



I. MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDO
DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
OFICINA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PLAN DE CAPACITACIÓN 2018



OFICINA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

PROPUESTA PLAN DE CAPACITACION AÑO 2018

El presente Plan de Capacitación se enmarca dentro de los desafíos actuales que enfrenta el Municipio de San Bernardo, y el énfasis en la gestión de personas como capital humano, de tal forma de proporcionar los elementos necesarios para desarrollar el máximo potencial de sus funcionarios, dotándolos de las herramientas necesarias para mejorar la gestión. Uno de los aspectos claves a desarrollar es la Capacitación, el fortalecimiento de los funcionarios también visualizándolo como un aspecto fundamental en el desarrollo de la Calidad de Vida y clima Laboral. Con funcionarios actualizados en conocimientos de materias relevantes se mejora el servicio y por ende una mejor respuesta a la Comunidad de San Bernardo. Esta propuesta tiene un enfoque activo participativo. El Plan anual debe enmarcarse en las directrices y prioridades del PLADECO, el Programa de Mejoramiento de la Gestión, Oficina de Prevención de Riesgos y lo que se determine a través de otros procedimientos técnicos de consulta, además de estar bajo los lineamientos de la Política de Recursos Humanos.

Cabe destacar que el presente Plan se elaboró por medio de un Diagnóstico que realizó la Oficina de Formación y desarrollo donde hubo participación de la mayoría de las Direcciones municipales, siendo desarrollado en conjunto con el Comité Bipartito de Capacitación.

Durante el año 2018, se hará énfasis en la necesidad de desarrollar capacitaciones internas, esto con el objetivo de hacer este proceso participativo donde se promueva una cultura de capacitación y perfeccionamiento constante al interior del municipio, aprovechando los recursos con los que ya se cuentan y con profesionales dispuestos a entregar sus conocimientos a sus colegas dependiendo de su área de expertiz, tanto en conocimientos específicos como habilidades blandas.

La capacitación debe entenderse como una voluntad compartida entre el Servicio y sus funcionarios, con el fin de incrementar la armonía a la innovación y nuevos desafíos, además para generar actitudes de colaboración, participación, modernización y desarrollo en que se encuentra el Estado.

Según el Reglamento de Capacitación Funcionaria de la Ilustre Municipalidad de San Bernardo, vigente, además de la organización y gestión de esta actividad, contempla la metodología de distribución de la asignación de recursos, la cual se aplica a través de 4 componentes:

- 1.- Plan Anual de Capacitación: que comprende las actividades de capacitación que tienen en cuenta las características y necesidades de la comuna y los beneficios que reportan para cumplir con mayor eficiencia las funciones municipales.
- 2.- Fondo Concursable de Capacitación: corresponden a los recursos destinados a financiar actividades de capacitación presentadas a concurso por los funcionarios de manera individual o colectiva.
3. Fondo Concursable Diplomados: Este fondo busca financiar actividades de capacitación de diplomados con el objetivo de profundizar conocimientos especializados que sean acorde a las funciones propias del cargo y que los conocimientos adquiridos se apliquen directamente en las distintas áreas o unidades involucradas.
- 4.- Necesidades Emergentes de Capacitación: corresponden a las actividades de Capacitación específicas que no se encuentren programadas en el Plan de Capacitación, ni que se hagan efectivas mediante el Fondo Concursable de Capacitación.

DETALLE DEL PRESUPUESTO

En términos de asignación de recursos para el año 2018, se solicita un monto de \$ 120.000.000.- (Ciento veinte millones de pesos), que de acuerdo al Presupuesto de la institución se deben registrar en el ítem de Capacitación de la Ilustre Municipalidad de San Bernardo. La cuenta "Cursos Contratados con Terceros", financiará íntegramente el Plan Anual de Capacitación, Fondo Concursable, Fondo Concursable Diplomados y Necesidades Emergentes de Capacitación, asimismo se aportará cuando corresponda en la o las cuentas complementarias que procedan, la asignación de recursos que digan relación con los costos operativos de la capacitación.

El presupuesto total para capacitación, se distribuirá en las siguientes categorías:

Categoría	Porcentaje	Monto	Oficina
1.1. Programa anual P.M.G y Desarrollo Organizacional 22.11.002	42%	\$50.000.000	Of. Formación y Desarrollo Comité de Capacitación
1.2. Fondo Concursable 22.11.002	25%	\$30.000.000	Of. Formación y Desarrollo Comité de Capacitación
1.3 Fondo Concursable Diplomados 22.11.002	5%	\$6.000.000	Of. Formación y Desarrollo Comité de Capacitación
1.3. Necesidades Emergentes 22.11.002	28%	\$34.000.000	Of. Formación y Desarrollo Comité de Capacitación
Total Área de Capacitación		\$ 120.000.000	
Total Fondos destinados a capacitación		\$ 120.000.000	Of. Formación y Desarrollo Comité de Capacitación

Es importante destacar que el Plan de Capacitación para el año 2018, propuesto por la Oficina de Formación y Desarrollo y el Comité Bipartito de Capacitación, considera actividades que proporcionarán herramientas para la promoción de los funcionarios, actividades relevantes en materia de gestión de las personas, actividades de capacitación para el fortalecimiento transversal común a la administración pública, que beneficiarán el servicio a los usuarios.

CURSOS QUE INTEGRARIAN EL PLAN DE CAPACITACION 2018

Es importante señalar que estos cursos se encuentran con valores referenciales y aproximados, esto de acuerdo al presupuesto asignado. Se priorizará aquellas capacitaciones que sean realmente necesarias de ejecutar, señalándose que éstas pueden ser modificadas y ajustadas durante el año de vigencia, según las necesidades de la organización.

1.- PLAN DE CAPACITACION 2018

Nombre de Curso de Capacitación	Objetivos	Nº Hrs	Nº Participantes	Dirigido a:	Valor Referencia \$
Trabajo en Equipo Outdoor, Autocuidado y Bienestar en Equipos de trabajo.	Conocer los elementos necesarios para el trabajo en equipo, generando sentido de pertenencia hacia su equipo y organización. Aprender modalidades de colaboración y apoyo mutuo para enfrentar desafíos futuros.	10	60	Funcionarios de todas las Direcciones Municipales.	\$9.000.000
Manejo del Idioma Creole	Desarrollar competencias lingüísticas del idioma Creole para que los funcionarios que atienden público puedan interactuar con la población migrante de la comuna.	24	60	Funcionarios de todas las Direcciones Municipales	\$9.000.000.
Asesoría de Imagen y Protocolo	Potenciar el bienestar de los funcionarios a través de un curso que otorgue las herramientas necesarias para que los funcionarios puedan otorgar un mejor servicio al usuario en todo sentido, y visualizar la imagen de la Municipalidad de San Bernardo.	16	30	Funcionarios de todas las Direcciones Municipales, secretarías y secretarías de todas las Direcciones.	\$4.000.000
Resistencia a los Cambios y Estrategias para enfrentarlo	Lograr que los funcionarios municipales reconozcan la naturaleza de la resistencia al cambio y su impacto en los equipos de trabajo y organización. Desarrollar modelos flexibles en los estilos de trabajo.	16	60	Funcionarios de todas las Direcciones	\$11.000.000
Planificación Estratégica	Otorgar a los funcionarios elementos clave en la planificación estratégica que respondan a los objetivos y política de la institución. Lograr desarrollar planificación a base de objetivos planteados.	16	40	Funcionarios de todas las Direcciones, mandos medios, Jefaturas y encargados de sección.	\$6.000.000
Capacitación a las Jefaturas Calificadoras	Lograr que aquellos funcionarios que deben calificar, desarrollen las herramientas necesarias para unificar conceptos y calificar de manera objetiva a los funcionarios que tengan a cargo.	16	40	Funcionarios de todas las Direcciones	\$6.000.000
Capacitaciones Obligatorias según normativa vigente	Capacitar todas aquellas áreas del municipio que deban ejecutar cursos obligatorios por Ley, como por ejemplo Compras públicas, examinadores de Tránsito, etc.	16	30	Funcionarios de todas las direcciones.	\$5.000.000

Área Computacional

Nombre Actividad	Objetivos	Nº Hrs	Nº Participantes	Dirigido a:
CURSOS OFFICE BASICO	Manejar las herramientas de Word, Excell y Power Point a nivel Básico	16	21	Funcionarios de todas las Direcciones Municipales
CURSOS OFFICE INTERMEDIO	Manejar las herramientas de Word, Excell y Power Paint a nivel Intermedio	16	21	Funcionarios de todas las Direcciones Municipales

El área computacional priorizada en el Plan de Capacitación se encuentra sin valorizar, ya que se ejecutaría en coordinación con la Biblioteca Municipal y su programa de Biblioredes, como una acción interna durante el año 2018.

ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Nombre Actividad	Objetivos	Nº Participantes	Dirigido a:
Rescate y Primeros Auxilios	Identificar y atender emergencias, enfermedades en los cuales se requieran servicios de primeros auxilios. Conocer formas de manejo ante accidentes o imprevistos que puedan afectar a cualquier funcionario o también usuarios.	60 (Trimestralmente, para los mismos 60 funcionarios)	Funcionarios municipales de todas las unidades
Uso y manejo de extintor	Aprender a utilizar correctamente los elementos necesarios para combatir algún foco de incendio. Reconocer y utilizar de forma adecuada los tipos de extintores.	Totalidad de los funcionarios	Funcionarios municipales de todas las unidades
Prevención en la Conducción	Que los funcionarios que conduzcan vehículos municipales logren identificar los riesgos de accidentes y las medidas de prevención que correspondan.	Conductores de Vehículos municipales.	Conductores de Vehículos municipales.

El área de Prevención de riesgos se encuentra sin valorizar, ya que este tipo de capacitaciones se puede ejecutar mediante la ACHS de manera gratuita o con alguna otra institución que imparta este tipo de cursos.

II.- Fondos Concursables de Capacitación

Fondos Concursables de Capacitación	Este fondo financia actividades de capacitación, presentadas a concurso por los funcionarios municipales, tiene por objetivo Capacitar, generar espacios de participación y colaboración que motivan una cultura de Capacitación como un proceso continuo en evolución.			Funcionarios de todas las Direcciones Municipales.	\$ 30.000.000.-
-------------------------------------	---	--	--	--	-----------------

III. Fondos Concursables de Capacitación DIPLOMADOS

Fondos Concursables de Capacitación Diplomados	Este fondo busca financiar actividades de capacitación de diplomados con el objetivo de profundizar conocimientos especializados que sean acorde a las funciones propias del cargo y que los conocimientos adquiridos se apliquen directamente en las distintas áreas o unidades involucradas.			Funcionarios de todas las Direcciones Municipales.	\$ 6.000.000.-
--	--	--	--	--	----------------

CAPACITACIONES SUBDERE ACADEMIA DE CAPACITACIÓN MUNICIPAL Y REGIONAL

Es importante destacar que el "PLAN ANUAL 2018 DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDO PARA LAS POSTULACIONES AL FONDO CONCURSABLE DE FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES, LEY N° 20.742", se encuentra aprobado por el Concejo Municipal y es requisito para la oferta programática que tiene la SUBDERE para los funcionarios públicos. Esta oferta consiste en el otorgamiento de becas para carreras profesionales, técnicas, diplomados y postítulos, a todos los funcionarios que cumplan con los requisitos de postulación.

III.- Necesidades Emergentes de Capacitación

Necesidades Emergentes de Capacitación	Capacitación solicitada por uno o más funcionarios, que no se encuentre programada en el Plan, ni favorecidas en el Fondo Concursable. Busca implementar competencias específicas asociadas a actualización en materias técnicas profesionales con aspecto coyuntural.			Funcionarios de todas las Direcciones Municipales	\$ 34.000.000.-
--	--	--	--	---	-----------------

IV. Capacitaciones Internas

Con el fin de promover la participación y la cultura de perfeccionamiento al interior del municipio, es que durante el año 2018, se dará énfasis a la realización de capacitaciones internas en temáticas que sean atingentes a los cambios y desafíos futuros, donde serán los propios funcionarios quienes de acuerdo a su área de expertiz capacitarán a sus colegas de manera activa y participativa.