



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural



REPÚBLICA DE CHILE
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO
SECCIÓN MUNICIPAL

Alto Hospicio, 17 de diciembre de 2025.-
DECRETO ALC. N° 7.847/2025.-

VISTOS Y CONSIDERANDO: La Constitución Política de la República; Ley N° 19.943 que crea la Comuna de Alto Hospicio; Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades; Decreto Alcaldicio N° 9.878, de fecha 06 de diciembre de 2024 que nombra en el cargo de Alcalde Titular de la Comuna de Alto Hospicio a Don Patricio Elías Ferreira Rivera; Decreto Alcaldicio N° 7.605, de fecha 02 de diciembre de 2025, que establece orden de subrogación del cargo de Alcalde; Acuerdo N° 285, tomado en la 15ª Sesión Extraordinaria del Concejo Municipal, de fecha 12 de diciembre de 2025, con la ausencia de la Honorable Concejal Alejandra Becerra Cantillano, la ausencia del Honorable Concejal Tomas Soto Díaz, la ausencia justificada del Señor Presidente Don Patricio Elías Ferreira Rivera y con el voto favorable unánime de todos los miembros asistentes del Honorable Concejo Municipal, se aprobó El Plan de Capacitación 2026; Memorando N° 893, de fecha 16 de diciembre de 2025, de la Dirección de Administración y Finanzas (DAF), que solicita decretar aprobación Plan Anual de Capacitación para los funcionarios de la Municipalidad de Alto Hospicio 2026.

DECRETO:

1.- Apruébese **Plan Anual de Capacitación para los funcionarios de la Municipalidad de Alto Hospicio año 2026**, de conformidad al Acuerdo N° 285/2025, de Concejo Municipal, tomado en la 15ª Sesión Extraordinaria del Concejo Municipal, celebrada el 12 de diciembre de 2025; cuyo texto se encuentra adjunto al Memorando N° 893, de fecha 16 de diciembre de 2025, de la Dirección de Administración y Finanzas (DAF), el cual forma parte integral del presente Decreto para todos los efectos legales.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y EN SU OPORTUNIDAD ARCHÍVESE.

Fdo. Doña Norma Córdova Correa, Alcalde (S) de la Comuna de Alto Hospicio; Autoriza don José Jesús Valenzuela Díaz, Secretario Municipal. Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento y demás fines a que haya lugar. Doy fe.-



JOSÉ JESÚS VALENZUELA DÍAZ
SECRETARIO MUNICIPAL

JVD/jchl

Distribución:

Adm. y Finanzas

Adm. Municipal

Seguridad Pública

Dir. Control

Jurídico



MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO
DIRECCION DE ADMINISTRACION Y FINANZA
PERSONAL

D.A. N°	7.847
FECHA	17/12
SECRETARÍA MUNICIPAL	

MEMORANDUM N° 893

Ref. : Solicita Decretar Plan Anual de Capacitación para los funcionarios 2026.

Alto Hospicio, 16 de diciembre de 2025

DE : PATRICVIO GALLARDO MARTÍNEZ
DIRECTOR D.A.F.

A : JOSE JESÚS VALENZUELA DIAZ
SECRETARIO MUNICIPAL

Junto con saludar y en virtud al Certificado Acuerdo Concejo N° 285/2025 de fecha 12 de diciembre de 2025, solicito a Ud., tenga a bien decretar **Aprobación Plan Anual de Capacitación de los funcionarios de la Municipalidad de Alto Hospicio - 2026**, conforme a las disposiciones establecidas. Se adjunta Plan Anual de Capacitación 2026 y Certificado de Acuerdo de Concejo.

Atentamente,



PATRICVIO GALLARDO MARTÍNEZ
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

PGM/JRP
Distribución:

- Secretaría Municipal
- Archivo Depto. Personal
- D.A.F.





TARAPACÁ - CHILE
2025

011200



Alto Hospicio, a 12 de diciembre de 2025.-

CERTIFICADO

ABEL FERNANDO CARVAJAL AYALA, Secretario Municipal (S) y Secretario del Concejo Municipal de Alto Hospicio, certifica que durante la Décima Quinta (15ª) Sesión Extraordinaria del Concejo, de fecha 12 de diciembre de 2025, el Honorable Concejo acordó lo siguiente:

ACUERDO N°285/2025: *Con la ausencia de la Honorable Concejal Alejandra Becerra Cantillano, la ausencia del Honorable Concejal Tomas Soto Diaz, la ausencia justificada del Señor Presidente Don Patricio Elías Ferreira Rivera y con el voto favorable unánime de todos los miembros asistentes del Honorable Concejo Municipal, se aprobó El Plan de Capacitación 2026.*

MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO	
<input type="checkbox"/> RENTAS	<input type="checkbox"/> PRESUPUESTO
<input checked="" type="checkbox"/> PERSONAL	<input type="checkbox"/> CHILECOMPRAS
<input type="checkbox"/> TESORERÍA	<input type="checkbox"/> BIENES MUNICIPALES
<input type="checkbox"/> CONTABILIDAD	<input type="checkbox"/> PROGRAMAS
<input type="checkbox"/> CONTROL INTERNO	<input type="checkbox"/> ARCHIVO

SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS


ABEL FERNANDO CARVAJAL AYALA
Abogado
Secretario Municipal

16/12/25
L

ACA/amy
Distribución:
Secretaría Municipal.



MUNICIPALIDAD DE
ALTO HOSPICIO



Multicultural

Plan Anual de Capacitación para los funcionarios de la Municipalidad de Alto Hospicio **Año 2026**



PLAN ANUAL DE CAPACITACION PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO AÑO 2026

I. INTRODUCCION

La Municipalidad de Alto Hospicio, se ha propuesto como objetivo principal el fortalecimiento y desarrollo de las habilidades y competencias de sus funcionarios, a través de un plan anual de capacitación, que 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 Alto Hospicio.

Sabemos que la capacitación es una herramienta fundamental en la gestión de personas y entendemos también, que esta solo es útil en la medida que sus objetivos estén al servicio de la estrategia de la municipalidad, por lo tanto, es importante enfocarse en los funcionarios y funcionarias quienes son la cara visible hacia la comunidad.

En este sentido el **PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2026** el que se presente a este Honorable Concejo Municipal, se enmarca dentro de los desafíos actuales que enfrenta el Municipio de Alto Hospicio, para así atender y satisfacer las necesidades de la comunidad, por lo que se debe contar con el personal con los conocimientos necesarios y actualizados, conforme a la función de cada uno y dar de esa forma una respuesta oportuna y óptima a los requerimientos de la Comunidad.

Este plan ha sido elaborado también para regular las postulaciones de los funcionarios de la Municipalidad de Alto Hospicio 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. Publicitado a todos los funcionarios municipales del País por la SUBDERE.

Podemos decir que 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 los aspectos de la organización, el lugar de trabajo o ambiente laboral. Concordante con lo anterior, la Municipalidad de Alto Hospicio, define los siguientes objetivos:

II. 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, tanto financieros como tecnológicos, así como mantener un personal comprometido con la misión institucional y estrategia de gestión propuesta.

La municipalidad de Alto Hospicio 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.

III. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

Objetivo General: Contar con un Plan de Capacitación para los funcionarios de la Municipalidad de Alto Hospicio, cuya finalidad es lograr un personal municipal eficiente, motivado, satisfecho 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 incluye a los funcionarios de planta, contrata, códigos del trabajo y honorarios (según sea necesario), se recopilará las necesidades y sugerencias planteadas tanto por la administración como por los funcionarios.

Objetivos Específicos:

- ✓ Difundir en forma oportuna la oferta de capacitación disponible para el personal municipal.
- ✓ Desarrollar e implementar programas de capacitación interno municipal.
- ✓ Asesorar, orientar y apoyar en procesos de postulación a programas de formación y Capacitación.
- ✓ Facilitar a través de especialistas capacitaciones en temáticas que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral para aquellos funcionarios que lo requieran.
- ✓ Contribuir al desarrollo profesional de los funcionarios y motivación personal para el crecimiento laboral y prepararlos tanto intelectual, moral y profesionalmente.

IV. MARCO NORMATIVO

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

1. 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".
2. 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".

3. 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".
4. 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.
5. Ley N° 20.609. Establece medidas contra la discriminación.

V. ALCANCES DEL PLAN DE CAPACITACION:

1. Entender la realidad social de esta comuna, 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.
2. Para lograr generar una función basada en la calidad, es necesario que el funcionario municipal deba contar con las competencias adecuadas y actualizada respecto al manejo de la normativa que regula la función municipal (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.
3. Este procedimiento aplica para los funcionarios de la Municipalidad de Alto Hospicio, no importando su calidad jurídica contractual.
4. Para establecer una toma de decisiones basada en aspectos técnico y objetivos, la Municipalidad de Alto Hospicio 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.

VI. 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:

- 1. 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.
- 2. 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.
- 3. 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).

VII. NECESIDADES DE LA CAPACITACIÓN.

Las 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. Para materializar lo anterior, está enfocado en los siguientes ejes:

- Los Directores Municipales determinaran las necesidades de capacitación del personal a su cargo.
- La Dirección de Administración y Finanzas: evaluara si existe la disponibilidad presupuestaria.

VIII. 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. “En las municipalidades podrán existir comités bipartitos que desarrollen tareas consultivas en materias de capacitación del personal”.

Conforme a lo señalado la municipalidad contará con un Comité bipartito de Capacitación, que estará integrado por:

- Administrador Municipal.
- Secretaría Comunal de Planificación.
- Representante de los funcionarios.
- Secretaria Encargada Oficina de Personal.
- Director de Administración y Finanzas

IX. MODELO DE GESTION DE LA CAPACITACIÓN.

El Plan Anual de Capacitación de la Municipalidad de Alto Hospicio se enmarca en el Modelo de Gestión de la Capacitación impulsado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, herramienta metodológica que orienta la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de formación y desarrollo de los funcionarios municipales.

Este modelo se sustenta en un enfoque sistémico y continuo, compuesto por ciclos que permiten la detección, planificación, ejecución y evaluación de las acciones formativas, asegurando la pertinencia, eficacia y sostenibilidad del proceso de capacitación institucional.

Las etapas que conforman este modelo son las siguientes:

- 1. 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.

Las principales fuentes de información consideradas en esta etapa son las siguientes:

1. Materias mínimas establecidas en el artículo 25 de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.
2. Objetivos, proyectos y líneas estratégicas contenidas en el Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO) vigente.
3. Lineamientos definidos en la Planificación Estratégica Institucional.
4. Entrevistas y consultas a directivos, jefaturas y funcionarios.
5. Aplicación de encuestas de detección de necesidades de capacitación a las distintas direcciones y unidades municipales.
6. Análisis y acuerdos emanados del Comité Bipartito de Capacitación.

El resultado de esta etapa permitirá priorizar las acciones formativas necesarias para fortalecer las competencias institucionales y la gestión municipal.

2. Planificación de la Capacitación.

La planificación se fundamenta en la información recopilada durante la fase de detección de necesidades, permitiendo definir líneas de acción, programas y actividades de formación orientadas a reducir las brechas detectadas.

Este proceso busca promover el desarrollo integral de los funcionarios municipales, abordando tanto el fortalecimiento de las competencias técnicas y operativas, como el desarrollo de valores, principios y habilidades transversales que fortalezcan la cultura organizacional y la excelencia en el servicio público.

Al momento de planificar, se deberá considerar lo siguiente:

1. Disponibilidad presupuestaria y tiempo de ejecución, con el fin de definir un plan realista y coherente con las capacidades financieras y operativas de la Municipalidad de Alto Hospicio.
2. La planificación deberá responder a las etapas del ciclo laboral institucional, considerando procesos como inducción, desarrollo de carrera funcionaria, gestión del desempeño, calidad de vida laboral y fortalecimiento del clima organizacional.
3. Podrán utilizarse recursos municipales y/o fuentes de financiamiento externas, tales como programas de la SUBDERE; CEA u otras instituciones públicas o privadas que promuevan la formación y desarrollo de personas en el ámbito municipal.

3. Ejecución de la Capacitación.

La etapa de ejecución comprende la implementación efectiva del Plan Anual de Capacitación y requiere asegurar la calidad y pertinencia de las acciones formativas desarrolladas. Para ello, se establecerán mecanismos de seguimiento, control y monitoreo, que permitan verificar la adecuada aplicación del plan y realizar los ajustes necesarios.

Entre los aspectos a observar durante la ejecución se consideran:

- ✓ La calidad técnica y metodológica de los instructores.
- ✓ La pertinencia y actualización de los contenidos impartidos.
- ✓ La adecuación del diseño de las actividades formativas.
- ✓ La duración, frecuencia y modalidad de las capacitaciones.

- ✓ La participación activa de las jefaturas en el acompañamiento del proceso.
- ✓ La asistencia, participación y compromiso de los funcionarios.

Estos elementos permitirán garantizar que las acciones de capacitación cumplan con los estándares de calidad y contribuyan efectivamente al fortalecimiento de las competencias institucionales.

4. Evaluación de la Capacitación.

La evaluación constituye una fase esencial del modelo de gestión, orientada a medir el impacto y la efectividad de las acciones formativas en el desempeño laboral de los funcionarios y en los resultados institucionales.

Este proceso permitirá obtener evidencia objetiva sobre los resultados alcanzados, identificar buenas prácticas, detectar áreas de mejora y ajustar los instrumentos de gestión utilizados en el ciclo siguiente.

La evaluación deberá contemplar, al menos, tres niveles de análisis:

- **Evaluación de Reacción:** mide la satisfacción de los participantes respecto al contenido, metodología e instructores.
- **Evaluación de Aprendizaje:** verifica la adquisición de conocimientos, habilidades o actitudes desarrolladas durante la capacitación.
- **Evaluación de Transferencia:** analiza la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en el desempeño del cargo.

Los resultados de estas evaluaciones serán registrados, analizados y utilizados como insumo para la mejora continua del **Plan Anual de Capacitación Municipal 2026**, reforzando el compromiso institucional con la formación de sus funcionarios y la calidad del servicio prestado a la comunidad.

X. PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2026.

El Plan Anual de Capacitación 2026 de la Municipalidad de Alto Hospicio tiene como propósito general impulsar la eficiencia y calidad en la prestación de los servicios municipales que se entregan a la comunidad, fortaleciendo las competencias, conocimientos y actitudes de los funcionarios municipales en el marco de una gestión moderna, participativa y orientada a resultados.

En este contexto, la capacitación se concibe como una herramienta estratégica de desarrollo institucional y personal, destinada a promover el crecimiento profesional de los funcionarios y a mejorar el desempeño organizacional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos y metas del municipio.

De esta forma, la ejecución del Plan 2026 se orientará a lograr los siguientes objetivos específicos:

- **Fortalecer la interacción y el trabajo colaborativo** entre los funcionarios municipales, promoviendo el compromiso institucional y la mejora continua en la calidad del servicio entregado a la comunidad.
- **Fomentar conductas y actitudes positivas** que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, a una atención de calidad hacia los usuarios y al fortalecimiento de la moral funcionaria.
- **Promover la salud física, mental y el autocuidado**, previniendo riesgos y accidentes laborales, y consolidando un entorno laboral seguro, estable y saludable.
- **Actualizar permanentemente los conocimientos y competencias tecnológicas** de los funcionarios, fomentando la innovación, la creatividad y la adaptación a los avances del entorno digital y administrativo.

- **Anticipar y satisfacer los requerimientos futuros de personal**, fortaleciendo la planificación de los recursos humanos y asegurando la continuidad de la gestión institucional.
- **Desarrollar y consolidar competencias laborales específicas y transversales**, vinculadas al desempeño actual o potencial de los funcionarios dentro de la estructura municipal, asegurando la eficiencia en la gestión de los servicios públicos locales.

XI. METAS PROYECTADAS EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2026

Las metas establecidas en el Plan de Capacitación Municipal 2026 se orientan a fortalecer la formación de los funcionarios, el desarrollo institucional y la consolidación de una gestión moderna y eficiente.

Para el año 2026, las metas proyectadas son las siguientes:

1. **Actualizar el levantamiento de necesidades de capacitación** de todos los funcionarios municipales, independiente de su estamento, calidad jurídica o forma de contratación.
2. **Implementar cursos y talleres orientados al autocuidado y bienestar laboral**, promoviendo la salud mental y emocional de los funcionarios.
3. **Aplicar instrumentos de evaluación del entorno laboral y clima organizacional**, con el propósito de identificar factores que influyan en el desempeño y satisfacción funcionaria.
4. **Capacitar al personal que mantiene atención directa con usuarios** en herramientas de comunicación inclusiva, especialmente en la atención a personas con discapacidad auditiva u otras condiciones de accesibilidad.

5. **Evaluar la satisfacción y transferencia de aprendizaje** de las acciones formativas realizadas, mediante encuestas, análisis de resultados y elaboración de informes dirigidos a los Directores y al Comité Bipartito de Capacitación.
6. **Diseñar e implementar una malla de cursos estructurada** según tres líneas:
 - **Cursos transversales**, dirigidos a todos los funcionarios.
 - **Cursos por estamento**, orientados a las funciones específicas del cargo.
 - **Cursos por dirección**, definidos en conjunto con las jefaturas y directores, según las necesidades particulares de cada unidad.
7. **Desarrollar jornadas internas de capacitación**, promoviendo el intercambio de conocimientos entre los propios profesionales de la Municipalidad de Alto Hospicio, quienes podrán impartir actividades formativas según su experiencia y especialización.
8. **Gestionar, actualizar y formalizar convenios de colaboración** con instituciones públicas y privadas, orientados a facilitar el acceso de los funcionarios municipales a programas de capacitación, becas o beneficios formativos gratuitos o preferenciales.
9. **Contar con una propuesta técnica y financiera del Plan de Capacitación**, que contemple los cursos y talleres no cubiertos por los programas gratuitos existentes, asegurando una adecuada priorización y asignación de los recursos municipales disponibles.

XII. MATERIAS A CONSIDERAR EN LA CAPACITACIÓN.

De acuerdo con la realidad institucional y las necesidades detectadas en los distintos niveles organizacionales, la Municipalidad de Alto Hospicio considera prioritario capacitar a sus funcionarios en las siguientes áreas temáticas:

1. **Gestión Pública y Normativa Municipal:** legislación aplicable, procedimientos administrativos, transparencia, probidad y control interno.

2. **Gestión Financiera y Presupuestaria:** ejecución presupuestaria, control del gasto, gestión de proyectos y formulación presupuestaria.
3. **Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional:** liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos y gestión del desempeño.
4. **Atención al Usuario y Calidad del Servicio:** enfoque ciudadano, trato digno e inclusivo, atención a usuarios con discapacidad y herramientas de comunicación empática.
5. **Tecnologías de la Información y Transformación Digital:** herramientas ofimáticas, sistemas de gestión municipal, seguridad informática y alfabetización digital.
6. **Salud Ocupacional y Autocuidado:** prevención de riesgos laborales, salud mental y bienestar funcional.
7. **Gestión Ambiental y Sustentabilidad:** normativa ambiental, gestión de residuos, eficiencia energética y educación ambiental.
8. **Capacitación Técnica Específica por Unidad:** formación vinculada a las funciones y procedimientos operativos de cada dirección o departamento municipal.

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)
- ✓ Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE).
- ✓ Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

- ✓ Caja de Compensación Los Andes.
- ✓ ASEMUCH.

XIII. FONDO CONCURSABLE DE FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES – LEY N° 20.742

La Ley N° 20.742, publicada con fecha 1 de abril de 2014, crea el Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, administrado por el Directorio del Programa Academia de Capacitación Municipal y Regional de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE).

Este fondo tiene por objeto financiar acciones de formación y perfeccionamiento destinadas a fortalecer las competencias técnicas, habilidades y aptitudes de los funcionarios municipales, necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones y el ejercicio eficiente de los cargos dentro de la estructura municipal.

1. Estudios financieros

Podrán financiarse, con cargo a este Fondo, los estudios conducentes a la obtención de títulos profesionales, técnicos, diplomados o postítulos, siempre que los contenidos se encuentren directamente relacionados con materias propias de la gestión municipal y de las funciones asignadas por la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695.

2. Beneficios

Los beneficios otorgados a los funcionarios seleccionados consisten en:

- Financiamiento total o parcial del arancel y matrícula del programa académico aprobado.
- Una asignación mensual de manutención por un monto máximo de trece unidades tributarias mensuales (13 UTM), por un período máximo de dos años.

Cualquier gasto adicional que exceda los montos establecidos o que corresponda a conceptos distintos de los señalados en la convocatoria será de cargo exclusivo del beneficiario.

3. Requisitos mínimos de postulación

Conforme al artículo 6° de la Ley N° 20.742, los funcionarios que postulen a este beneficio deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser funcionario de planta o a contrata con, al menos, cinco años de antigüedad en la Municipalidad inmediatamente anteriores a la postulación.
- No haber sido sancionado con medida disciplinaria durante los últimos cuatro años, ni encontrarse sometido a sumario administrativo o investigación sumaria en calidad de inculpado.
- No estar formalizado en proceso penal al momento de la postulación.
- No mantener deudas vigentes con la Municipalidad o con instituciones públicas derivadas del otorgamiento previo de becas.

La Municipalidad de Alto Hospicio será la encargada de patrocinar las postulaciones de los funcionarios que cumplan los requisitos establecidos en la ley y en el presente plan de capacitación, conforme a las materias y prioridades institucionales definidas.

XIV. ÁREAS DE ESTUDIO FINANCIADAS POR EL FONDO CONCURSABLE

El **Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales** financia programas dictados por **instituciones de educación superior acreditadas por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA)**, orientados a fortalecer las competencias técnicas y la gestión de los funcionarios municipales, en el marco del proceso de modernización y descentralización del Estado.

La beca otorgada contempla el **financiamiento total del arancel** y una asignación mensual de manutención por un período máximo de **24 meses**.

Una vez finalizados los estudios, el funcionario beneficiado deberá prestar servicios en la **Municipalidad por un período equivalente al tiempo de duración de la beca**.

No se financiarán programas conducentes a grados de **Magíster, Doctorado o Postdoctorado.**

De acuerdo con las necesidades de formación institucional, las áreas prioritarias de estudio para los funcionarios municipales serán las siguientes:

1. Desarrollo Social

- Desarrollo comunitario y social.
- Vivienda y entorno habitacional.
- Seguridad ciudadana.
- Cultura, deporte y recreación.
- Medio ambiente.
- Inclusión social y migración.
- Desarrollo de organizaciones comunitarias.

2. Desarrollo Territorial

- Planificación y gestión territorial.
- Formulación y evaluación de proyectos.
- Obras municipales y desarrollo urbano.
- Turismo y desarrollo económico local.
- Emprendimiento y participación ciudadana.
- Ordenamiento territorial.

3. Gestión Interna

- Administración y planificación estratégica.
- Auditoría y control interno.
- Transparencia, calidad y gestión de procesos.
- Recursos humanos y asesoría jurídica.
- Gestión de riesgos, comunicaciones e innovación pública.
- Transformación digital, informática y redes sociales.
- Desarrollo del capital humano y liderazgo directivo.

4. Gestión Financiera

- Finanzas municipales y control de gestión.
- Contabilidad, presupuesto y tesorería.
- Rentas y patentes municipales.
- Licitaciones, compras públicas y abastecimiento.
- Administración de contratos y control financiero.

5. Funciones Propias de las Municipalidades (Ley N° 18.695)

- Planificación comunal y desarrollo local.
- Ordenamiento territorial y plan regulador comunal.
- Promoción del desarrollo comunitario.
- Transporte, tránsito y vialidad urbana y rural.
- Construcción, urbanización, aseo y ornato.
- Educación, salud pública y medio ambiente.
- Asistencia social, jurídica y promoción del empleo.
- Fomento productivo, turismo, deporte y recreación.
- Prevención de riesgos y seguridad ciudadana.
- Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local.

XV. CONDICIONES PARA EL ACCESO IGUALITARIO AL FONDO CONCURSABLE

Con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades y la transparencia en los procesos de postulación, la Municipalidad de Alto Hospicio, a través de la Oficina de Recursos Humanos, adoptará las siguientes medidas:

Difusión del beneficio:

- Se informará a todos los funcionarios de planta, contrata, Código del Trabajo y Honorarios sobre los requisitos, plazos y procedimientos de postulación mediante correo electrónico institucional, afiches informativos en lugares de alta concurrencia y a través de las asociaciones de funcionarios.

Acceso equitativo:

- Se garantizará que todos los funcionarios que cumplan los requisitos establecidos por la Ley N° 20.742 y los criterios internos municipales puedan postular al patrocinio institucional sin distinción ni discriminación de ningún tipo.

Selección objetiva:

- La selección de los funcionarios patrocinados se realizará sobre la base de criterios técnicos, institucionales y de mérito, priorizando la pertinencia del programa de estudios con las funciones que desempeña el postulante o con las necesidades estratégicas del municipio.

XVI. DIFUSIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Con el propósito de asegurar la transparencia y el conocimiento de las oportunidades formativas, la difusión del **Plan de Capacitación 2026** se realizará mediante los siguientes mecanismos:

- Publicación en la página web institucional, a través de un banner de acceso directo disponible para todos los funcionarios.
- Envío semestral de boletines informativos al correo institucional de los funcionarios, detallando la oferta de capacitación vigente y los avances del plan.
- Comunicación formal a las asociaciones de funcionarios, mediante correo electrónico y reuniones informativas coordinadas con la Oficina de Recursos Humanos.

XVII. CONTROL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.

Para garantizar la adecuada ejecución y control del **Plan Anual de Capacitación 2026**, el La Oficina de Recursos Humanos llevará un registro sistematizado de la gestión formativa, considerando los siguientes aspectos:

- Nivel educativo de los funcionarios municipales.
- Antecedentes y participación en actividades de capacitación.
- Horas de formación y tipo de capacitación recibida.
- Evaluaciones de desempeño y notas obtenidas.

- Tasa de asistencia y ausentismo en los cursos realizados.
- Costos asociados a cada actividad de capacitación.

Este seguimiento permitirá evaluar los niveles de satisfacción, transferencia de conocimientos y cumplimiento de metas, generando informes anuales que serán presentados a la Alcaldía, Dirección de Administración y Finanzas, y Comité Bipartito de Capacitación, contribuyendo así a la mejora continua de la gestión del capital humano municipal.