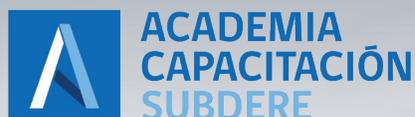


Programa

Formación de Funcionarios Municipales

Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales
Ley N°18.883



PRESENTACIÓN

Las Municipalidades en Chile se rigen por la Constitución Política y por distintas leyes que versan sobre temas específicos que atañen su funcionamiento. Sin embargo, tienen su principal base legal en la ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades. En ella se establecen sus funciones y atribuciones, cómo ha de ser su organización interna y su financiamiento. En nuestro país la función genérica de las Municipalidades es administrar las comunas satisfaciendo las necesidades de la comunidad local y asegurando su participación en el progreso económico, social y cultural. Los municipios chilenos deben ser los principales proveedores de servicios sociales y conductores del desarrollo económico local, aumentando su autonomía de gestión y financiamiento de un modo significativo respecto del nivel nacional.

De esta manera, el Estado chileno debe comenzar a pensar progresivamente con otro paradigma: poner primero a los municipios frente al ciudadano y al resto del Estado detrás, considerando a los municipios como “Clientes” que están en el front-office mirando directamente a los ciudadanos y, cada vez menos, como simples “proveedores” o como “unidades desconcentradas”. Este enfoque tendría que gobernar el “modelo de gestión” del Estado en general y una serie de sistemas operativos (transversales, sectoriales territoriales) en particular. Es un hecho irrefutable, que hoy más que nunca, el país debe avanzar hacia un conocimiento que sea sensible al “modelo de agregación de valor” y los “modos de organización operativa”, especialmente en sus municipios. Para ello, se hace necesario, establecer políticas públicas en materia de gestión de recursos humanos, que es uno de los temas más sensibles a nivel municipal. Debemos recordar que recién, con la ley 20.922, a partir del año 2016, se exige a los municipios contar con una política de recursos humanos, la cual, ha sido realmente implementada en muy pocos de ellos.

Asimismo, se hace necesaria la generación de “mecanismos de evaluación municipal” que contribuirán paulatinamente a despejar las desconfianzas respecto de la gestión local, distinguiendo cada vez mejor qué municipios trabajan bien y cuáles no, para entregarles más responsabilidades y financiamiento

o apoyos. Para lo anteriormente expuesto, es fundamental que las municipalidades tengan un equipo humano bien afiatado, organizado y motivado, para lograr tener una gestión más eficiente y con mejores resultados en comparación a aquella que no muestra preocupación por su personal y solo tiene intereses mediáticos. La modernización debe partir por tener empleados públicos motivados y entusiasmados con los objetivos a cumplir, y si bien las remuneraciones no son siempre muy adecuadas, al menos procurar tener ambientes de trabajo agradables para que las personas se sientan acogidas e integradas. En definitiva, se debe tener presente que, sin la preparación y formación de un eficiente empleado municipal, en lo profesional y en la calidez humana, es prácticamente imposible concretar avances en procesos de modernización y de gestión integral. Se requiere un apoyo especial a los empleados municipales para formarlos y prepararlos adecuadamente, de tal manera que se integren motivados y con claros objetivos de lo que deben lograr. Sin perjuicio de ello, debemos señalar que existe una obligación legal al efecto. Así, el artículo 17, de la ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, establece que: "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." Para lo anterior, se propone la realización de cursos tanto de formación como de capacitación del personal municipal.

OBJETIVO DEL PROGRAMA

El **“Programa Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales”** se orienta en entregar conocimientos de inducción general a funcionarios municipales, con el objetivo de interiorizarse sobre los aspectos fundamentales del principal cuerpo normativo que los rige, esto es, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales Ley 18.883, así como también cuenten con las herramientas para desarrollar de mejor manera sus labores habituales, lo cual debe traducirse no solo en una mejor gestión sino, además, en una mejor calidad de los servicios prestados a la comunidad, incorporando los nuevos conocimientos en concretizar aspectos como el perfeccionamiento y desarrollo funcionario.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar un plan de formación general para el desempeño de la función municipal, que permita a sus asistentes comprender situaciones del trabajo diario municipal.
2. Conocer de manera precisa las normas que regulan las principales funciones municipales.
3. Permitir que los funcionarios conozcan sus derechos y obligaciones funcionarias, como también, las consecuencias que le puede ocasionar un actuar negligente, no solo en cuanto a su responsabilidad administrativa, sino también al patrimonio municipal y, consecencialmente, al suyo.

CONTENIDOS

Con el fin de alcanzar los objetivos planteados y ser eficientes en el uso del tiempo de los funcionarios, la Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), en conjunto con la Academia de Capacitación de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, ha diseñado esta actividad de capacitación en formato taller, entendiendo el contexto actual que enfrentan los municipios, que requieren procesos enfocados en sus necesidades y que se relacionen con las experiencias de los participantes del curso.

Para ello se consultó a un universo de 100 funcionarios municipales, representativos de distintas comunas a nivel nacional, quienes propusieron las cuatro materias claves para el desempeño municipal, comprendiendo la existencia de temas trascendentes y que se presentan como más sensibles al momento de asumir funciones de cara a la comunidad. De este modo, entendiendo que la extensión de la normativa estatutaria requeriría al menos varias sesiones de capacitación, la Asociación levantó información técnica a nivel nacional, con el fin de identificar los 4 puntos críticos más sensibles del desarrollo de las personas a nivel municipal.

Así los propios destinatarios del programa, son quienes sobre la base de su experiencia, señalaron las principales materias de abordar y como profundizar en ellas:

1. Carrera Funcionaria
2. Obligaciones Funcionarias
3. Derechos Funcionarios
4. Responsabilidad Administrativa

PROGRAMACIÓN Y METODOLOGÍA

El programa es e-learning (100% virtual) en modalidad sincrónica para un máximo de 500 participantes, quienes serán distribuidos proporcionalmente en tres macro-zonas geográficas a las cuáles se les han asignado sus respectivas sesiones de clases en directo, según se señala a continuación:



Zona Norte

3 / 10 / 17 / 24 / 31 de Agosto
7 / 21 de Septiembre

Zona Centro

4 / 11 / 18 / 25 de Agosto
1 / 8 / 22 de Septiembre

Zona Sur

5 / 12 / 19 / 26 de Agosto
2 / 9 / 23 de Septiembre

El desarrollo de las sesiones de clases comprende una duración de 7 semanas, cada una de ellas con una clase online de 2 horas pedagógicas, sumando un total de 14 horas pedagógicas.

Estas 7 sesiones de clases que comprende el curso siguen una ruta de aprendizaje compuesta por 4 etapas:

Etapas 1:
Clase introductoria

En esta primera clase, los participantes conocerán detalles sobre los contenidos a revisar en el transcurso del programa, así como la metodología y ruta de aprendizaje. Además, se informarán sobre los aspectos formales del curso (horario, asistencia, evaluaciones, etc.)

Etapas 2:
Clases lectivas

Corresponden a las cuatro sesiones de revisión de contenidos:

1. Carrera Funcionaria
2. Obligaciones Funcionarias
3. Derechos Funcionarios
4. Responsabilidad Administrativa

Etapas 3:
Clase práctica de estudio de casos

Comprende la resolución de casos que permitan distinguir a sus participantes por medio de la reflexión jurídica guiada, la diferencia entre un conflicto de convivencia laboral, frente a un caso de interés jurídico, cuyas implicancias pueden alcanzar la responsabilidad administrativa, civil, y/o penal de los funcionarios municipales y que requiere la adopción de medidas inmediatas por parte de la institución.

Etapas 4:
Clase magistral de cierre

Para reflexionar sobre los avances y desafíos de la gestión administrativa del capital humano municipal, se realizará una clase magistral de cierre que estará a cargo de jurídicos especialistas en la materia.

* Asimismo, se contempla que los participantes respondan una encuesta de opinión en el transcurso del programa y cuyos resultados les serán presentados para reflexionar al respecto en las sesiones finales.

CERTIFICACIÓN

Recibirán certificado de aprobación del programa los participantes que hayan cumplido con un porcentaje de asistencia mínima de un 75% y que hayan obtenido nota igual o superior a 5,0 en la evaluación final.

RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

Los participantes del programa dispondrán de los siguientes recursos:

- Sitio web de acceso restringido solo para los participantes en donde podrán acceder a las grabaciones de las clases, material audiovisual y publicaciones con información complementaria respecto a los contenidos del curso y sobre la actualidad de la gestión municipal en general.
- Guía con los contenidos del programa que deberán usar clase a clase.
- Material de estudio complementario para profundizar según sus intereses.

DESTINATARIOS

- Autoridades y directores municipales
- Funcionarios municipales en general

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Nelson Ceballos Quezada

Coordinador de Relaciones Institucionales

Asociación de Municipalidades de Chile

Celular: 9 55397254

Mail: nceballos@amuch.cl

