en obras municipales.
- Manejo de residuos sólidos y gestión ambiental local.
- Normativa vial y tránsito público (Ley de Tránsito actualizada).
- Seguridad vial y convivencia en espacios públicos.
- Gestión territorial y planificación urbana sustentable.

Área de Tecnologías de la Información

- Transformación digital y gobierno electrónico.
- Automatización de procesos internos.

Área de Emergencias y Seguridad Pública

- Gestión del riesgo y respuesta ante emergencias.
- Planes comunales de emergencia y coordinación con SENAPRED.

Además de las materias antes descritas, se considerarán dentro del presente plan de capacitación, las necesidades emergentes de capacitación que son aquellas no programadas formalmente para el año 2026.

En caso de abarcar los contenidos requeridos, se les dará prioridad a los cursos, generalmente gratuitos, impartidos por:

- Gestionados internamente por el municipio
- Contraloría General de La República (CEA)
- Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE).
- Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).
- Asociación de Municipalidades de la Región de Los Rios.
- Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH)
- Asociación Chilena de Municipalidades (ACHM)

13. FONDO CONCURSABLE DE FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES LEY N° 20.742.

En su artículo 4° de la Ley 20.742, del 01 de abril de 2014 de la Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo, que crea el Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, que será administrado por el Directorio del Programa Academia de Capacitación Municipal y Regional de esa Subsecretaria, destinada a financiar acciones para la formación de los funcionarios municipales en competencias específicas, habilidades y aptitudes que requieran para su desempeño y ejercicio de un determinado cargo municipal.

Los estudios que se financian con cargo a este Fondo son aquellos conducentes a la obtención de un título profesional, técnico, diplomado o post título, cuyos contenidos estén directamente relacionados con materias afines a la gestión y funciones propias de las Municipalidades.

Los beneficios que se otorguen a cada becado consistirán en un monto equivalente al costo total o parcial del arancel y matricula del programa de formación correspondiente y una asignación mensual de manutención, por el máximo de trece unidades tributarias mensuales, por el periodo correspondiente a la beca, con un máximo de dos años. Cualquier gasto que exceda los montos de los beneficios señalados en la convocatoria respectiva o que diga relación a conceptos distintos de los señalados precedentemente, serán de cargo del beneficiario.

En su artículo 6° indica los requisitos mínimos de postulación y son los siguientes:

Ser funcionario de planta o contrata, con al menos cinco años de antigüedad en la Municipalidad inmediatamente anteriores al momento de su postulación.

No haber sido sancionado con medida disciplinaria en los último cuatro años, o estar sometido, al momento de la postulación, a sumario administrativo o investigación sumaria en calidad de inculpado.

No encontrarse, al momento de la postulación, formalizado en proceso penal.

No mantener, a la fecha de postulación, deudas con la Municipalidad o con instituciones públicas derivadas del otorgamiento de becas.

La Municipalidad de Río Bueno será quien patrocinará a los funcionarios que postulen a las becas de los fondos concursables de formación de funcionarios municipales, lo anterior de acuerdo a las siguientes materias del presente plan.

13.1 Áreas de estudio financiadas por el fondo concursable de formación de funcionarios municipales.

El Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, es creado el año 2014 por la Ley N°20.742 y tiene por objeto el financiar estudios conducentes a títulos profesionales, títulos técnicos, diplomados y pos-títulos, dictados por instituciones de educación superior acreditadas por el CNA y que formen parte del catálogo de oferta académica del programa, el objetivo es formar a funcionarios municipales y con ello mejorar la gestión y el cumplimiento de las funciones propias de las Municipalidades, contribuyendo así al proceso de modernización y descentralización del país.

La beca otorgada consiste en el financiamiento total del arancel del programa de formación correspondiente y una asignación mensual de manutención por un tiempo máximo de 24 meses.

Una vez terminados los estudios el funcionario beneficiado deberá desempeñarse en la Municipalidad la misma cantidad de años estudiados. No se financian programas conducentes a grados de Magister, Doctorados o post doctorados u otros.

Conforme a las necesidades de formación de los funcionarios por parte del municipio, las áreas prioritarias de estudio a las que puedan postular quienes estén interesados en obtener una beca de Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales y que cumplan con los requisitos estipulados, son las siguientes:

Gestión de las Municipalidades, de acuerdo a las áreas que se señalan:

Desarrollo Social:

- Desarrollo comunitario y social,
- Desarrollo de las organizaciones comunitarias y sociales,
- Vivienda,
- Seguridad ciudadana,
- Cultura,
- Medio ambiente,
- Deporte,
- Inclusión social y migración.

Desarrollo Territorial:

- Gestión territorial,
- Proyectos,
- Obras,
- Desarrollo económico local,
- Turismo,
- Pesca,
- Agropecuario,
- Participación ciudadana,
- Emprendimiento,
- Ordenamiento territorial.

Gestión Interna:

- Administración

- Auditoría,
- Planificación,
- Secretaría,
- Control,
- Calidad,
- Transparencia,
- Tránsito,
- Personal,
- Recursos humanos,
- Asesoría jurídica,
- Riesgos,
- Comunicaciones,
- Informática,
- Partes e informaciones,
- Operaciones y procesos,
- Habilidades directivas,
- Innovación,
- Redes sociales, y
- Capital humano.

Gestión Financiera:

- Finanzas,
- Contabilidad,
- Presupuesto,
- Tesorería,
- Rentas y patentes municipales,
- Licitaciones, compras públicas y abastecimiento,
- Administración de contratos,
- Control de gestión.
- Administración de riesgos.

Funciones propias de las Municipalidades, según lo estipulado en la Ley N° 18.695:

- Elaboración, aprobación y modificación del plan comunal de desarrollo,
- Planificación y regulación de la comuna y confección del plan regulado 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 público,
- 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 y
- Desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local.

14. CONDICIONES QUE PERMITEN EL ACCESO IGUALITARIO DE LOS FUNCIONARIOS A ESTE BENEFICIO.

Para asegurar el acceso igualitario de los funcionarios a ser patrocinados por la Municipalidad de Río Bueno para postular a los concursos del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales el Departamento de Recursos Humanos deberá implementar las siguientes medidas:

Difundir entre todos los funcionarios de planta y contrata los beneficios que se puedan obtener a través del Fondo de becas, los requisitos de postulación y las formalidades que requiere la Municipalidad para la selección de los funcionarios que serán patrocinados al respectivo concurso. Para ello se informará a los funcionarios a través de correos electrónicos, mediante la publicación de aviso en lugares más visibles y concurridos de las dependencias municipales y por medio de la Asociación de Funcionarios de la Municipalidad.

Asegurar que todos los funcionarios que cumplan los requisitos mínimos de postulación que establece la Ley N.º 20.742.

Que en la selección de los funcionarios de planta y contrata interesados en obtener el patrocinio del Municipio para postular a los Fondos de becas no existan discriminaciones de ningún tipo.

Asegurar la igualdad de oportunidades de todos los funcionarios a postular al patrocinio de la Municipalidad.

15. DIFUSIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

- Se realizará difusión del Plan de Capacitación mediante la publicación de aviso en lugares más visibles de la Municipalidad.

- Además, se confeccionará informativo acerca de la oferta disponible en capacitación el cual será distribuido al correo de los funcionarios informando además los avances en capacitación.

- Se informará a la Asociación de funcionarios municipales, mediante correo electrónico.

16. CONTROL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.

Se llevará un registro de los funcionarios en el sistema de Personal en cuanto a:

- Nivel educativo.
- Antecedentes de capacitación.
- Horas de formación.
- Notas.
- Ausentismo de los cursos.