MUNICIPALIDAD DE LA FLORIDA
REGION METROPOLITANA

DECRETO EXENTO Nº 16.

LA FLORIDA, 05 ENE 2026

VISTOS:

El Acuerdo N° 363, adoptado en Sesión Ordinaria N° 37, de Concejo Municipal, de 11 de diciembre de 2025; el oficio Ordinario N° 315, del Alcalde, de 5 de diciembre de 2025; el Oficio Ordinario N° 139, del Subdirector de Recursos Humanos, de 17 de noviembre de 2025; lo preceptuado en la Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; la Ley N° 19.880, que establece las Bases sobre los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; y la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

CONSIDERANDO:

La necesidad de capacitar y perfeccionar al personal, brindando la oportunidad de acceso sistemática, secuencial, inclusiva e igualitaria y continua a todo el personal municipal (Planta, Contrata y Honorarios), fortaleciendo de este modo las capacidades y competencias del personal de las distintas áreas del quehacer municipal.

Que, la Ley N° 20.742, en su artículo 4, crea el Fondo Concursable de Formación para funcionarios Municipales, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, destinado a financiar la formación de estos en competencias específicas, habilidades y aptitudes para el desempeño y ejercicio de un determinado cargo municipal.

Que, el artículo anteriormente mencionado señala además que será de cargo de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, el financiamiento de becas de estudio para funcionarios municipales, conducentes a la obtención de títulos profesionales, técnicos, diplomados y post-títulos relacionados con materias afines a la gestión y funciones propias de las municipalidades.

Que, mediante Acuerdo N° 363, adoptado en Sesión Ord. N° 37, de 11 de diciembre de 2025, señalado en los vistos, el Concejo Municipal aprobó el Plan de Capacitación 2026.

DECRETO:

Apruébase el Plan de Capacitación para el año 2026, cuyo contenido se entiende reproducido en este acto, para todos los efectos legales.

PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2026

DIRECCION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

DEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y CAPACITACION DE PERSONAS

INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación 2026 constituye un instrumento estratégico de planificación orientado a fortalecer las competencias y habilidades del personal municipal y trabajadores a honorarios, en directa concordancia con los objetivos definidos en el Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO). Su propósito principal es contribuir al mejoramiento continuo de la gestión institucional, a través de acciones formativas pertinentes y alineadas con las políticas públicas locales.

La planificación de la capacitación se sustenta en un enfoque integral que abarca desde la detección de necesidades hasta la evaluación de los resultados, garantizando así la eficacia y pertinencia de las actividades desarrolladas. Esto incluye la consideración tanto de las solicitudes espontáneas de los funcionarios y funcionarias como de las capacitaciones definidas en el marco del plan anual de capacitación, todo ello en coherencia con los lineamientos estratégicos de la Subdirección de Recursos Humanos, en su política de Recursos Humanos vigente.

Como parte del proceso de mejora continua, se ha aplicado nuevamente la Encuesta de Satisfacción de Necesidades de Capacitación (EDNC), cuyos resultados forman parte del presente documento y constituyen un insumo relevante para la toma de decisiones en materia de formación.

Adicionalmente, el diseño del presente plan ha incorporado los resultados del Diagnóstico Nacional de la Calidad de la Gestión Municipal 2025 (SUBDERE), el cual evidenció fortalezas relevantes en ámbitos como Liderazgo (100%), Gestión de Recursos Municipales (92,22%), y Gestión y Análisis de la Información (100%). No obstante, se identificaron brechas significativas en áreas críticas que requieren atención, como Desarrollo de la Estrategia (6,67%), Gestión de Usuarios y Servicios Municipales (67,5%), y especialmente Integridad y Probidad Municipal (28,57%).

Asimismo, el Reporte de Cumplimiento Institucional refuerza estos hallazgos, mostrando oportunidades de mejora en la entrega de servicios como Alumbrado Público (40%), Fomento Productivo (40%), Apoyo a la Población Migrante (45%), y Otorgamiento de Servicios de Edificación de Obras (40%).

Frente a este panorama, el Plan Anual de Capacitación 2026 se estructura como una herramienta clave para responder de manera focalizada a estas brechas, fortaleciendo las competencias del capital humano municipal en los ámbitos con menor desempeño y potenciando aquellos donde ya existe un nivel de logro satisfactorio.

De esta manera, se reafirma el compromiso institucional con la mejora continua, el desarrollo profesional de sus funcionarios(as) y personal a honorarios.

OBJETIVO GENERAL

Continuar impulsando actividades orientadas al desarrollo, complementación, perfeccionamiento y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas necesarias

para el óptimo desempeño de las funciones públicas, promoviendo una gestión municipal eficiente, ética, centrada en las personas.

Este plan considera fundamental el respeto a la dignidad humana, la probidad comprometida con la transparencia y la protección de la salud laboral, en concordancia con los lineamientos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asegurar coherencia entre las acciones de capacitación y los principios establecidos en las áreas temáticas del PLADECO 2024–2029, promoviendo el perfeccionamiento y la mejora continua del personal municipal (Planta, Contrata y Honorarios).
- Reforzar competencias técnicas, digitales y socioemocionales del personal, orientadas a enfrentar con eficacia los desafíos actuales y futuros de la gestión municipal, incluyendo herramientas de innovación, transformación digital e inteligencia artificial en los servicios que entrega el municipio a la comunidad.
- Fortalecer la formación en compliance, abordando materias de probidad, ética pública, transparencia, integridad institucional y cumplimiento normativo, con el fin de instalar una cultura organizacional sólida, comprometida con el buen uso de los recursos públicos y la confianza ciudadana.
- Fomentar el trabajo en equipo y potenciar aspectos motivacionales y de liderazgo colaborativo, que fortalezcan el compromiso institucional y la cohesión de los equipos municipales.
- Incorporar el enfoque de género, programas de formación en derechos humanos, y la diversidad cultural en los programas formativos, asegurando una capacitación inclusiva, respetuosa de los derechos humanos y promotora de la equidad e igualdad de oportunidades.
- Estimular la innovación en los procesos formativos, integrando tecnologías educativas, plataformas de aprendizaje digital, recursos multimedia e inteligencia artificial para facilitar el acceso, seguimiento y personalización del aprendizaje.
- Implementar un sistema integral de evaluación y seguimiento, que permita monitorear el efecto real de las capacitaciones en el desempeño del personal y en la mejora continua de los procesos y servicios municipales.
- Colaborar con otras unidades municipales, específicamente con el departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, promoviendo espacios de autocuidado, contención emocional y bienestar organizacional como parte de una cultura institucional preventiva y saludable.
- Mantener y establecer un vínculo con Instituciones de Gobierno, como SUBDERE a través de la Academia de Capacitación, la Contraloría General de la República (CEA) entre otras, con la finalidad de poder difundir ofertar de capacitación a los funcionarios (as) y personal horario y procurar su participación.

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

ANALISIS DE PERSONAL MUNICIPAL

El análisis de la dotación municipal es fundamental para comprender la composición, distribución y características del capital humano de la institución. Contar con información actualizada y sistematizada sobre la planta municipal permite identificar brechas de competencias, necesidades formativas específicas por unidades o escalafones y proyecciones de desarrollo laboral. Para el Departamento de Desarrollo Organizacional y Capacitación de Personas, este diagnóstico es clave, ya que orienta la toma de decisiones y facilita la planificación estratégica de programas formativos pertinentes, equitativos y alineados a los desafíos institucionales y al servicio a la comunidad.

GRUPOS ETAREOS PLANTA Y CONTRATA MUNICIPALIDAD DE LA FLORIDA 2025

Los funcionarios (as) municipales que se encuentran en el rango Adulto (48 y 62 años) presentan un 39.9 %. Un 44.7% de ellos son mujeres y un 35.3%, son hombres, los que, sumados dan 309 personas, de un universo de 774 personas.

Para los funcionarios (as) del rango Adulto Mayor (entre 63 y 77 años) las mujeres alcanzan un 10.3% y los hombres el 15.5%, que corresponde 100 personas, es decir un 12,9% del total de funcionarios/as de planta y a contrata, de un universo de 774 colaboradores.

Grupos Etareos							
Rangos	**Grupos**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**		**Mixto**	
18-32	**Jóvenes**	**35**	**9,2%**	**55**	**14,0%**	**90**	**11,6%**
33-47	**Adulto Joven**	**135**	**35,5%**	**138**	**35,0%**	**273**	**35,3%**
48-62	**Adulto**	**170**	**44,7%**	**139**	**35,3%**	**309**	**39,9%**
63-77	**Adulto Mayor**	**39**	**10,3%**	**61**	**15,5%**	**100**	**12,9%**
78 y mas	**Mayor**	**1**	**0,3%**	**1**	**0,3%**	**2**	**0,3%**
		380		**394**		**774**	

Fuente: Subdirección de RRHH septiembre 2025

GRUPOS ETAREOS POR RANGO DE EDADES PLANTA Y CONTRATA MUNICIPALIDAD DE LA FLORIDA 2025

En informes anteriores, entre el rango 23 a 32 años, en el año 2022 correspondía al 10.6%, en el año 2023, 13.1%, en el 2024 con un 12.5% y en la actualidad, 2025 un 11,6 %, lo que significa una disminución respecto del año anterior.

Por otra parte, en el rango de edad entre 63 y 82 años en el año 2022 correspondía al 13.6% sin embargo en el año 2023 es de 12.9%, el año 2024 un 13.7% con un aumento de 0.8% y para 2024 este porcentaje baja a un 13,2, respecto al año anterior. En este rango se encuentran los colaboradores que se acogen a retiro voluntario.

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

Grupos Etareos por Rango de Edades					
Rangos	**Grupos**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mixto**	**Tot.**
18-22	**1**	**0**	**0**	**0**	**0,0%**
23-27	**2**	**10**	**15**	**25**	**3,2%**
28-32	**3**	**25**	**40**	**65**	**8,4%**
33-37	**4**	**31**	**57**	**88**	**11,4%**
38-42	**5**	**42**	**44**	**86**	**11,1%**
43-47	**6**	**62**	**37**	**99**	**12,8%**
48-52	**7**	**60**	**46**	**106**	**13,7%**
53-57	**8**	**50**	**42**	**92**	**11,9%**
58-62	**9**	**60**	**51**	**111**	**14,3%**
63-67	**10**	**29**	**47**	**76**	**9,8%**
68-72	**11**	**9**	**11**	**20**	**2,6%**
73-77	**12**	**1**	**3**	**4**	**0,5%**
78-82	**13**	**1**	**1**	**2**	**0,3%**
83-87	**14**	**0**	**0**	**0**	**0,0%**
		380	**394**	**774**	

Fuente: subdirección de RRH, septiembre 2025

DETALLE POR ESCALAFON CON EDAD PARA RETIRO VOLUNTARIO

Las personas que están por cumplir la edad de postulación al Retiro Voluntario, en el rango de adultos mayores de 59 años se observan 77 mujeres y 43 varones mayores de 64 años, distribuidos en los seis escalafones correspondientes a un total de 120 funcionarios/as, en donde se puede observar que los candidatos a jubilarse están entre los grados 11 al 14, equivale a 68 personas de un total de 120, (56,7%). Se debe considerar que en los mismos grados se concentra la mayor cantidad de funcionarios y funcionarias en la planta municipal, acumulando un 49,9 %.

Detalle por Grado personal con Edad para Retiro				
Grado °	Mujeres >59	Hombres >64	Totales	%
1	**0**	**0**	**0**	**0,0%**
2	**0**	**0**	**0**	**0,0%**
3	**1**	**1**	**2**	**0,3%**
4	**1**	**0**	**1**	**0,1%**
5	**5**	**4**	**9**	**1,2%**
6	**2**	**3**	**5**	**0,6%**
7	**4**	**5**	**9**	**1,2%**
8	**2**	**3**	**5**	**0,6%**
9	**5**	**4**	**9**	**1,2%**
10	**4**	**1**	**5**	**0,6%**
11	**14**	**6**	**20**	**2,6%**
12	**15**	**0**	**15**	**1,9%**
13	**12**	**9**	**21**	**2,7%**
14	**8**	**4**	**12**	**1,6%**
15	**0**	**0**	**0**	**0,0%**
16	**2**	**2**	**4**	**0,5%**
17	**0**	**0**	**0**	**0,0%**
18	**2**	**1**	**3**	**0,4%**
	77	**43**	**120**	

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

Fuente: subdirección de RRH, septiembre 2025

RESUMEN DE NIVEL EDUCACIONAL DEL PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATA A SEPTIEMBRE DE 2025

El 72% de los funcionarios(as) cuentan con a lo menos título técnico de equivalencia profesional, pasando por el técnico superior hasta el nivel superior profesional y el 28% restante educación básica y media normal o laboral. Respecto de año 2024 hubo un incremento de 0.6 % en profesionales, un aumento en 0,4% en técnicos y una disminución en un 1% en personas con educación media o básica.

Resumen Por Nivel Educacional			% por Nivel	% por Titulo	% por Titulo
Título Profesional	PRO	291	37,6%	37,6%	72%
Título Técnico Nivel Superior	TNS	117	15,1%	34,1%	
Título técnico Educación Media	TEM	140	18,1%		
Título técnico Equivalencia Pro.	TEP	7	0,9%		
Educación Media Normal	EMN	165	21,3%	24,5%	28%
Educación Media Laboral	EML	25	3,2%		
Educación Básica Normal	EBN	25	3,2%	3,7%	
Educación Básica Laboral	EBL	4	0,5%		
	Total	774	100%	100%	100%

Fuente: subdirección de RRH, septiembre 2025

CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS POR ESCALAFONES MUNICIPALIDAD DE LA FLORIDA 2025

En el siguiente cuadro se indica que la mayor concentración de funcionarios/as se encuentra en los escalafones administrativo (291), profesional (217) y técnico (142), los cuales suman 650 de un total de 773 funcionarios/as. Estos tres grupos representan la mayor parte del personal, en contraste, los escalafones responsables de liderar, dirigir y orientar las acciones de cada dirección y departamento son los que cuentan con menor cantidad de funcionarios/as.

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

Se observa una disminución de 17 personas respecto al año anterior, lo que debe estar asociado a defunciones y jubilaciones.

Escalafones	PRO	TNS	TEM	TEP	EMN	EML	EBN	EBL	Cantidad
DIRECTIVO	48	0	0	0	0	0	0	0	**48**
PROFESIONAL	217	0	0	0	0	0	0	0	**217**
JEFATURA	7	6	7	0	0	0	0	0	**20**
TECNICO	13	62	61	6	0	0	0	0	**142**
ADMINISTRATIVO	5	47	67	1	149	22	0	0	**291**
AUXILIAR	0	2	5	0	16	3	25	4	**55**
Totales	**290**	**117**	**140**	**7**	**165**	**25**	**25**	**4**	**773**

Fuente: Subdirección de RRHH 2025

DISTRIBUCION DE FUNCIONARIOS POR DIRECCION Y JUZGADOS A SEPTIEMBRE 2025

En el año 2025, las direcciones con más funcionarios/as siguen siendo DIMAO (14,1%), DAF (13,4%), DIDECOSO (12,3%) y DOM (9,7%), incorporándose además Seguridad Ciudadana con el mismo porcentaje (9,7%).

Respecto a 2024, se observan bajas en DIMAO (de 112 a 109), DAF (de 105 a 104), DIDECOSO (de 106 a 95) y DOM (de 79 a 75), mientras que Seguridad Ciudadana aumenta de 70 a 75 funcionarios/as.

N°	Dirección Municipal	Nº Total Func.	%
1	Alcaldía	5	0,6%
2	Administración Municipal	19	2,5%
3	Secretaria Municipal	25	3,2%
4	Secretaria Comunal de Planificación	29	3,7%
5	Dirección de Tecnologías de la Información	21	2,7%
6	**Dirección de Desarrollo Comunitario y Social**	**95**	**12,3%**
7	**Dirección de Administración y Finanzas**	**104**	**13,4%**
8	Dirección Jurídica	12	1,6%
9	Dirección de Control	11	1,4%
10	Dirección de Comunicaciones	20	2,6%
11	**Dirección de Obras Municipales**	**75**	**9,7%**
12	**Dirección de Medio Ambiente Aseo Ornato y Operaciones**	**109**	**14,1%**
13	Dirección de Tránsito y Transporte Publico	66	8,5%
14	**Dirección de Seguridad Ciudadana Fiscalización y Emergencia Comunal**	**75**	**9,7%**
15	Dirección de Servicios Generales	44	5,7%
15	Dirección de Sostenibilidad	2	0,3%
16	Primer Juzgado de Policía Local	18	2,3%

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

17	Segundo Juzgado de Policía Local	20	2,6%
18	Tercer Juzgado de Policía Local	24	3,1%
		774	**100%**

Fuente: Subdirección de RRHH, septiembre 2025

ANÁLISIS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2025

Durante el año 2025, el Depto. de Desarrollo Organizacional y Capacitación de Personas de la Subdirección de Recursos Humanos, ha profundizado su compromiso con el fortalecimiento del capital humano municipal, desarrollando una planificación formativa orientada a enfrentar los desafíos emergentes de la gestión pública moderna. En concordancia con los lineamientos del Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO 2024–2029), y reforzando los aprendizajes obtenidos entre los años 2021 al 2024, el Plan de Capacitación 2025, para ello se ha enfocado especialmente en el desarrollo de competencias digitales, estratégicas y de gestión, integrando además temáticas asociadas a la innovación y transformación digital del Estado.

En el presente año 2025, se han consolidado alianzas académicas con instituciones de educación superior, destacando los convenios activos con la **Universidad de Chile** y la **Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM)**, lo que ha permitido ofrecer acciones formativas de alto nivel en áreas clave para la modernización institucional.

Entre las capacitaciones desarrolladas destacan:

- **Power BI** e **Inteligencia de Negocios,** para el análisis y visualización de datos.
- **Indicadores de Gestión (KPI),** y herramientas de medición de desempeño.
- **Oratoria y Habilidades Comunicacionales**, con foco en fortalecer habilidades comunicacionales.
- **ITS (Inspector Técnico de Servicio)** orientado a supervisores de contratos.
- **Talleres especializados** en **Transformación Digital**, **Inteligencia Artificial aplicada a la gestión pública** y **Gestión por Procesos**, promoviendo una visión estratégica e innovadora en el quehacer municipal.

Estas acciones han permitido no solo actualizar conocimientos, sino también instalar capacidades técnicas que son esenciales para el cumplimiento de la Ley N.° 21.180 sobre Transformación Digital del Estado y Ley 21643 para avanzar en una cultura organizacional más moderna, eficiente y orientada al servicio ciudadano.

El formato de capacitación ha mantenido su carácter híbrido, combinando actividades presenciales y virtuales, con énfasis en el horario de mayor participación (15:00 a 17:30 horas). Esta modalidad ha favorecido la accesibilidad y ha permitido una amplia participación de funcionarios(as) y personal a honorarios, con una respuesta altamente positiva en términos de asistencia y satisfacción.

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

El siguiente cuadro, refleja el número de funcionarios (as) y personal honorario, que se capacitaron con financiamiento municipal durante el año 2025, previa aprobación de la Comisión de Capacitación.

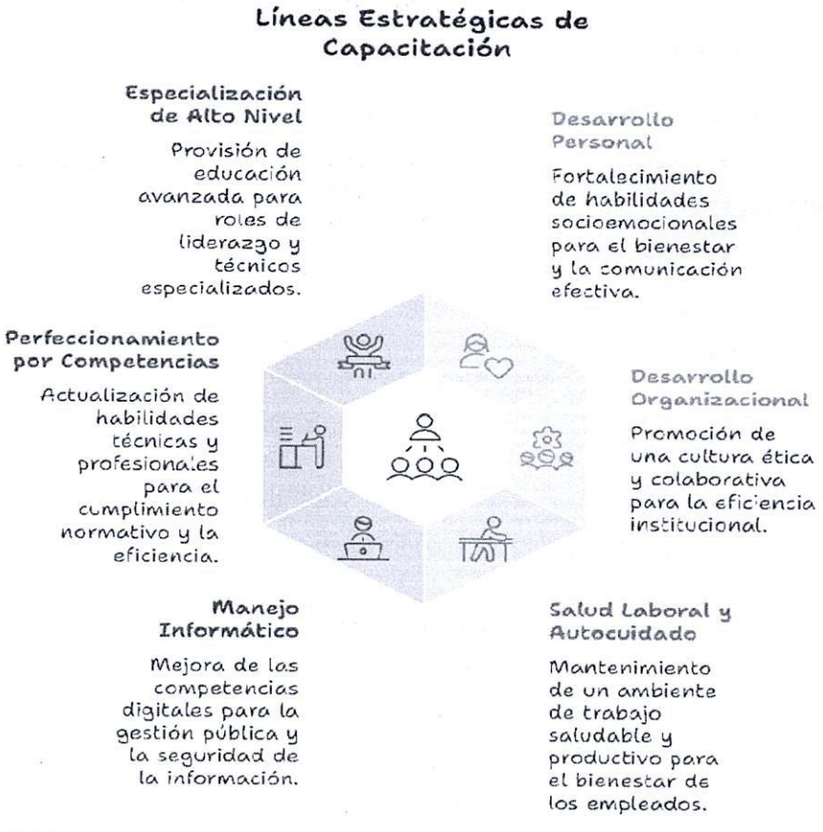
CAPACITACIONES CON FINANCIAMIENTO MUNICIPAL AÑO 2025

FUNCIONARIOS/AS PLANTA Y CONTRATA	PERSONAL A HONORARIOS	TOTAL PERSONAS CAPACITADAS	MONTO $
620	234	854	$63.909.704

Datos hasta octubre 2025

Líneas Estratégicas

Un pilar importante para la implantación del Plan de Capacitación, son nuestra Líneas Estratégicas, las cual son, sin lugar a dudas, nuestros ejes de navegación, para definir las acciones, programas de formación y capacitación para nuestros funcionarios (as) y personal honorario.



En complemento al cuadro Capacitaciones con Financiamiento Municipal año 2025, que resume la cantidad total de personas capacitadas por línea estratégica, se presenta el siguiente detalle que especifica las capacitaciones realizadas y su distribución por participantes, hasta septiembre de 2025.

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

Líneas Estratégicas	Nº Actividades	Personas	Gasto ($)
PAGOS DE ARRASTRE 2024	1	20	3.000.000
DESARROLLO PERSONAL	3	67	5.660.000
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	3	199	3.839.181
MANEJO INFORMATICO	5	352	9.400.000
PERFECCIONAMIENTO POR COMPETENCIAS	16	228	35.211.240
ESPECIALIZACION DE ALTO NIVEL (Diplomados)	8	8	6.799.283

RESUMEN CURSOS REALIZADOS

CONTRATACION A TERCEROS 2211002001001	PERSONAS	FUNCIONARIOS	HONORARIOS	COSTO TOTAL(S)
Pagos a arrastre 2024: PLANIFICACION Y CONTROL DE PROYECTOS CON MS PROYECT	20	18	2	3.000.000

LINEA DESARROLLO PERSONAL	PERSONAS	FUNCIONARIOS	HONORARIOS	COSTO TOTAL ($)
CURSO GESTION DEL TIEMPO Y PRODUCTIVIDAD PERSONAL	32	13	19	1.300.000
CURSO ORATORIA Y HABILIDADES COMUNICACIONALES	15	1	14	3.800.00
TALLER PARA EL RETIRO Y JUBILACIÓN	20	20		560.000

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

LÍNEA DESARROLLO ORGANIZACIONAL	PERSONAS	FUNCIONARIOS	HONORARIO	COSTO TOTAL ($)
TALLER ESTRATEGIAS PARA LA CONTENCION EMOCIONAL EN CONTEXTO DE CRISIS	20	20		2.339.181
TALLER HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES PARA LA ATENCION DE USUARIOS DIDECOSO	100	30	70	1.500.000
TALLER PARA SECRETARIAS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	79	58	21	

LÍNEA MANEJO INFORMÁTICO	PERSONAS	FUNCIONARIOS	HONORARIOS	COSTO TOTAL
WEBINAR TRANSFORMACION DIGITAL	85	67	18	500.000
CURSO POWER BI	20	20		2.500.000
TALLER INTELIGENCIA ARTIFICIAL PRIMERA VERSIÓN	117	77	40	1.000.000
WEBINAR INTELEGENCIA ARTIFICIAL	109	77	32	1.000.000
CURSO HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	21	14	7	4.400.000

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

ESPECIALIZACIÓN DE ALTO NIVEL	PERSONAS	FUNCIONARIOS	HONORARIOS	COSTO TOTAL
DIPLOMADO EN GESTIÓN AMBIENTAL Y ECONOMÍA CIRUCULAR DE RESIDUOS SÓLIDOS	1	1		720.000
DIPLOMADO EN GESTIÓN INTEGRAL DE LAS POLITICAS DE SEGURIDAD CIUDADANA A NIVEL LOCAL	1	1		720.000
DIPLOMADO EN MARKETING DIGITAL	1	1		882.556
DIPLOMADO EN MÉTODOS CUANTITATIVOS PARA LA INVESTIGACIÓN SOCIAL	1	1		882.556
DIPLOMADO EN ANALISIS DE INTELIGENCIA POLITICO ESTRATÉGICO	1	1		893.414
DIPLOMADO EN MIGRACIONES	1	1		895.487
DIPLOMADO URBANISMO TÁCTICO	1	1		901.706
DIPLOMADO EN DIRECCION Y GESTION PUBLICA	1	1		903.564

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

LÍNEA PERFECCIONAMIENTO POR COMPETENCIAS	PERSONAS	FUNCIONARIOS	HONORARIOS	COSTO TOTAL
CURSO INSTALACIÓN Y MANTENCION DE EQUIPOS DE CLIMATIZACIÓN HUVAC	5	4	1	1.399.000
CURSO GESTIÓN PRESUPUESTARIA, CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL Y NICSP EN EL SECTOR PÚBLICO	23	22	1	600.000
CURSO CÁLCULO DE REMUNERACIONES	4	4		400.000
TALLER REFORZAMIENTO NOTACIÓN BPMN BAJO SOFTWARE BIZAGI MODELER	19	19		1.300.000
TALLER IMPRESIÓN 3D	3		3	352.240
CURSO MANEJO DRONES	8	8		1.160.000
CURSO TECNICAS FUNDAMENTALES PARA LA MANTENCION DE ASCENSORES	10	10		2.000.000
CURSO RECUPERACIÓN DE LICENCIAS MÉDICAS	2	2		290.000
CURSO GESTION CON ENFOQUE EN CONTROL DE PROCESOS MUNICIPALES	20	19	1	3.000.000
CURSO INSPECTOR TECNICO DE SERVICIOS - ITS	40	39	1	5.000.000
CEREMONIAL Y PROTOCOLO	12	12		3.600.000
CURSO DE LA ESTRATEGIA A LA GESTIÓN DEL CAMBIO: EL ROL CLAVE DE RECURSOS HUMANOS	10	10		3.500.000
CURSO SISTEMA DE TURNOS EN LAS MUNICIPALIDADES	15	15		3.500.000
DISEÑO E IMPLEMENTACION DE KPI'S	20	19	1	3.500.000
CURSO MANEJO DE BODEGAS	10	8	2	1.210.000
CURSO ORATORIA Y	27	24	3	4.400.000

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

HABILIDADES COMUNICACIONALES PARA DIRECTORES, JEFATURAS Y PROFESIONALES				

CAPACITACION SIN FINANCIAMIENTO MUNICIPAL

Otra línea importante de trabajo para el área de capacitación es la oferta de cursos gratuitos que ofrecen diferentes instituciones de gobierno. Durante el año 2025 se difundieron diversas ofertas que buscan abrir nuevas oportunidades de formación para los funcionarios(as) y personal a honorario.

Algunos aliados estratégicos:

- Sub secretaría de Desarrollo Regional (SUBDERE), a través de la Academia de Capacitación Regional y Municipal, tiene en sus ofertas la posibilidad que los funcionarios (as) opten a una beca completa de estudio para la obtención de un título técnico o profesional
- Contraloría General de la República (CEA)
- Dirección Chile Compra
- Servicio Civil, en otros organismos gubernamentales

N°	INSTITUCIÓN	TOTAL
1	CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA "CEA"	172
2	ACADEMIA DE CAPACITACION SUBDERE (DIPLOMADOS)	8
3	BIBLIOREDES	1
4	CHILE COMPRA	20
5	SENAPRED	4
6	SUBSECRETARIA DERECHOS HUMANOS	19
7	OTRAS INSTITUCIONES	33
8	CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA	18
	TOTAL	**275**

Datos hasta diciembre 2025

La alta participación de los funcionarios en las distintas instancias formativas refleja un **profundo compromiso con el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de sus competencias profesionales**. Este entusiasmo evidencia una **motivación genuina por adquirir nuevas herramientas,** actualizar conocimientos y contribuir activamente al desarrollo institucional.

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

Así también la diversidad de cursos e instituciones participantes demuestra, además, una **amplia disposición a explorar temáticas variadas,** lo que enriquece la labor diaria de los equipos y fortalece la cultura organizacional orientada a la excelencia en el servicio público. Este nivel de involucramiento es una señal clara que **la capacitación es percibida como una oportunidad de crecimiento personal y colectivo**, lo que constituye un pilar fundamental para impulsar mejoras sostenibles en la gestión municipal.

RESUMEN DEL PERSONAL CAPACITADO AÑO 2025

A la fecha, se observa un incremento en la participación de funcionarios y funcionarias en instancias de capacitación durante el año 2025 en comparación con el mismo período del año 2024, tanto en programas financiados con recursos municipales como en aquellos gestionados sin costo para la institución. Este avance refleja una mayor articulación de oportunidades formativas y una adecuada planificación del área, orientada a fortalecer las competencias laborales y el desarrollo profesional de la dotación municipal, en coherencia con los lineamientos institucionales y las necesidades de los distintos equipos de trabajo.

CANTIDAD DE PERSONAS CAPACITADAS CON RECURSOS MUNICIPALES	CANTIDAD DE PERSONAS CAPACITADAS SIN COSTO MUNICIPAL	TOTAL, PERSONAS CAPACITADAS
854	**275**	**1.129**

*Datos hasta diciembre 2025

RESUMEN PRESUPUESTARIO 2025 POR Nº DE CUENTA

ÍTEM	NOMBRE DE LA CUENTA	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA
215.22.11.002.001.001	CURSOS CONTRATADOS CON TERCEROS, PAGOS A PROF. Y MONITORES	79.000.000
	RECORTE PRESUPUESTARIO	10.000.000
	GASTOS AL 30/10/2025	63.909.704
	SALDO	**5.090.296**

ÍTEM	NOMBRE DE LA CUENTA	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA
215.22.11.002.002.001	ATENCION A PARTICIPANTES OTROS GASTOS INHERENTES A LA CAPACITACIÓN	$ 6.933.077
	Gastos Menores	$ 1.011.435
	Coffe Break	$5.733.420
	SALDO	**$188.222**

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

ÍTEM	NOMBRE DE LA CUENTA	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA
215.22.11.002.002 .001	ATENCION A PARTICIPANTES OTROS GASTOS INHERENTES A LA CAPACITACIÓN (LICITACIÓN PRODUCCIÓN DE EVENTOS PARA CIERRE DE JORNADAS DE CAPACITACIÓN 298)	17.055.488
	Actividad: Jornada Fortalecimiento y Capacitación para Comités Paritarios (51)	2.918.883
	Actividad: Jornada Inteligencia Emocional para secretarias (102)	4.979.271
	Jornada de Cierre DIDECO Grupo 1 (56)	3.194.588
	Jornada de Cierre DIDECO Grupo 2 (67)	3.822.097
	SALDO	**$1.255.018**

Se hace presente que en la cuenta denominada Atención a participantes otros gastos inherentes a la capacitación (licitación producción de eventos para cierre de jornadas de capacitación, para 298 participantes), tuvo un costo de $15.744.756 con 276 participantes, por un monto total de$15.744.756, con un saldo en cuenta de $1.255.018

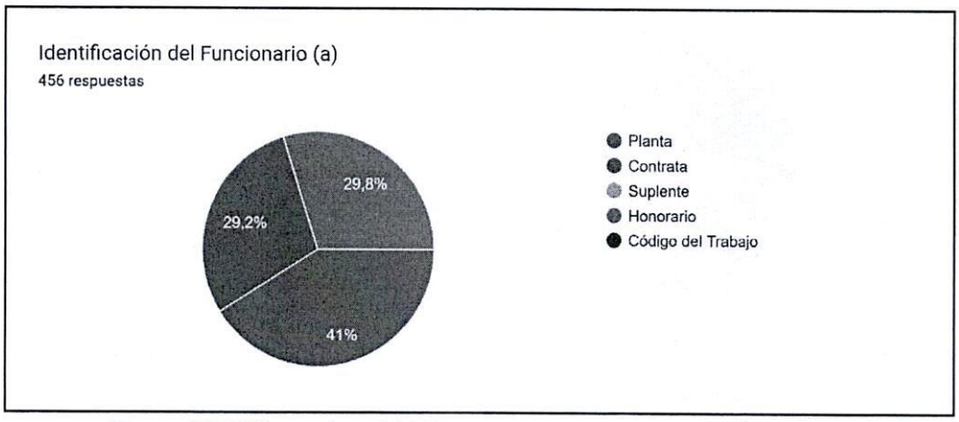
DETECCION DE NECESIDADES

Durante octubre de 2025 se aplicó la **Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación (EDNC)**, obteniendo 457 respuestas, a través de correos electrónicos a todos los colaboradores, las cuales ha sido un instrumento clave para alinear las acciones formativas a las expectativas y brechas reales del personal. Asimismo, se ha fortalecido el seguimiento de los cursos realizados, incorporando evaluaciones post-capacitación y mecanismos de retroalimentación continua, lo que representa un paso concreto hacia la medición del impacto de la capacitación en la gestión institucional.

Antes de iniciar el análisis detallado de los datos, la primera información relevante es la leve disminución de las respuestas obtenidas, respecto de 2024, bajando de 471 a 457.

Análisis de datos de la encuesta de detección de necesidades de capacitación realizadas en septiembre de 2025

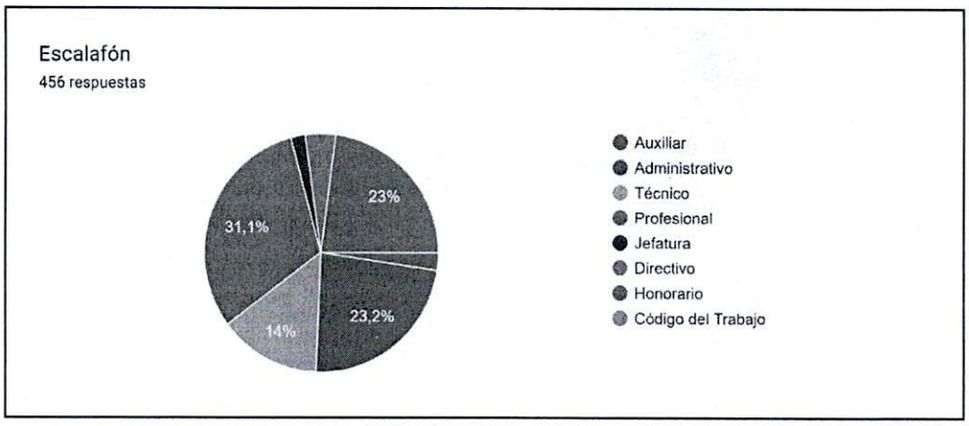
IDENTIFICACION DEL FUNCIONARIO



Datos EDNC octubre 2025

Del total de respuesta recibidas, el mayor porcentaje de estas respuestas fue realizada por personal de planta, con 41%, y con porcentajes similares contratas y honorarios con 29,2 % y 29,8 % respectivamente. No se obtuvieron respuestas de Suplentes y contratos con Código del trabajo, que en su conjunto no superan el 1% del total de los funcionarios(as) municipales.

ESCALAFON DEL FUNCIONARIO



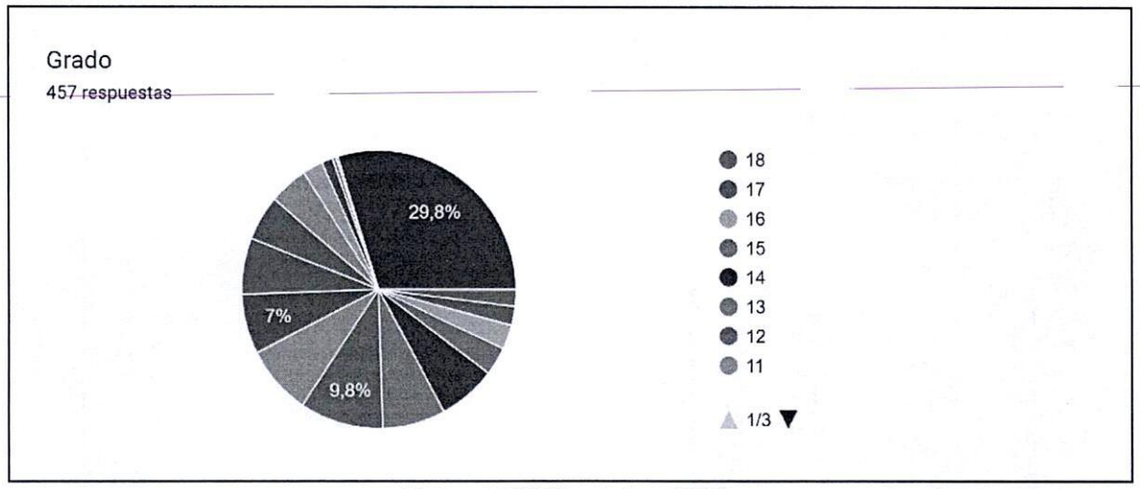
Datos EDNC octubre 2025

El mayor interés lo presentan las personas del escalafón profesional (31,1%), seguidas del escalafón administrativo (23,2%), luego honorarios (23%), después técnicos (14%), directivo (4,2%), finalmente auxiliar (2,4%). En términos generales los porcentajes se mantienen, pero con variaciones en las cantidades de cada grupo respecto de 2024, así, por ejemplo, el estamento auxiliar aumento de 4 a 11 personas, el honorario subió de 90 a 106, profesional bajo de 146 a 142 y directivo de 24 a 19 personas y, además, se debe tener presente que cada estamento tiene cantidades diferentes de integrantes.

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

GRADO DEL FUNCIONARIO (A)

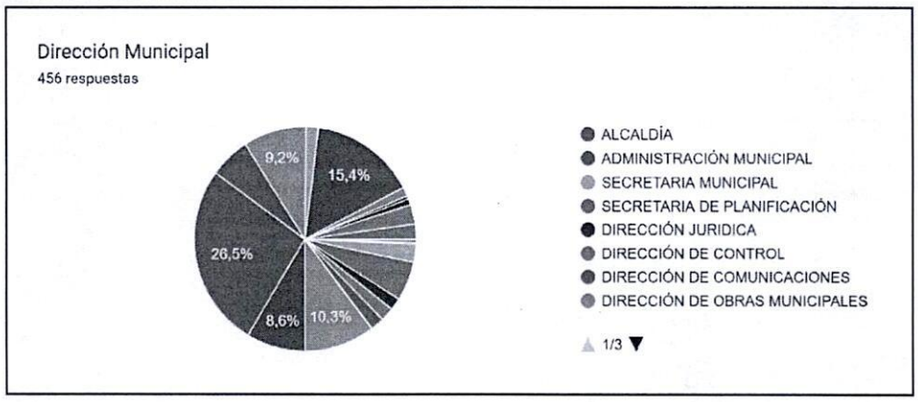


Datos EDNC octubre 2025

En este cuadro, lo primero a señalar es que el segmento funcionario está dividido en 17 grupos dependiendo de su grado, mientras que el segmento honorario no tiene subdivisiones y representa un 29,8% del universo.

En cifras específicas, el grado 12 es el más significativo con un 9.8 %, el grado 11, con un 8,1%, el grado 13 con 7, 4 %, el grado 10, con 7%, grado 14 con 6.8% y grado 9 con 6,6%.

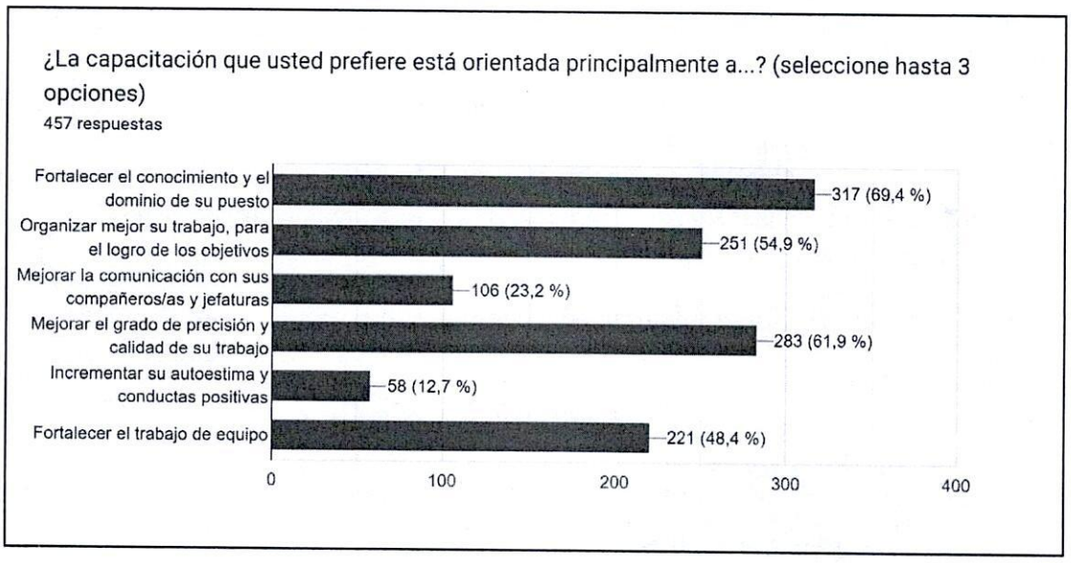
DIRECCION MUNICIPAL DEL FUNCIONARIO



Datos EDNC octubre 2025

Las direcciones con una mayor cantidad de funcionarios también son las que tienen un mayor impacto en la cantidad de respuestas, lo que puede ser predecible, pero también es importante destacar que, en el caso de la dirección de Control, con 12 integrantes, 9 de ellos dieron sus respuestas con un 75% correspondiente a esa dirección, lo que es muy significativo, la Dirección Jurídica con 8 respuestas de sus 12 funcionarios.

PREGUNTA: La capacitación que usted prefiere está orientada principalmente a..

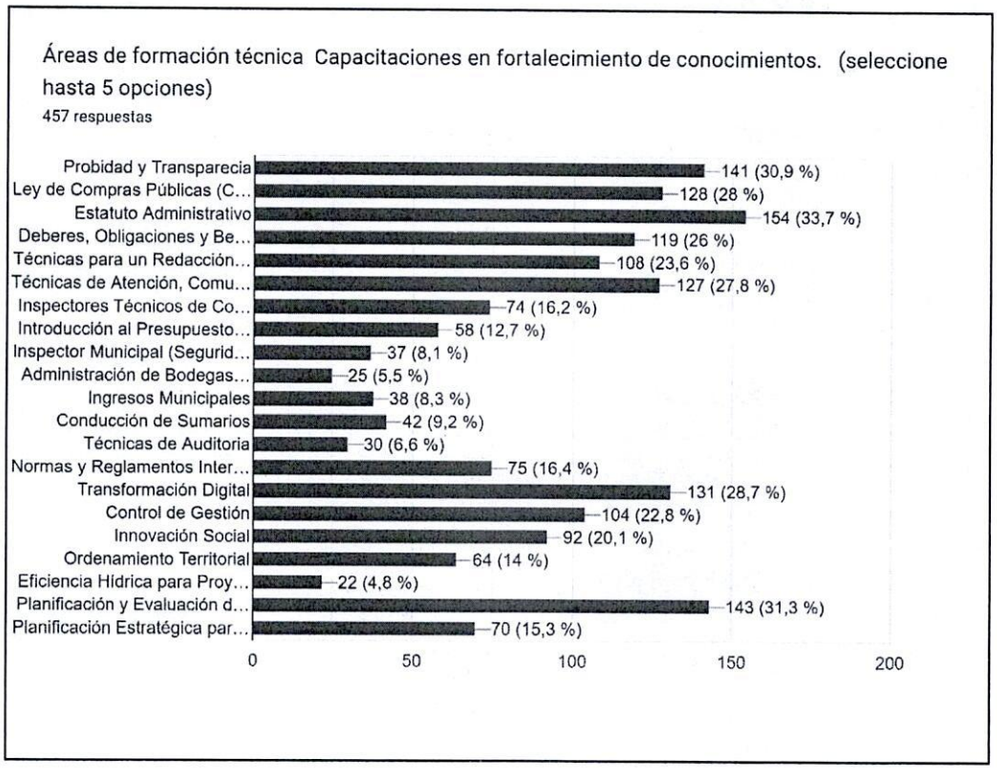


Datos EDNC octubre 2025

El cuadro, muestra la demanda por capacitaciones más concretas y específicas, está referida a capacitarse en 6 temáticas y las mas relevantes son:

Las tres areas a destacar son; Fortalecer el conocimiento y el dominio de su puesto de trabajo con un 69.4% (317); Mejorar el grado de precisión y calidad de su trabajo con 61, 9% (283); y Organizar mejor su trabajo, para el logro de los objetivos con 54,9% (251) y el cuarto Fortalecer el trabajo en equipo con con 48,4% (221). Destacar que se podia seleccionar hasta tres opciones.

PREGUNTA: Areas de formacion tecnica, capactiones en fortalecimiento de conocimientos



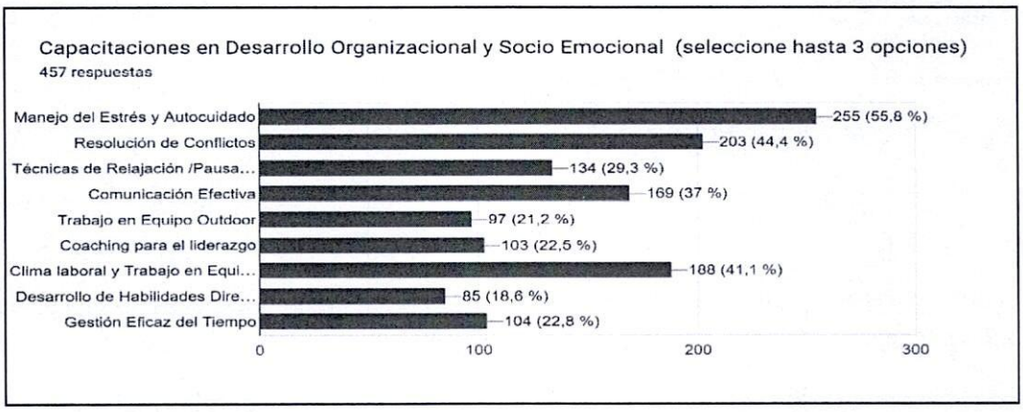
Datos EDNC octubre 2025

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

En el presente grafico se observa las principales respuesta a temáticas planteadas para el análisis, donde se podía optar por cinco de ellas, de un total de 21 opciones; siendo las más destacadas Estatuto Administrativo con 154 preferencias, planificación y evaluación de proyectos con 143, luego viene Probidad y Transparencia con 141 y la cuarta Transformación digital con 131, sin embargo, es dable indicar que en los últimos cuatro años la primera preferencia, Estatuto Administrativo, no ha tenido su correlato al momento de inscribirse para realizar el curso, con cantidades mínimas de interesados.

PREGUNTA: capacitaciones de desarrollo organizacional y socio emocional

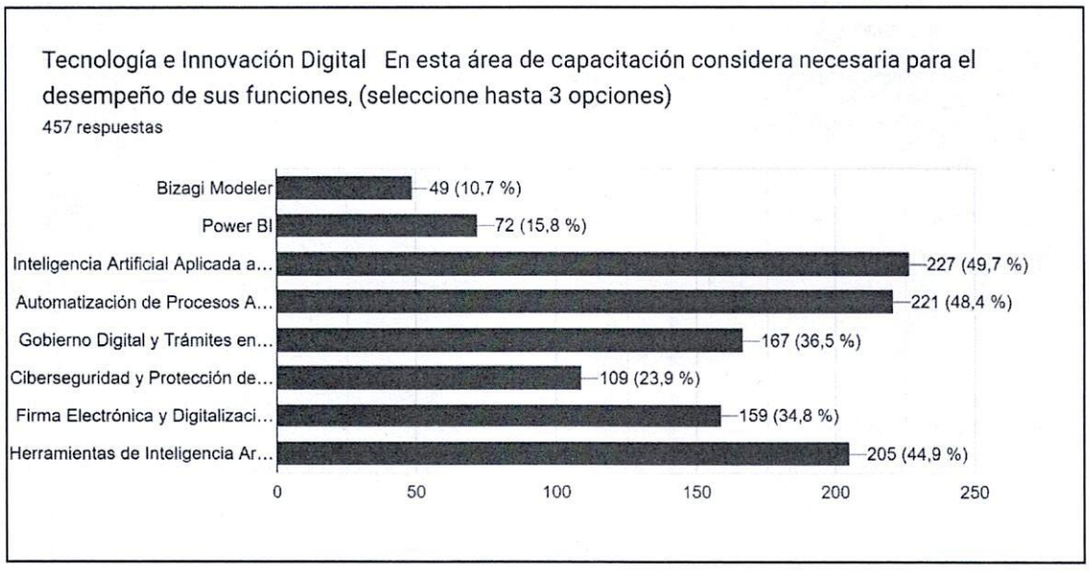


Datos EDNC octubre 2025

En este cuadro, al igual que los dos anteriores existía la posibilidad de elegir más de una alternativa, en este caso son tres, siendo las que tuvieron mayores preferencias: Manejo del Estrés y auto cuidado, con 255 preferencias (55,8%), Resolución de Conflictos 203 preferencias (44,4 %) y, en tercer, lugar Clima Laboral y trabajo en equipo con 188 valoraciones (41,1 %).

Estos resultados visualizan la necesidad de continuar el trabajo de Desarrollo Organizacional privilegiando el autocuidado y resolución de conflictos.

PREGUNTA: Tecnología e innovación digital, en esta área de capacitación necesaria para el desempeño de sus funciones



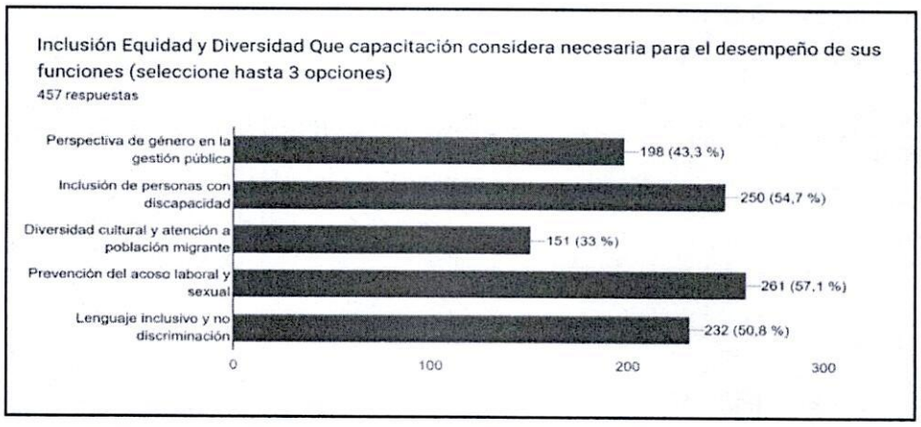
Datos EDNC octubre 2025

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

En el presente año 2025 este departamento ha incluido las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial como parte de su análisis para explorar su implementación y estar en sintonía con los esfuerzos que está realizando la DTI para la digitalización de los procesos municipales, es así como la inteligencia artificial y la automatización de procesos han obtenido las mayores preferencias con 227 y 221 valoraciones positivas, seguida por herramientas de Inteligencia Artificial con 205 selecciones.

PREGUNTA. Equidad y diversidad, que capacitación considera necesaria para el desempeño de sus funciones

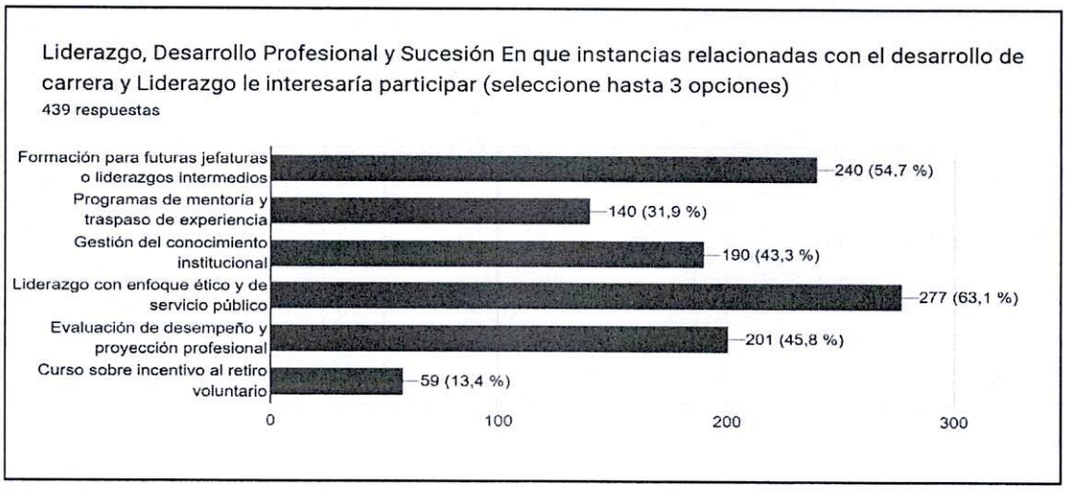


Datos EDNC octubre 2025

En el siguiente cuadro destaca el interés por la prevención del acoso laboral y Sexual (Ley Karin) con 261 preferencias, la Inclusión de personas con Discapacidad 250 y Lenguaje Inclusivo y no discriminación con 232, indicando que existe una diversidad de intereses temáticas de la contingencia.

Será interesante analizar el tema de la inclusión de personas con discapacidad debido a que la cantidad de personas acreditadas con credencial dentro de la municipalidad es cercana al 1%, por lo que es relevante el interés de nuestros colaboradores, pero además puede implicar una mirada hacia el cliente externo y como prestarle un mejor servicio de la institución

PREGUNTA: liderazgo profesional y sucesión, en que instancias relacionadas con el desarrollo de carrera y liderazgo le interesaría participar



Datos EDNC septiembre 2025

En este último grafico se puede observar que las cifras no son parejas, existe distancias entre cada alternativa, no obstante, existe una sintonía en las tres primeras preferencias,

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

apuntando a los lideres, el enfoque ético y la proyección profesional, lo que permite proyectar trabajos de capacitación en mediano y largo plazo en esta área.

PLAN DE CAPACITACIÓN 2026

El Plan de Capacitación 2026 de la Municipalidad de La Florida se fundamenta en la consolidación de un sistema formativo flexible, inclusivo y estratégico, orientado a desarrollar competencias clave para una gestión municipal moderna, transparente y eficiente. Este modelo mantiene los aprendizajes de años anteriores, incorporando además nuevos enfoques como la transformación digital, la inteligencia artificial aplicada a la gestión pública, el fortalecimiento de la probidad, el enfoque de género, la diversidad cultural y la proyección de carrera funcionaria.

Asimismo, el plan reconoce la trayectoria laboral y la experiencia acumulada de los equipos municipales, considerando los diversos grupos etarios. En este contexto, se adoptará un enfoque de educación para personas adultas, que promueva aprendizajes significativos, respetuosos de los ritmos individuales, enfocados en la aplicabilidad práctica, el reconocimiento de saberes previos y el desarrollo continuo de habilidades.

Componentes Estratégicos 2026

Están orientados al desarrollo de la capacitación institucional, fortaleciendo el aprendizaje continuo y el crecimiento de los equipos municipales de forma planificada y alineada a los desafíos organizacionales.

Itinerarios Formativos por Perfil

Diseño de rutas de capacitación diferenciadas por tipo de rol (técnico, administrativo, jefatura, profesional), que permitirán alinear el aprendizaje con el desarrollo profesional y la movilidad interna.

Educación para el Trabajo en Contexto de Adultos

Diseño metodológico centrado en personas adultas, que reconozca sus saberes previos, promueva aprendizajes aplicables y se adapte a ritmos de estudio diversos:

- Adaptación digital para funcionarios/as de mayor edad
- Reconocimiento de experiencia en procesos formativos
- Formación como mentores/as para compartir conocimientos con nuevas generaciones

Plan de Sucesión y Mentorías

Programa piloto para formar cuadros intermedios y futuros liderazgos municipales, basados en el acompañamiento entre pares, transferencia de conocimiento y mentorías estructuradas.

Evaluación de Impacto

Implementación de una metodología de evaluación del impacto de la capacitación en la mejora del desempeño, con indicadores claros y trazabilidad de aprendizajes aplicados.

Modalidades de Capacitación

DIRECCIÓN DE CONTRALORÍA

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

- Capacitación en Línea: Se continuará priorizando la modalidad online, tanto sincrónica como asincrónica, para cursos, talleres y diplomados. Esta modalidad ha demostrado altos niveles de participación, adaptabilidad y eficiencia, especialmente en los horarios preferentes de 15:00 a 17:30 horas, de lunes a jueves.

- Capacitación Presencial: Se mantendrá la realización de actividades presenciales en la medida en que existan las condiciones y disponibilidad de espacios. Se promoverá el uso de una modalidad híbrida (presencial + virtual) para facilitar la participación y optimizar recursos.
- Adaptaciones para el Aprendizaje de Personas Adultas: Los programas estarán diseñados bajo criterios de andragogía (educación de adultos), priorizando métodos prácticos, colaborativos, basados en la experiencia, con ejemplos reales y tiempos adecuados para la reflexión y aplicación.

Malla Curricular Municipal – Revisión y Proyección 2026

La Malla Curricular Municipal constituye una herramienta estratégica orientada al desarrollo de capacidades institucionales, enmarcada en el Plan Anual de Capacitación de la Municipalidad de La Florida. Desde su implementación en 2020, si bien no se encuentra actualmente vinculada a ascensos o incentivos salariales formales, la Malla mantiene su valor estratégico como base para el desarrollo profesional, el fortalecimiento de la cultura institucional y la consolidación de una gestión pública moderna, ética y eficiente.

Línea Estratégica de Capacitación: Desarrollo Personal

Esta línea tiene como objetivo fortalecer las habilidades socioemocionales e individuales de los funcionarios y funcionarias municipales, promoviendo el bienestar, la comunicación efectiva y el compromiso institucional. A partir de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) se identificó la importancia de potenciar competencias como la inteligencia emocional, el trabajo colaborativo, la resolución de conflictos y el liderazgo con enfoque ético y de servicio, contribuyendo a mejorar el clima laboral y la calidad del servicio municipal.

Los cursos priorizados son:

- Comunicación efectiva y relaciones laborales saludables
- Coaching para el liderazgo
- Desarrollo de habilidades directivas
- Resolución de conflictos
- Trabajo en equipo
- Innovación y creatividad
- Clima laboral y bienestar organizacional
- Redacción eficiente y efectiva
- Planificación de carrera y desarrollo profesional

Esta línea busca fortalecer el desempeño humano dentro de la institución, promoviendo equipos comprometidos, colaborativos y orientados al servicio público de calidad.

Línea Estratégica de Capacitación: Desarrollo Organizacional

La Línea de Desarrollo Organizacional orienta los esfuerzos formativos al fortalecimiento institucional mediante el análisis y mejoramiento continuo de los equipos municipales.

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

Busca promover una cultura organizacional basada en la ética, la probidad, la transparencia, la inclusión y la colaboración, potenciando el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo para alcanzar mayores niveles de eficiencia y bienestar laboral.

Los cursos priorizados en esta línea son:

- Gestión del cambio y adaptación organizacional
- Comunicación efectiva y trato con usuarios
- Fortalecimiento del aprendizaje organizacional
- Inclusión laboral y diversidad
- Lengua de señas y creole
- Autoestima y autocuidado en el trabajo
- Habilidades socioemocionales para equipos de alto desempeño

Línea Estratégica de Salud Laboral y Autocuidado:

Esta línea está orientada a fortalecer aspectos fundamentales para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo, en beneficio directo al bienestar y protección de los trabajadores - trabajadoras, brindando herramientas necesarias para realizar el trabajo de manera eficiente, lo que reduce el estrés asociado a la falta de habilidades y previene el agotamiento laboral.

En conjunto, la promoción de la salud laboral y el autocuidado no solo benefician a los propios funcionarios y personal a honorarios, sino que también contribuyen al clima organizacional, creando un ciclo positivo que mejora la satisfacción y el rendimiento general, disminuyendo el impacto negativo que provocan sobre los servicios a la comunidad, las ausencias relacionadas con Licencias médicas o el trabajo en condiciones de salud mental.

Los cursos y acciones priorizados en esta línea son:

- ✓ Reducción del estrés y prevención del agotamiento laboral
- ✓ Promoción de hábitos saludables y equilibrio entre vida laboral y personal
- ✓ Mejora en la calidad de vida y bienestar general de los funcionarios (as) y personal a honorario
- ✓ Taller de acoso laboral y sexual
- ✓ Ley Karin

Línea Estratégica de Capacitación: Manejo Informático

La Línea de Manejo Informático tiene como propósito fortalecer las competencias digitales de los funcionarios y funcionarias municipales, promoviendo el uso eficiente de herramientas tecnológicas para mejorar la gestión pública, la trazabilidad de procesos, la seguridad de la información y la transformación digital institucional, así también responde a los lineamientos del Plan Informático Municipal y la Política de Seguridad de la Información (Decreto Exento N° 3567/2019), aportando a la eficiencia, transparencia y modernización del municipio.

Los cursos priorizados en esta línea son:

- Transformación digital y herramientas TIC
- Herramientas de Inteligencia Artificial
- Power BI

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

- Indicadores de gestión (KPI)
- Word y Excel (básico, intermedio y avanzado)
- Sistemas de información geográfica (SIG)
- Modelación de procesos con Bizagi
- Seguridad informática y ciberseguridad
- AutoCAD
- Gestión documental electrónica y trazabilidad
- Introducción al Gobierno Digital y Trámites en Línea
- Python (lenguaje de programación)

Línea Estratégica de Capacitación: Perfeccionamiento por Competencias

Esta línea está orientada a fortalecer y actualizar las competencias técnicas y profesionales de los funcionarios y funcionarias municipales, en coherencia con el rol, cargo y escalafón que desempeñan. Su propósito es mejorar el desempeño operativo, asegurar el cumplimiento normativo y aumentar la eficiencia institucional para responder de manera oportuna y efectiva a las demandas ciudadanas. A partir de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), se priorizan acciones formativas pertinentes a cada dirección y función específica.

Los cursos priorizados en esta línea son:

- Probidad y transparencia en la gestión pública
- Ley de Compras Públicas y licitaciones (Ley 19.886)
- Finanzas y presupuesto municipal
- Control de gestión y auditoría interna
- Gestión de proyectos y planificación estratégica
- Elaboración y evaluación de proyectos
- Gestión de riesgos y respuesta ante emergencias
- Sistemas de inventario y administración de bodegas
- Ordenamiento territorial y normativa urbanística
- Inspección técnica de contratos
- Seguridad pública y gestión comunitaria
- Diplomados especializados por área
- Software estadístico y análisis de datos
- Operación de maquinaria, conducción y certificaciones técnicas
- Oficios y mantenimiento (electricidad, mecánica, gasfitería, climatización)

Línea Estratégica de Capacitación: Especialización de Alto Nivel (Diplomados)

Esta línea formativa está orientada a la especialización avanzada de los funcionarios y funcionarias mediante diplomados, pasantías y programas de perfeccionamiento superior en áreas estratégicas para la gestión pública. Su propósito es fortalecer el capital humano institucional, entregando conocimientos profundos que permitan asumir roles técnicos y de liderazgo especializado, contribuyendo a la modernización y desarrollo del municipio.

Los cursos priorizados en esta línea son:

- Inteligencia artificial aplicada al servicio público
- Gestión de proyectos y evaluación de políticas públicas
- Transformación digital e innovación pública
- Indicadores de gestión (KPI), Power BI y análisis de datos

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

- Planificación territorial y normativa urbanística
- Compliance, integridad pública y control preventivo en la gestión publica
- Otras, a través de demanda espontanea

De acuerdo con el reglamento vigente de capacitación, esta línea considera la posibilidad de becas de estudio hasta 23 UF, sujetas a disponibilidad presupuestaria y aprobación de la comisión de capacitación.

PRESUPUESTO AÑO 2026

Con la finalidad de llevar a cabo el presente plan de capacitación año 2026, la SECPLA, informa que se contará el siguiente presupuesto:

PRESUPUESTO PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

<table>
<tr><td colspan="2">Atención a participantes en Capacitación de funcionarios/as Municipales (incluyendo gastos de prevención sanitaria en las actividades de capacitación)</td><td>$15.000.000</td><td>215.221.100.200.2001
Atención a participantes en Capacitación</td></tr>
<tr><td colspan="2">LINEAS ESTRATÉGICAS DE CAPACITACIÓN</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>A</td><td>Desarrollo Personal</td><td>$ 9.000.000</td><td rowspan="8">215.221.100.200.2001
Cursos Contratados con Terceros, pago a Profesores y monitores.</td></tr>
<tr><td>B</td><td>Perfeccionamiento de Competencias</td><td>$ 10.000.000</td></tr>
<tr><td>C</td><td>Desarrollo organizacional</td><td>$ 9.000.000</td></tr>
<tr><td>D</td><td>Manejo Informático</td><td>$10.000.000</td></tr>
<tr><td>E</td><td>Salud Laboral y Autocuidado</td><td>$10.000.000</td></tr>
<tr><td rowspan="3">F</td><td>Capacitaciones por Especialización</td><td></td></tr>
<tr><td>Diplomados/Pasantías/otros</td><td>$10.000.000</td></tr>
<tr><td>Actividades Emergentes</td><td>$ 2.000.000</td></tr>
<tr><td colspan="2">Cursos Contratados con Terceros, pago a Profesores y monitores.</td><td>$60.000.000</td><td></td></tr>
</table>

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

RESUMEN POR ÍTEMS DEL CLASIFICADOR PRESUPUESTARIO PARA EL 2026

Ítem	Monto (M$)
215.221.100.200.1001. Curso contratados por terceros, pago a profesores y monitores	$ 60.000.000
215.221.100.200.2001. Atenciones participantes, otros gastos inherentes, a capacitación: Actividades de desarrollo organizacional y capacitación de personas (este ítem es para Coffe Break u otro) 215.22.11002 Producción de eventos para cierre jornadas de capacitación	$5.000.000 $15.000.00
TOTAL	$80.000.000

* presupuesto proyectado para el año 2026, para ser presentado a la Secpla

ANEXO

POSTULACIONES AL FONDO CONCURSABLE DE FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES, LEY N° 20.742.

El presente Plan Anual de Capacitación que se presenta al Concejo Municipal, este anexo regula las postulaciones de los/as funcionarios/as de la Municipalidad de La Florida a la convocatoria 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, de fecha 4 de diciembre de 2014.

El Fondo de Becas, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, está focalizado en aquellos/as funcionarios/as municipales que desempeñan un cargo municipal y a quienes se les aplican las disposiciones de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.

Este fondo financia acciones para la formación de los/as funcionarios/as municipales en competencias específicas, habilidades y aptitudes que requieran para el desempeño y ejercicio de un determinado cargo municipal.

Los estudios que se financian con cargo al Fondo de Becas son aquellos conducentes a la obtención de un título profesional, técnico, diplomado o postítulo, cuyos contenidos estén directamente relacionados con materias afines a la gestión y funciones propias de las municipalidades.

Los beneficios que se otorguen a cada becario/a consistirán en un monto equivalente al costo total o parcial de arancel y matrícula del programa de formación correspondiente por el tiempo que duren los estudios y una asignación mensual de manutención, por un máximo de trece unidades tributarias mensuales, en el período correspondiente a la beca, con un máximo de dos años. Cualquier gasto no cubierto por los montos de beneficios señalados en la convocatoria respectiva o que diga relación con conceptos distintos de los señalados precedentemente, serán de cargo del/la beneficiaria/a.

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

Los requisitos mínimos de postulación para ser beneficiario del Fondo de Becas son los siguientes:

a) Ser funcionario/a de planta o contrata, con al menos cinco años de antigüedad en la municipalidad inmediatamente anteriores al momento de la postulación. Para determinar el requisito de la antigüedad se considerará la totalidad de años que el funcionario/a se haya desempeñado en calidad jurídica de planta y contrata.

b) No haber sido sancionado con medida disciplinaria, en los últimos cuatro años, o estar sometido, al momento de la postulación, a sumario administrativo o investigación sumarial, en calidad de inculpado.

c) No encontrarse, al momento de la postulación, formalizado en un proceso penal.

d) No mantener, a la fecha de la postulación, deudas con la municipalidad o con instituciones públicas relativas al otorgamiento de becas.

e) Estar cursando, haber sido aceptado o encontrarse habilitado para postular a un programa de formación profesional, técnica, diplomado o postítulo en una institución de educación superior acreditada y cuyo contenido se relacione directamente con el mejoramiento del desempeño en el cargo o función municipal

f) Contar con el patrocinio de su municipalidad

c) Áreas de estudios conducentes a diplomado: Todas las áreas indicadas en el Anexo 1.1

d) Áreas de estudio conducentes a postítulo: Todas las áreas Indicadas en el Anexo 1.1

3. Criterios de Selección de los/as Postulantes de la Municipalidad al Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales

Los/as funcionarios/as que quieran postular al Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales deben cumplir con los siguientes requisitos y criterios:

a) Cumplir con los requisitos mínimos de postulación establecidos en la Ley N° 20.742 y su reglamento, así como también en el Decreto Supremo N° 1.933 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de fecha 4 de diciembre de 2014, así como con los criterios adicionales que el municipio estime pertinentes.

b) Tener una evaluación de desempeño destacada o satisfactoria, correspondiente al último proceso de calificación.

c) Presentar una carta de motivación donde se expongan los motivos por los cuales desea realizar el programa de estudios al cual postula, indicando cómo dicha formación contribuirá a mejorar su desempeño y las funciones del municipio.

Para asegurar el acceso igualitario de los funcionarios/as que serán patrocinados por la Municipalidad para postular a los concursos del Fondo Concursable de Formación de funcionarios Municipales, el encargado de Recursos Humanos, Personal o Capacitación deberá implementar las siguientes medidas:

a) Difundir entre todos los funcionarios/as de planta y contrata, con al menos 5 años de antigüedad en una de estas calidades jurídicas, los beneficios que se pueden obtener a través del Fondo de Becas, los requisitos de postulación y las funciones que se requieren

MUNICIPALIDAD DE LA FLORIDA
DIRECCIÓN DE CONTROL

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

b) Asegurar que todos los funcionarios que cumplan los requisitos mínimos de postulación tengan la posibilidad de presentar su postulación, garantizando la igualdad de oportunidades para todos/as los/as interesados/as.

c) Informar adecuadamente a los funcionarios/as municipales respecto de los plazos, documentos requeridos y procedimientos establecidos por la SUBDERE para el Fondo de Becas.

d) Establecer mecanismos para apoyar a los/as funcionarios/as municipales en la elaboración de las postulaciones, especialmente en lo relativo a la justificación y vinculación del programa de estudios con las funciones municipales que desempeñan.

5. Otras disposiciones

El no envío del Plan Anual y/o del listado de preseleccionados podría facultar a la SUBDERE a considerar las postulaciones de los funcionarios/as de ese municipio como inadmisibles en las convocatorias del Fondo Concursable de Becas.

ANEXO 1.1

Listado de áreas de estudio relacionadas a materias afines a la gestión y funciones propias de las municipalidades, SEGÚN LO ESTABLECE EL ARTÍCULO N°4 DE LA LEY N°20.742.

A. Gestión de las municipalidades, de acuerdo a las siguientes áreas:

1. **Desarrollo social:**
   a) Desarrollo comunitario y social
2. b) Desarrollo de las organizaciones comunitarias
3. c)Vivienda
   d) Cultura
   e) Seguridad ciudadana
   f) Medio ambiente
   g) Deporte
4. **Desarrollo territorial:**
   a) Proyectos
   b) Obras
   c) Planificación territorial
   d) Turismo
   e) Fomento productivo local
   f) Desarrollo urbano
   g) Medio ambiente
   h) Participación ciudadana

3. **Gestión interna:**
   a) Administración general
   b) Recursos humanos
   c) Comunicaciones internas
   d) Informática y tecnologías de la información
   e) Modernización institucional
   f) Transparencia y probidad
   g) Género y equidad
   h) Seguridad y salud ocupacional

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL

4. **Gestión financiera:**
   a) Presupuesto y contabilidad gubernamental
   b) Tesorería y rentas municipales
   c) Control de gestión
   d) Inversión y financiamiento municipal
   e) Control interno y auditoría
   f) Licitaciones y adquisiciones
   g) Control presupuestario

B. Otras áreas de formación:

   a) Atención al público
   b) Calidad de servicio
   c) Ética pública
   d) Formación en liderazgo y gestión de equipos
   e) Innovación y transformación digital
   f) Normativa legal municipal
   g) Participación ciudadana
   h) Sustentabilidad y gestión ambiental
   i) Inclusión social y diversidad
   j) Gestión del riesgo y emergencias
   k) Protección civil
   l) Comunicación estratégica

Anótese, comuníquese, transcríbase mediante Sistema de Gestión Documental a la Alcaldía, Administración Municipal y a todas las Direcciones y Unidades Municipales y publíquese en la Sección de Transparencia de la página web del municipio, manténgase una copia a disposición de la comunidad en la Oficina de Partes y Reclamos, Archivos y Sugerencias y hecho archívese.

I. MUNICIPALIDAD DE LA FLORIDA ALCALDE

DANIEL REYES MORALES
ALCALDE

I. MUNICIPALIDAD DE LA FLORIDA SECRETARIO MUNICIPAL

RAÚL PALAVICINO CANALES
SECRETARIO MUNICIPAL

I. MUNICIPALIDAD DE LA FLORIDA * ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL *

I. MUNICIPALIDAD DE LA FLORIDA DIRECCIÓN DE CONTROL

IDDOC 924354

DRM/CSMA/RPC/CMU/CPL