**PLAN ANUAL DE CAPACITACION.**

**2018.**

**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LAGUNA BLANCA.**

**PRIMERO:**

El plan de capacitación constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios de la Municipalidad de Laguna Blanca.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en el servicio público, y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas para el desarrollo de las funciones de la institucion.

En consecuencia, la capacitacion se entiende como un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de las actividades de los funcionarios, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador,

**SEGUNDO:**

De acuerdo a lo dispuesto por el art. 22 de la Ley 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 los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.

En general para la determinación del plan anual de capacitación se consideraran las características de la comuna y su beneficio para la eficiencia en el cumplimiento de las funciones municipales.

La ejecución del plan anual de capacitación será permanente y constante en el tiempo y esta vinculada estrechamente a otros sistemas tales como: carrera funcionaria, descripción, especificación y evaluación de cargos, calificaciones, ascensos y otros.

El presente Plan incluye a los funcionarios de la calidad de planta, contrata de la Municipalidad y a los honorarios cuando la naturaleza de su función lo amerite, agrupados de acuerdo a las Direcciones, Departamentos y Unidades, recogiendo las sugerencias de los propios funcionarios, de acuerdo a tres criterios definidos:

1.- Necesidades de capacitación generales para mejorar la gestión municipal.

2.- Necesidades de capacitación especificas por Direcciones, Departamentos o Unidades.

**TERCERO:**

FINES Y OBJETIVOS DE LA CAPACITACION:

* Mejorar la interacción entre los funcionarios y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
* Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
* Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos en que el colaborador puede ser considerado.
* Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Municipalidad, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
* Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos del municipio.
* Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la municipalidad en materia de personal sobre la base de la planeación de recursos humanos.
* Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la atención de los usuarios y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
* Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.

**CUARTO:**

Para efectos del presete plan se distinguira entre los siguientes tipos de capacitación:

1. **La capacitación para el ascenso**: que corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores. La selección de los postulantes se hará estrictamente de acuerdo al escalafón. No obstante, será voluntaria y, por ende, la negativa a participar en los respectivos cursos no influirá en la calificación del funcionario.
2. **La capacitación de perfeccionamiento:**  que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso.
3. **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. El alcalde determinará su procedencia y en tal caso seleccionará a los interesados, mediante concurso, evaluando los méritos de los candidatos.

**QUINTO:**

Los estudios de educación básica, media o superior y los cursos de post-grado conducentes a la obtención de un grado académico, no se considerarán actividades de capacitación y de responsabilidad de la municipalidad.

 Aquellas actividades que sólo exijan asistencia y las que tengan una extensión inferior a veinte horas pedagógicas, se tomarán en cuenta sólo para los efectos de la capacitación voluntaria.

**SEXTO:**

 La municipalidad de Laguna Blanca junto a otras municipalidades podrán desarrollar programas o proyectos conjuntos de capacitación y perfeccionamiento y coordinar sus actividades para tales fines.

**SEPTIMO:**

En los casos en que la capacitación impida al funcionario desempeñar las labores de su cargo, conservará éste el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes.

La asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada ordinaria de trabajo, dará derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases.

**OCTAVO:**

Los funcionarios seleccionados para seguir cursos de capacitación tendrán la obligación de asistir a éstos, desde el momento en que hayan sido seleccionados, y los resultados obtenidos deberán considerarse en sus calificaciones.

Lo anterior, implicará la obligación del funcionario de continuar desempeñándose en la municipalidad respectiva a lo menos el doble del tiempo de extensión del curso de capacitación.

El funcionario que no diere cumplimiento a lo dispuesto en el parrafo precedente deberá reembolsar a la municipalidad todo gasto en que ésta hubiere incurrido con motivo de la capacitación. Mientras no efectuare este reembolso, la persona quedará inhabilitada para volver a ingresar a la Administración del Estado, debiendo la autoridad que corresponda informar este hecho a la Contraloría General de la República.

**NOVENO:**

La capacitación será efectuada por organismos técnicos de capacitación, universidades, institutos profesionales, institutos de capacitación privadas y/o publicas, personas, empresas, profesionales u otros y eventualmente por funcionarios municipales.

Podrán llevarse a cabo mediante convenios con organismos públicos o privados nacionales, extranjeros o internacionales y asimismo podrán desarrollarse en conjunto con otros municipios.

**DECIMO:**

Los funcionarios, jefes de departamento y directores, podrán proponer la inclusión de cursos de capacitación voluntarios al presente Plan Anual de capacitación, mediante oficio dirigido al departamento de Recursos Humanos con una anticipación mínima de 15 días hábiles a la fecha de realización del curso.

**DECIMO PRIMERO:**

Para el año 2018 la Ilustre Municipalidad de Laguna Blanca, contara con un presupuesto del orden de $XXXXXX ( xxxxx de pesos), para la ejecución de este plan.

**DECIMO SEGUNDO:**

Para el año 2018 se considera pertinente capacitar a los funcionarios en las siguientes áreas:

XXXXX

XXXXX

XXXXX

Se deben contemplar a lo menos, cursos sobre derecho administrativo, probidad administrativa, contabilidad y gestión financiera municipal, estas dos últimas materias preferentemente para aquellos funcionarios que se desempeñen en áreas afines.

**DECIMO TERCERO:**

Por medio del presente plan la Municipalidad durante el año 2018 estima Capacitar al XX% de los funcionarios municipales en alguna materia de las establecidas en el levantamiento de información realizado y que permitió recoger la opinión de los directores, jefes y funcionarios de la Municipalidad.