

OF. ORD. Nº 019/2017

ANT. : Memo 207/2017 de 30.05.2017 de Jefe de RRHH.

MAT. : Remite lo que indica.

CASABLANCA, 1 de junio de 2017.

DE : SECRETARIO MUNICIPAL.

A : SR. ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS

De acuerdo a lo requerido en Memo 207/2017 del Ant. remito a Ud. Fichas Técnicas de Detección de Brechas, fichas individuales de funcionarios y ficha de la Unidad en su conjunto.

Atentamente,



Leonel Bustamante González
Secretario Municipal

DISTRIBUCION :

- 1.- Sr. Encargado de RRHH.
 - 2.- Archivo Secretaría Municipal.
- LBG/lbg

Ficha Técnica de Detección de Brechas

Nombre:

Cargo:

Departamento:

SECRETARIA MUNICIPAL

Fecha:

01/06/2017

La presente ficha busca la detección de brechas en base a dos dimensiones, a saber: habilidades técnicas y habilidades blandas. Éstas serán abordadas en base a los siguientes niveles:

- Habilidades blandas:
 - Municipalidad
- Habilidades técnicas:
 - Unidades / Departamentos
 - Cargo (Transversal en la Municipalidad)
 - Cargo Especifico

Esta ficha técnica está basada en una metodología mixta diferenciada en los apartados A (Habilidades Blandas) y B (Habilidades Técnicas), en donde A utiliza un método cuantitativo nominal y una sección cualitativa descriptiva opcional, mientras que el Apartado B utiliza un método cualitativo descriptivo.

En relación al Apartado A, el cual trata las habilidades blandas, éstas hacen referencia a competencias relacionadas con características de la personalidad de cada individuo, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en la Municipalidad. Éstas se abordarán de manera transversal en la Municipalidad, con la finalidad de generar instancias colaborativas entre unidades.

Respecto al Apartado B, de habilidades técnicas, éstas son comprendidas como conocimientos haciendo referencia a un conjunto de saberes ordenados sobre un tema en particular, materia o disciplina, constituyendo estos las bases del desempeño. Éstas se abordaran bajo tres niveles, los cuales corresponden a: la división en unidades que tienen como municipalidad (Unidades / Departamentos); al cargo de manera transversal a cada unidad (Cargo) y el cargo de manera específica a los requerimiento de su labor individual (Cargo Especifico).

Estas fichas deben ser realizadas de manera semestral comprendiendo una al principio del primer semestre y otra a finales del segundo, esto será realizado en una reunión por unidades, esto con la finalidad de abarcar las necesidades específicas de cada unidad y respecto a lo transversal municipal se realizara entrega de esto a Recursos Humanos.

Apartado A

En la siguiente tabla debe marcar de manera clara cuales son las habilidades blandas que es necesario fortalecer para mejorar el clima laboral, de modo que el desempeño y trato se vean beneficiados.

Tabla 1 "Listado de Habilidades Blandas"			
<input checked="" type="checkbox"/>	Adaptabilidad a los cambio del entorno		Adaptabilidad / Flexibilidad
	Compromiso	<input checked="" type="checkbox"/>	Calidad y mejora continua
	Compromiso con la calidad del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	Capacidad de planificación y organización
	Compromiso con la rentabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>	Cierre de acuerdos
	Conciencia organizacional		Colaboración
	Ética	<input checked="" type="checkbox"/>	Desarrollo y Autodesarrollo del Talento
	Ética y sencillez		Comunicación eficaz
	Flexibilidad y adaptación		Dinamismo
	Fortaleza	<input checked="" type="checkbox"/>	Gestión y Logro de Objetivos
	Iniciativa		Habilidades Mediáticas
<input checked="" type="checkbox"/>	Innovación y creatividad		Influencia y Negociación
	Integridad		Iniciativa / Autonomía
	Justicia		Manejo de Crisis
<input checked="" type="checkbox"/>	Perseverancia en la consecución de objetivos		Orientación a la resultados de calidad
	Prudencia		Orientación al Cliente interno
	Respeto		Orientación al cliente externo
	Responsabilidad personal		Pensamiento Analítico
	Responsabilidad social		Pensamiento Conceptual
	Sencillez	<input checked="" type="checkbox"/>	Pensamiento Estratégico
	Temple		Productividad
	Conducción de personas		Relaciones Publicas
	Dirección de equipos de trabajo		Responsabilidad
	Empowerment	<input checked="" type="checkbox"/>	Tolerancia a la Presión
	Entrenador		Toma de decisiones
<input checked="" type="checkbox"/>	Entrepreneurial	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo en Equipo
	Liderar con el ejemplo		Visión estratégica
<input checked="" type="checkbox"/>	Liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>	Liderazgo para el cambio
<input checked="" type="checkbox"/>	Liderazgo ejecutivo (capacidad para ser líder de líderes)		Humildad - Empatía

Apartado B

En el siguiente apartado debe responder de manera escrita las necesidades de capacitación según especifique cada nivel.

I.- ¿Qué necesidades de capacitación mediante su observación y vivencia requiere su unidad?

- GESTION DOCUMENTAL
- PLANIFICACION ESTRATEGICA
- LIBERAZGO
- TOLERANCIA EN SITUACIONES CRITICAS,

II.- ¿Qué necesidades de capacitación necesita a nivel municipal el cargo que usted desempeña?

- MARCO NORMATIVO
- JURISPRUDENCIA.
- ATENCION AL CLIENTE
- TRABAJO EN EQUIPO
- DESCRIPCION DE PROCESOS

III.- ¿Qué necesidades de capacitación específica necesita su cargo en la unidad que se desempeña?

Ficha Técnica de Detección de Brechas

Nombre: **LEONEL BUSTAMANTE**

Cargo: **DIRECTIVO**

Departamento: **SEC. MUNICIPAL**

Fecha: **01/06/2017**

La presente ficha busca la detección de brechas en base a dos dimensiones, a saber: habilidades técnicas y habilidades blandas. Éstas serán abordadas en base a los siguientes niveles:

- Habilidades blandas:
 - Municipalidad
- Habilidades técnicas:
 - Unidades / Departamentos
 - Cargo (Transversal en la Municipalidad)
 - Cargo Específico

Esta ficha técnica está basada en una metodología mixta diferenciada en los apartados A (Habilidades Blandas) y B (Habilidades Técnicas), en donde A utiliza un método cuantitativo nominal y una sección cualitativa descriptiva opcional, mientras que el Apartado B utiliza un método cualitativo descriptivo.

En relación al Apartado A, el cual trata las habilidades blandas, éstas hacen referencia a competencias relacionadas con características de la personalidad de cada individuo, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en la Municipalidad. Éstas se abordarán de manera transversal en la Municipalidad, con la finalidad de generar instancias colaborativas entre unidades.

Respecto al Apartado B, de habilidades técnicas, éstas son comprendidas como conocimientos haciendo referencia a un conjunto de saberes ordenados sobre un tema en particular, materia o disciplina, constituyendo estos las bases del desempeño. Éstas se abordarán bajo tres niveles, los cuales corresponden a: la división en unidades que tienen como municipalidad (Unidades / Departamentos); al cargo de manera transversal a cada unidad (Cargo) y el cargo de manera específica a los requerimientos de su labor individual (Cargo Específico).

Estas fichas deben ser realizadas de manera semestral comprendiendo una al principio del primer semestre y otra a finales del segundo, esto será realizado en una reunión por unidades, esto con la finalidad de abarcar las necesidades específicas de cada unidad y respecto a lo transversal municipal se realizará entrega de esto a Recursos Humanos.

Ficha Técnica de Detección de Brechas

Nombre: **LEONEL BUSTAMANTE**

Cargo: **DIRECTIVO**

Departamento: **SEC. MUNICIPAL**

Fecha: **01/06/2017**

Apartado A

En la siguiente tabla debe marcar de manera clara cuales son las habilidades blandas que es necesario fortalecer para mejorar el clima laboral, de modo que el desempeño y trato se vean beneficiados.

Tabla 1 "Listado de Habilidades Blandas"		
<input checked="" type="checkbox"/>	Adaptabilidad a los cambio del entorno	Adaptabilidad / Flexibilidad
	Compromiso	<input checked="" type="checkbox"/> Calidad y mejora continua
	Compromiso con la calidad del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Capacidad de planificación y organización
	Compromiso	<input checked="" type="checkbox"/> Cierre de acuerdos
	Conciencia	Colaboración
	Ética	<input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo y Autodesarrollo del Talento
	Ética y sencillez	Comunicación eficaz
	Flexibilidad y adaptación	Dinamismo
	Fortaleza	<input checked="" type="checkbox"/> Gestión y Logro de Objetivos
	Iniciativa	Habilidades Mediáticas
<input checked="" type="checkbox"/>	Innovación y creatividad	Influencia y Negociación
	Integridad	Autonomía
	Justicia	Manejo de Crisis
<input checked="" type="checkbox"/>	Perseverancia en la consecución de objetivos	Orientación a la resultados de calidad
	Prudencia	Orientación al Cliente interno
	Respeto	Orientación al cliente externo
	Responsabilidad personal	Pensamiento Analítico
	Responsabilidad social	Pensamiento Conceptual
	Sencillez	<input checked="" type="checkbox"/> Pensamiento Estratégico
	Temple	Productividad
	Conducción de personas	Relaciones Publicas
	Dirección de equipos de trabajo	Responsabilidad
	Empowerment	<input checked="" type="checkbox"/> Tolerancia a la Presión
	Entrenador	Toma de decisiones
	Entrepreneurial	Trabajo en Equipo
	Liderar con el ejemplo	Visión estratégica
<input checked="" type="checkbox"/>	Liderazgo	Liderazgo para el cambio
<input checked="" type="checkbox"/>	Liderazgo ejecutivo (capacidad para ser líder de líderes)	Humildad - Empatía

Apartado B

En el siguiente apartado debe responder de manera escrita las necesidades de capacitación según especifique cada nivel.

I.- ¿Qué necesidades de capacitación mediante su observación y vivencia requiere su unidad?

GESTION DOCUMENTAL
TRABAJO EN EQUIPO

II.- ¿Qué necesidades de capacitación necesita a nivel municipal el cargo que usted desempeña?

COPAC. - LEGAL.
(NORMAS)
JURISPRUDENCIA

III.- ¿Qué necesidades de capacitación específica necesita su cargo en la unidad que se desempeña?

GESTION DOCUMENTAL.

Ficha Técnica de Detección de Brechas

Nombre: Laura Pulgar Aranda

Cargo: Administrativo

Departamento: Oficina de Partes

Fecha: 01 de junio de 2017

La presente ficha busca la detección de brechas en base a dos dimensiones, a saber: habilidades técnicas y habilidades blandas. Éstas serán abordadas en base a los siguientes niveles:

- Habilidades blandas:
 - Municipalidad
- Habilidades técnicas:
 - Unidades / Departamentos
 - Cargo (Transversal en la Municipalidad)
 - Cargo Específico

Esta ficha técnica está basada en una metodología mixta diferenciada en los apartados A (Habilidades Blandas) y B (Habilidades Técnicas), en donde A utiliza un método cuantitativo nominal y una sección cualitativa descriptiva opcional, mientras que el Apartado B utiliza un método cualitativo descriptivo.

En relación al Apartado A, el cual trata las habilidades blandas, éstas hacen referencia a competencias relacionadas con características de la personalidad de cada individuo, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en la Municipalidad. Éstas se abordarán de manera transversal en la Municipalidad, con la finalidad de generar instancias colaborativas entre unidades.

Respecto al Apartado B, de habilidades técnicas, éstas son comprendidas como conocimientos haciendo referencia a un conjunto de saberes ordenados sobre un tema en particular, materia o disciplina, constituyendo estos las bases del desempeño. Éstas se abordaran bajo tres niveles, los cuales corresponden a: la división en unidades que tienen como municipalidad (Unidades / Departamentos); al cargo de manera transversal a cada unidad (Cargo) y el cargo de manera específica a los requerimiento de su labor individual (Cargo Específico).

Estas fichas deben ser realizadas de manera semestral comprendiendo una al principio del primer semestre y otra a finales del segundo, esto será realizado en una reunión por unidades, esto con la finalidad de abarcar las necesidades específicas de cada unidad y respecto a lo transversal municipal se realizara entrega de esto a Recursos Humanos.

Apartado A

En la siguiente tabla debe marcar de manera clara cuales son las habilidades blandas que es necesario fortalecer para mejorar el clima laboral, de modo que el desempeño y trato se vean beneficiados.

X	Adaptabilidad a los cambio del entorno		Adaptabilidad / Flexibilidad
	Compromiso	X	Calidad y mejora continua
	Compromiso con la calidad del trabajo	X	Capacidad de planificación y organización
	Compromiso con la rentabilidad	X	Cierre de acuerdos
	Conciencia organizacional		Colaboración
	Ética	X	Desarrollo y Autodesarrollo del Talento
	Ética y sencillez		Comunicación eficaz
	Flexibilidad y adaptación		Dinamismo
	Fortaleza	X	Gestión y Logro de Objetivos
	Iniciativa		Habilidades Mediáticas
X	Innovación y creatividad		Influencia y Negociación
	Integridad		Iniciativa / Autonomía
	Justicia		Manejo de Crisis
X	Perseverancia en la consecución de objetivos		Orientación a la resultados de calidad
	Prudencia		Orientación al Cliente interno
	Respeto		Orientación al cliente externo
	Responsabilidad personal		Pensamiento Analítico
	Responsabilidad social		Pensamiento Conceptual
	Sencillez	X	Pensamiento Estratégico
	Temple		Productividad
	Conducción de personas		Relaciones Publicas
	Dirección de equipos de trabajo		Responsabilidad
X	Empowerment	X	Tolerancia a la Presión
	Entrenador		Toma de decisiones
	Entrepreneurial	X	Trabajo en Equipo
	Liderar con el ejemplo		Visión estratégica
X	Liderazgo	X	Liderazgo para el cambio
X	Liderazgo ejecutivo (capacidad para ser líder de líderes)		Humildad - Empatía

Apartado B

En el siguiente apartado debe responder de manera escrita las necesidades de capacitación según especifique cada nivel.

I.- ¿Qué necesidades de capacitación mediante su observación y vivencia requiere su unidad?

Gestión documental
Planificación y estrategia
Liderazgo
Tolerancia en situaciones críticas.

II.- ¿Qué necesidades de capacitación necesita a nivel municipal el cargo que usted desempeña?

Atención al cliente
Manejo de tecnologías y comunicación
Trabajo en equipo
Tolerancia en situaciones críticas

III.- ¿Qué necesidades de capacitación específica necesita su cargo en la unidad que se desempeña?

Trabajo en equipo
Probidad
Uso de tecnología: recibir y enviar correos, programas Word y Excel, MS OFFICE
Planificación
Tolerancia a la frustración y situaciones críticas
Probidad
Proactividad

Ficha Técnica de Detección de Brechas

Nombre: *Pamela Luínga Reyes*
 Departamento: *Secretaría Municipal*

Cargo: *ADMINISTRATIVO*
 Fecha: *01/06/2017*

Apartado A

En la siguiente tabla debe marcar de manera clara cuales son las habilidades blandas que es necesario fortalecer para mejorar el clima laboral, de modo que el desempeño y trato se vean beneficiados.

Tabla 1 "Listado de Habilidades Blandas"		
<input checked="" type="checkbox"/>	Adaptabilidad a los cambio del entorno	Adaptabilidad / Flexibilidad
<input checked="" type="checkbox"/>	Compromiso	<input checked="" type="checkbox"/> Calidad y mejora continua
	Compromiso con la calidad del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Capacidad de planificación y organización
	Compromiso	Cierre de acuerdos
	Conciencia	Colaboración
	Ética	<input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo y Autodesarrollo del Talento
	Ética y sencillez	Comunicación eficaz
	Flexibilidad y adaptación	Dinamismo
	Fortaleza	<input checked="" type="checkbox"/> Gestión y Logro de Objetivos
	Iniciativa	Habilidades Mediáticas
<input checked="" type="checkbox"/>	Innovación y creatividad	Influencia y Negociación
	Integridad	Autonomía
	Justicia	<input checked="" type="checkbox"/> Manejo de Crisis
	Perseverancia en la consecución de objetivos	Orientación a la resultados de calidad
	Prudencia	Orientación al Cliente interno
	Respeto	Orientación al cliente externo
	Responsabilidad personal	Pensamiento Analítico
	Responsabilidad social	Pensamiento Conceptual
	Sencillez	Pensamiento Estratégico
	Temple	Productividad
	Conducción de personas	Relaciones Publicas
<input checked="" type="checkbox"/>	Dirección de equipos de trabajo	Responsabilidad
	Empowerment	<input checked="" type="checkbox"/> Tolerancia a la Presión
	Entrenador	Toma de decisiones
<input checked="" type="checkbox"/>	Entrepreneurial	<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo en Equipo
<input checked="" type="checkbox"/>	Liderar con el ejemplo	<input checked="" type="checkbox"/> Visión estratégica
<input checked="" type="checkbox"/>	Liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/> Liderazgo para el cambio
	Liderazgo ejecutivo (capacidad para ser líder de líderes)	Humildad - Empatía

Apartado B

En el siguiente apartado debe responder de manera escrita las necesidades de capacitación según especifique cada nivel.

I.- ¿Qué necesidades de capacitación mediante su observación y vivencia requiere su unidad?

- Gestión Documental
- modelos de Gestión
- liderazgos
- Tolerancia en situaciones críticas.

II.- ¿Qué necesidades de capacitación necesita a nivel municipal el cargo que usted desempeña?

- ATENCIÓN AL USUARIO
- MANTENCIÓN CIUDA LABORAL.
- DESCRIPCIÓN DE PROCESOS.
- RELACIONES INTERPERSONALES.

III.- ¿Qué necesidades de capacitación específica necesita su cargo en la unidad que se desempeña?

- IDENTIFICACIÓN.
- PROGRAMAS WORD / EXCEL
- LEY N° 19.418: Code Juntas de Vecinos.
- LEY N° 20.500: sobre Asociaciones y Participación Ciudadana.

Ficha Técnica de Detección de Brechas

Nombre: Luis Pacheco Silva

Cargo: Encargado Of. Transparencia

Departamento: Secretaría Municipal

Fecha: 1 de junio de 2013

La presente ficha busca la detección de brechas en base a dos dimensiones, a saber: habilidades técnicas y habilidades blandas. Éstas serán abordadas en base a los siguientes niveles:

- Habilidades blandas:
 - Municipalidad
- Habilidades técnicas:
 - Unidades / Departamentos
 - Cargo (Transversal en la Municipalidad)
 - Cargo Especifico

Esta ficha técnica está basada en una metodología mixta diferenciada en los apartados A (Habilidades Blandas) y B (Habilidades Técnicas), en donde A utiliza un método cuantitativo nominal y una sección cualitativa descriptiva opcional, mientras que el Apartado B utiliza un método cualitativo descriptivo.

En relación al Apartado A, el cual trata las habilidades blandas, éstas hacen referencia a competencias relacionadas con características de la personalidad de cada individuo, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en la Municipalidad. Éstas se abordarán de manera transversal en la Municipalidad, con la finalidad de generar instancias colaborativas entre unidades.

Respecto al Apartado B, de habilidades técnicas, éstas son comprendidas como conocimientos haciendo referencia a un conjunto de saberes ordenados sobre un tema en particular, materia o disciplina, constituyendo estos las bases del desempeño. Éstas se abordaran bajo tres niveles, los cuales corresponden a: la división en unidades que tienen como municipalidad (Unidades / Departamentos); al cargo de manera transversal a cada unidad (Cargo) y el cargo de manera específica a los requerimiento de su labor individual (Cargo Especifico).

Estas fichas deben ser realizadas de manera semestral comprendiendo una al principio del primer semestre y otra a finales del segundo, esto será realizado en una reunión por unidades, esto con la finalidad de abarcar las necesidades específicas de cada unidad y respectos a lo transversal municipal se realizara entrega de esto a Recursos Humanos.

Apartado A

En la siguiente tabla debe marcar de manera clara cuales son las habilidades blandas que es necesario fortalecer para mejorar el clima laboral, de modo que el desempeño y trato se vean beneficiados.

Adaptabilidad a los cambio del entorno	Adaptabilidad / Flexibilidad
Compromiso	Calidad y mejora continua
Compromiso con la calidad del trabajo	Capacidad de planificación y organización
Compromiso con la rentabilidad	Cierre de acuerdos
Conciencia organizacional	Colaboración
Ética	Desarrollo y Autodesarrollo del Talento
Ética y sencillez	Comunicación eficaz
Flexibilidad y adaptación	Dinamismo
Fortaleza	Gestión y Logro de Objetivos
Iniciativa	Habilidades Mediáticas
Innovación y creatividad	Influencia y Negociación
Integridad	Iniciativa / Autonomía
Justicia	Manejo de Crisis
Perseverancia en la consecución de objetivos	Orientación a la resultados de calidad
Prudencia	Orientación al Cliente interno
Respeto	Orientación al cliente externo
Responsabilidad personal	Pensamiento Analítico
Responsabilidad social	Pensamiento Conceptual
Sencillez	Pensamiento Estratégico
Temple	Productividad
Conducción de personas	Relaciones Publicas
Dirección de equipos de trabajo	Responsabilidad
Empowerment	Tolerancia a la Presión
Entrenador	Toma de decisiones
Entrepreneurial	Trabajo en Equipo
Liderar con el ejemplo	Visión estratégica
Liderazgo	Liderazgo para el cambio
Liderazgo ejecutivo (capacidad para ser líder de líderes)	Humildad - Empatía

Apartado B

En el siguiente apartado debe responder de manera escrita las necesidades de capacitación según especifique cada nivel.

I.- ¿Qué necesidades de capacitación mediante su observación y vivencia requiere su unidad?

- Gestión documental
- Planificación estratégica
- Gestión del cambio
- Descripción de procesos

II.- ¿Qué necesidades de capacitación necesita a nivel municipal el cargo que usted desempeña?

- Marco Normativo (Ley Orgánica Constitucional, Estatuto Administrativo, Ley de Acceso a la Información Pública y asociadas, Ley de Lobby, Ley de compras Públicas).
- Reglamento Interno y Ordenanzas.
- Reglamento de Higiene, Aseo y Seguridad.

III.- ¿Qué necesidades de capacitación específica necesita su cargo en la unidad que se desempeña?

- Ms- Office nivel avanzado
- Manejo de bases de datos