56458

Alcaldia
Ilustre Municipalidad
de Talca

DECRETO ALCALDICIO N° 07716 /

TALCA, 23 DIC. 2025

V I S T O S :

La exposición de la Profesional de Secretaría Comunal de Planificación, el acuerdo adoptado en sesión ordinaria del 09 de Diciembre del 2025, y conforme a las facultades que me confiere la Ley 18.695, refundida.

D E C R E T O :

Déjese establecido que el Concejo Municipal ha acordado aprobar Plan Capacitación de la Municipalidad de Talca Año 2026, de acuerdo a lo indicado en el Título III, Artículo 82º, letra a) de la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

ANOTESE Y COMUNIQUESE. -

I. MUNICIPALIDAD DE TALCA ALCALDE

JUAN CARLOS DIAZ AVENDAÑO
ALCALDE

I. MUNICIPALIDAD DE TALCA SECRETARIO MUNICIPAL

ANDRES MAUREIRA MAUREIRA
SECRETARIO MUNICIPAL
JCDA/AMM/cvt
DISTRIBUCION:
- Archivo Alcaldía
- Direc. de Finanzas
- Secplan
- Of. Transparencia
- Depto. Personal
- Auditores de Control
- Administrador Municipal
- Concejo
- Secretaría Municipal
- Depto. Control

17/12/2025

I. MUNICIPALIDAD DE TALCA DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO



Talca
Ilustre Municipalidad

PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE TALCA

2026

INDICE

Introducción.....2

I. Análisis del entorno que justifica la existencia del plan.....3
II. Marco Normativo 3
III. Alcance y Principios Rectores (valores institucionales).....6
IV. Objetivos General y Específicos.....6
V. Metas.....7
VI. Propuesta Metodológica.....7
VII. Resultado Diagnostico Necesidades de Capacitación 11
VIII. Oferta Externa e Interna.....18
IX. Difusión del PLAN de Capacitación.....22
X. Control 22
Evaluación y Seguimiento del Plan.....22
Bibliografía.....22

Anexo 1: Plan anual 2026 de la Ilustre Municipalidad de Talca para las postulaciones al Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, Ley N° 20.742.....24
Anexo 2: Formulario de Postulación Actividad de Capacitación Interna / Externa I. Municipalidad De Talca.....34

INTRODUCCIÓN

El Presente documento plantea las directrices para ejecutar en el año 2026 el Plan de capacitación tendiente a potenciar la eficiencia y eficacia de la gestión en cada puesto de trabajo. El presente plan considera cuatro líneas de acción en el ámbito de la capacitación:

a) Línea de Formación Técnica.
b) Línea de Formación Estratégica.
c) Línea de Formación Operativa Transversal.
d) Línea de Formación de Habilidades Relacionales.

Para poder tener un concepto claro sobre la capacitación, es necesario diferenciarlo del entrenamiento y el adiestramiento. El entrenamiento es la preparación que se sigue para desempeñar una función. Mientras que el adiestramiento es el proceso mediante el cual se estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad.

En cambio, según la ley 18.883 estatuto administrativo para funcionarios municipales se entiende por capacitación, según lo dispone el artículo 22 "El conjunto de Actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias".

Acorde a lo anterior, la jurisprudencia administrativa ha reconocido que la capacitación del personal constituye, por una parte, un derecho de los funcionarios públicos y, por otra, es un deber de la administración asegurar esa actividad, priorizando la red de apoyo externa de servicios públicos.

La capacitación en la actualidad, en el contexto municipal, representa uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de los funcionarios respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Bajo este marco, la capacitación busca básicamente:

- Otorgar el conocimiento teórico-práctico necesario para perfeccionar el desempeño de las actividades laborales.
- Promover el desarrollo integral del personal, y como resultado el desarrollo de la Ilustre Municipalidad de Talca.

Con la finalidad de que las Direcciones, Unidades y Departamentos identifiquen y apliquen los aspectos mínimos necesarios que deben ser considerados para emprender un proceso de capacitación organizado, que involucre como actividad natural del mismo el dar cumplimiento a las disposiciones legales que se establecen en la materia.

I. ANALISIS DEL ENTORNO QUE JUSTIFICA LA EXISTENCIA DEL PLAN

La ciudad de Talca se ubica en la zona central de Chile tiene aproximadamente 220.357 Habitantes y al incluir el sector sur poniente la población total está cerca de las 270.000 personas según Censo 2017. Se encuentra 255 kilómetros al sur de Santiago, capital de la República.

La ciudad es motor de la zona agrícola chilena por excelencia. Talca es la duodécima ciudad más poblada de Chile y la más poblada del Maule.

En este contexto la Municipalidad de Talca tiene el enorme desafío de dar respuesta a las diversas necesidades y requerimientos de la población cada vez más conectada, informada, exigente y garantizar servicios de calidad.

Para la elaboración del Plan se realizó una investigación del entorno apoyándose en el Plan de Desarrollo Comunal, Políticas de Recursos Humanos, Presupuesto Municipal, Plan de Mejoramiento a la Gestión Municipal - PMG, Resultados Encuesta de Riesgos Psicosociales, Levantamiento necesidades Capacitación al personal Municipal.

II. MARCO NORMATIVO

La jurisprudencia administrativa reconoce que la capacitación del personal constituye, por una parte, un derecho de los funcionarios públicos y, por otra, es un deber de la administración asegurar esa actividad, la cual está garantizada en la *Constitución Política de Chile;*

Artículo 38;

> *"Una ley orgánica…garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes…"*

A su vez la Ley N° 18.575[1] en su Artículo 17.-

> *"La Administración del Estado asegurará la capacitación y el perfeccionamiento de su personal, conducentes a obtener la formación y los conocimientos necesarios para el desempeño de la función pública. Artículo 50.- La capacitación y el perfeccionamiento en el desempeño…se realizarán mediante un sistema que propenda a estos fines, a través de programas nacionales, regionales o locales…"*

[1] *Ley* N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

La Ley N° 18.695[2], en su artículo 46

> *"La capacitación y el perfeccionamiento en el desempeño de la función municipal se realizarán mediante un sistema que propenda a estos fines a través de programas".*

Ley N° 18.883[3], se entiende por capacitación, según lo dispone el artículo 22;

> *"Se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias". Artículo 23.- Existirán los siguientes tipos de capacitación, que tendrán el orden de preferencia que a continuación se señala: a) La capacitación para el ascenso que corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores; b) La capacitación de perfeccionamiento, que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa y c) La capacitación voluntaria, que corresponda a aquella de interés para la municipalidad, y que no está ligada a un cargo determinado ni es habilitante para el ascenso…"*

Ley Nº 20.742[4] Perfecciona el rol fiscalizador del concejo;

> *"Fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales. Dicha ley en su* ***artículo 4º*** *crea el* ***Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo****, destinado a financiar acciones para la formación de los funcionarios municipales en competencias específicas, habilidades y aptitudes que requieran para el desempeño y ejercicio de un determinado cargo municipal".*
>
> *La Anterior ley, es Fundamental porque busca la Profesionalización de los funcionarios que actualmente se desempeñan en los municipios.*

La Resolución Nº 1 sobre Normas Generales en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas,

> *"De la Dirección Nacional del Servicio Civil, donde se definen* ***normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas****, tendientes a estandarizar materias relativas a reclutamiento y selección de personas, concursos de ingreso y promoción, programas de inducción,* ***programas de capacitación****, sistemas de*

[2] Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades
[3] Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales Art. 22
[4] Ley 20.742 Perfecciona el rol fiscalizador del concejo; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales

promoción, sistema de calificaciones y otras materias referidas a buenas prácticas laborales".

Ley N° 19.518 Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo

"Define en su artículo 1º.- El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos".

Ley Nº 20.267 Crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo que en su Artículo 1°;

"Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales que tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización".

El instructivo presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales

"Que compromete a los servicios públicos a avanzar decididamente en la generación de mejores políticas y prácticas de gestión de personas, con el propósito de generar un mejor Empleo Público, y de este modo fortalecer el aporte que los funcionarios y funcionarias realizan para el cumplimiento de la función pública y, a la satisfacción de la ciudadanía. Las instituciones públicas deberán garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos laborales individuales y colectivos. Se deberán generar las condiciones necesarias para promover servicios de calidad, de modo que los funcionarios/as se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, mérito e innovación y se deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellos trabajan".

El Plan de Acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de Género[5]

> *"Que busca la incorporación de las consideraciones de género como estrategia para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer, para que tanto las mujeres como los hombres puedan influir y participar en el proceso de desarrollo, y beneficiarse del mismo. La incorporación de las consideraciones de género y las intervenciones específicas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en los mercados de trabajo son estrategias complementarias de las destinadas a asegurar que la desigualdad no se perpetúe ni se agrave. Por ejemplo que se amplíen las oportunidades de desarrollo de la carrera para el personal de los servicios generales y se adopten medidas específicas para crear un medio ambiente de trabajo propicio y compatible con la vida familiar para todo el personal, tanto hombres como mujeres".*

III. ALCANCES Y PRINCIPIOS RECTORES

De acuerdo a la Política de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Talca, la capacitación procurará el desarrollo y adecuación de las necesidades de los cargos y funciones con las competencias de sus funcionarios y colaboradores, con el objeto de atraer, motivar y retener a los mejores profesionales, asegurando el desarrollo de cada uno en sus respectivos puestos de trabajo. Lo anterior dentro de un marco participativo e inclusivo y respetando el marco normativo.

IV. OBJETIVOS

Objetivo General:

- Brindar oportunidades de desarrollo personal y profesional al personal, conjuntamente acorde a los fines de la Ilustre Municipalidad de Talca y de la valoración de la función pública que desempeñan.

Objetivos Específicos:

- Difundir en forma oportuna la oferta de capacitación disponible para el personal municipal.
- Desarrollar e implementar Programa 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.

[5] Ver en: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_537316/lang--es/index.htm

V. METAS

Dar cumplimiento a las capacitaciones dentro del programa de Mejoramiento a la gestión Institucional, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

Capacitar al menos al 30% de los funcionarios en las capacitaciones solicitadas a través del diagnóstico aplicado en cada Dirección, Departamento, unidad de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria vigente.

Que al menos un 50% de los funcionarios reciba la oferta de capacitación de la Subsecretaria de Desarrollo regional (SUBDERE) mediante correo electrónico o publicaciones en ficheros.

Se consolida el plan de capacitación y el reglamento de capacitación.

Se difunde trimestralmente el "Plan de capacitación" dando a conocer los avances y Mejoras al Plan.

VI. PROPUESTA METODOLOGICA

La Ilustre Municipalidad de Talca cuenta con 2.074 colaboradores de los cuales 276 son plantas, 175 contratas y 1.623 honorarios.

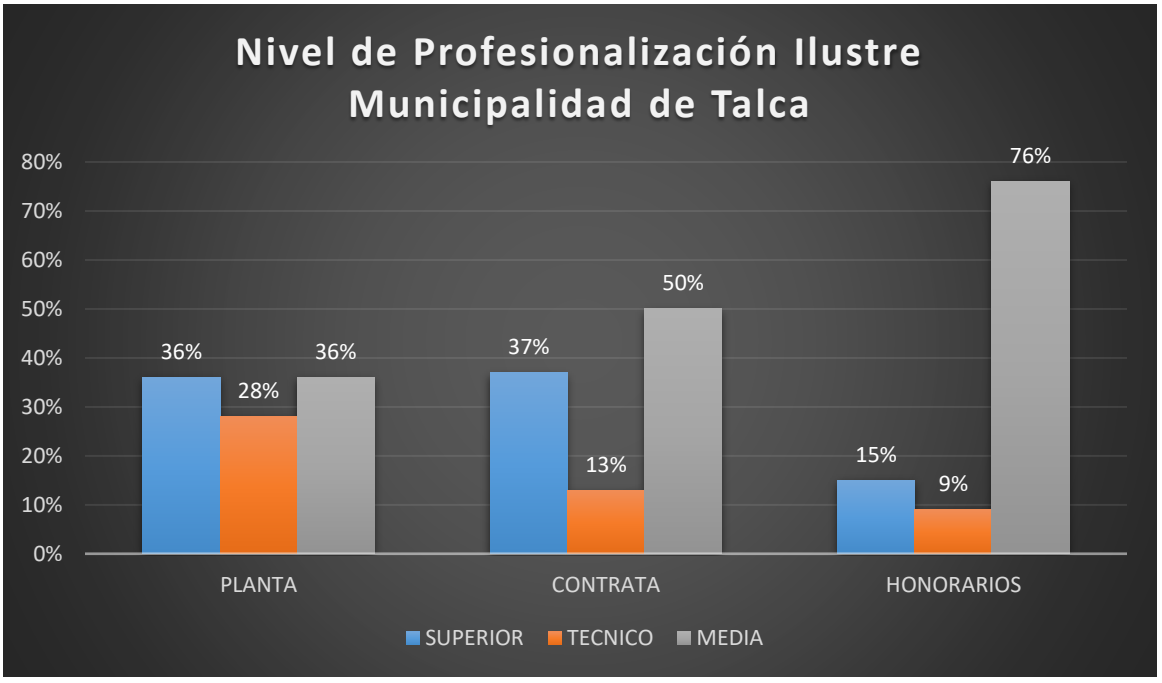


Grafico #1: Según datos del sistema Cas-Chile de Personal y Honorarios del total de la población Municipal planta son profesionales un 36% que equivale a 98 funcionarios de estos son 56 mujeres y 42 hombres, Técnicos un 28% que corresponde a 77 funcionarios de estos son 49 mujeres y 28

hombres y con estudios Enseñanza Media un 36% que corresponde a 101 funcionarios de estos 32 mujeres y 69 hombres.

Por otro lado, Contrata hay un 37% de Profesionales de estos son 33 mujeres y 32 hombres, Técnicos 13% de estos 11 mujer y 11 hombres, Sin estudios superiores 50% corresponde a 88 funcionarios de estas 21 mujeres y 67 hombres.

Honorarios 15% son Profesionales de estos son 109 mujeres, 126 hombres, técnicos 9% de estos 63 mujeres y 91 hombres. Sin estudios superiores se registra un 76% correspondiente 498 mujeres y 736 Hombres. Estas cifras no muestran una disminución en la brecha de Profesionalización la cual se debe a múltiples factores, algunos de ellos se deben a que se destina mayor cantidad de recursos a la profesionalización de funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo; la mayor cantidad de funcionarios Honorarios desempeñan cargos de Auxiliar y administrativo.

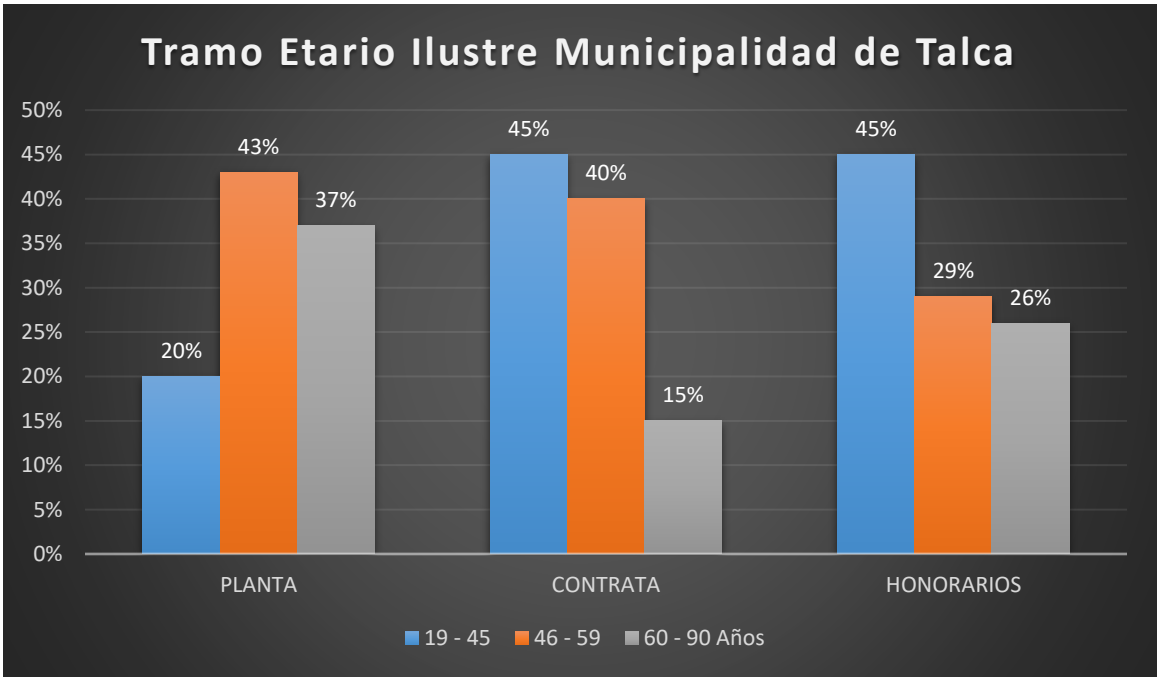


Gráfico #2: Según la categorización de tramo etario se puede apreciar en la gráfica que la Ilustre municipalidad de Talca evidencia el mayor porcentaje en el tramo etario de 46 a 59 años solo en la Planta Municipal con un 43% equivalente a 119 funcionarios de planta de estos 58 Mujeres y 61 hombres; En las contratas el mayor porcentaje se encuentra en el tramo etario es de 19 a 45 años con 45% equivale a 78 funcionarios de estos son 34 mujeres y 44 hombres; y Honorarios en el tramo etario de 19 a 45 años con un 45% que equivale a 733 funcionarios de estos 300 Mujeres y 433 Hombres.

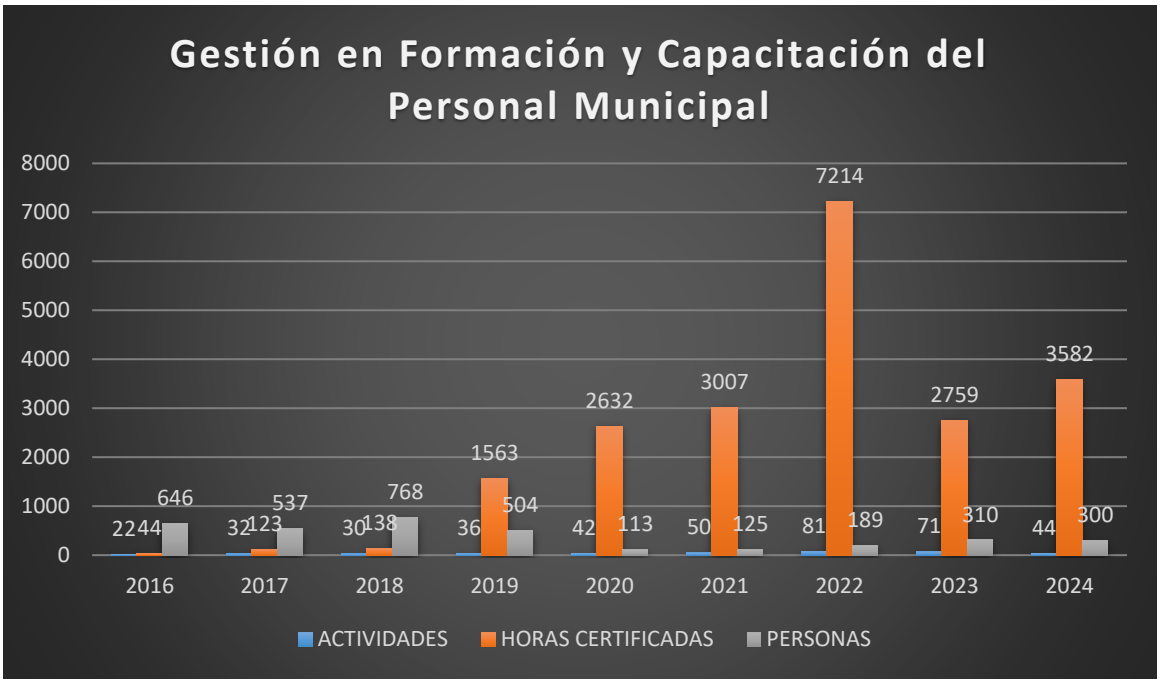


Gráfico #3: Basado en informes entregados a la cuenta pública desde el año 2016 a la fecha la Unidad de Formación y Capacitación para el personal Municipal han ido expandiendo sus redes de apoyo incorporando gracias a la normativa vigente la certificación en las actividades de Formación y Capacitación. Entre los años 2016 al 2018 se caracterizan por una gran asistencia del personal a actividades breves con una duración no superior a las 4 horas. Desde el año 2019 a la fecha las actividades de Formación y Capacitación incorporaron Cursos de hasta 70 hrs., Diplomados de hasta 130 hrs. y Carreras técnicas y Profesionales en modalidad E-learning. También se puede apreciar en el grafico una disminución en la cantidad de Personas que participan de las actividades, lo anterior se debe en gran medida al surgimiento el año 2020 del Virus Covid-19 y los protocolos de resguardo que a nivel mundial se adoptaron para mitigar la propagación del virus. El año 2022 se puede apreciar un aumento exponencial de la cantidad de actividades de capacitación, Horas Certificadas y se empieza a apreciar un aumento en la participación de funcionarios que se extiende hasta el año 2024 con un aumento en la participación de funcionarios del 40%.

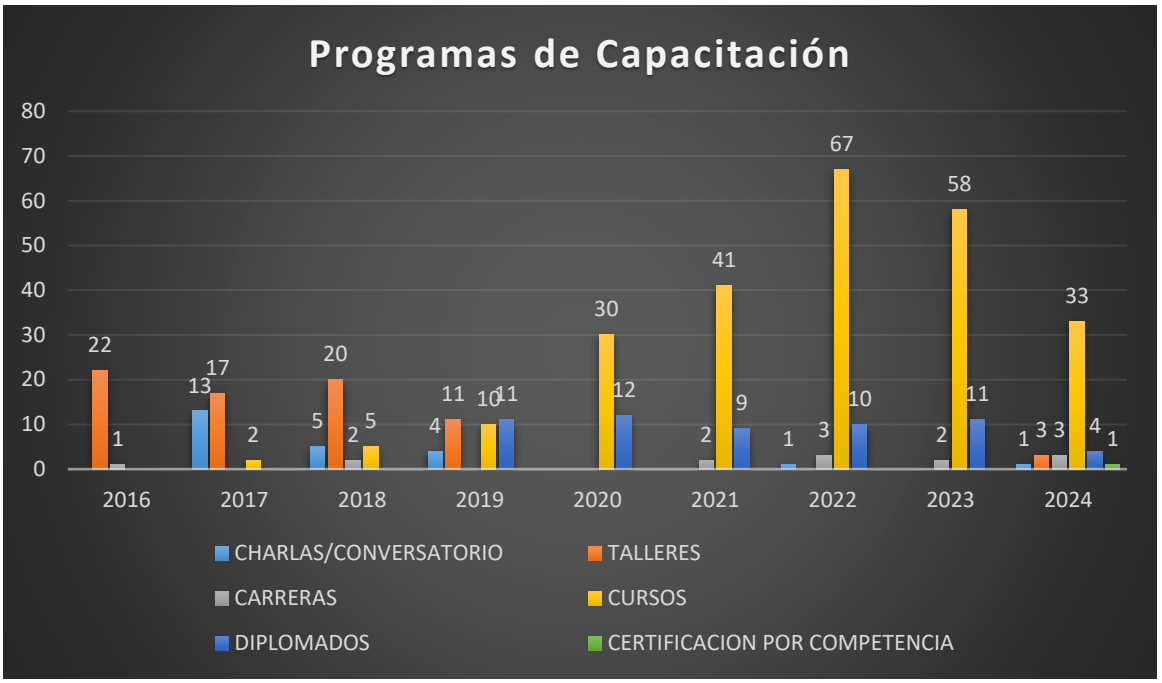


Gráfico #4 el presente grafico da a conocer los tipos de capacitaciones realizadas desde el año 2016 a la fecha. Desde el año 2020 debido a la pandemia por Covid-19 se suspendieron Charlas y Talleres presenciales.

En base al estudio y diagnóstico aplicado al personal municipal se ha detectado un alto interés por parte de los funcionarios en una variedad de áreas de capacitación, de las cuales se han priorizado los siguientes lineamientos Específicos[6]:

- Línea Formación Técnica: Orientada al propósito propio de la institución. Contenidos destinados a **disminuir brechas de desempeño** detectadas en los procesos de gestión del desempeño individual, identificación de necesidades de capacitación y evaluación especifica del Servicio.
- Línea Formación Estratégica: Orientada al cumplimiento especifico de la **misión y visión institucional**, como también al desarrollo y/o fortalecimiento de conocimientos, aptitudes y habilidades generales y/o puntuales que las instituciones requieran de las personas que se desempeñan en ella.
- Línea de Formación Operativa Transversal: Orientada al **manejo de herramientas técnicas estándar al interior de la institución**, tales como normativa del sector público, de compras públicas, herramientas computacionales, gestión de calidad (ISO), administración, entre otras materias.

[6] Servicio Civil (2019) Orientaciones para la Gestión de Procesos de Formación y Capacitación en Servicios Públicos. Rectoría en Gestión y Desarrollo de Personas, pág. 24.

- **Línea de Formación de Habilidades Relacionales:** Orientada al **fortalecimiento de comportamientos** (individuales o grupales) o conductas organizacionales, tales como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, entre otras.

De acuerdo a los lineamientos presentados y para dar respuesta a los mismos y dados los recursos disponibles se han definido dos ámbitos para la ejecución del plan de Capacitación, **la Oferta Interna** que se financia de acuerdo a la Disponibilidad Presupuestaria o utilizando el recurso Humano y **la Oferta Externa** en la que Diversos Organismos del sector Público ofrecen Programas de Capacitación en forma Gratuita.

Enfoque de Género:

- Reconocer el potencial de todos: El enfoque de género reconoce que las funcionarias y los funcionarios tienen el mismo potencial de aprendizaje y desarrollo, independientemente de sus diferencias biológicas.
- Promover la igualdad: El enfoque de género busca eliminar la discriminación por razón de género y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.
- Considerar las experiencias de todos: El enfoque de género incluye las experiencias de las mujeres y los hombres en la elaboración de políticas y programas.

VII. RESULTADO DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El presente Diagnostico se compone de dos partes, la primera es aplicada a todos los directores(as) de la Municipalidad a través de un instrumento cualitativo el cual contiene preguntas abiertas en la que pueden evaluar ventajas y desventajas de su Gestión interna y analizar si estas se pueden resolver a través de la Capacitación. La segunda es aplicada a todo el personal Municipal a través de un instrumento cuantitativo el cual presenta preguntas con alternativas en las que el funcionario puede seleccionar su necesidad de Capacitación.

Las Siguientes tablas muestran los **resultados** del Diagnostico en necesidades de Capacitación aplicados año 2025 a los Magistrados(as) y Directores(as) de los diversos Departamentos Municipales:

1 JUZGADO DE POLICIA LOCAL	
ÁREA	NECESIDAD EXPUESTA
Formación Técnica	-Ley del consumidor -Normativas sobre guardias de seguridad -Normativas sobre ley de bosques -Ley de tránsito, sus modificaciones. -Capacitar en materias de los juzgados de policía local -Ley de copropiedad

	-Ley 20.009 Fraude bancario -Ley sobre seguridad privada
Formación Estratégica	
Formación Operativa Transversal	
Formación de Habilidades Relacionales	

3 JUZGADO DE POLICIA LOCAL	
ÁREA	NECESIDAD PRESENTADA
Formación Técnica	- Ley de Tránsito - Ley N° 20.009 - Ley de Copropiedad Inmobiliaria
Formación Estratégica	
Formación Operativa Transversal	- Capacitación en sistemas informáticos de los Juzgados
Formación de Habilidades Relacionales	

DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO	
ÁREA	NECESIDAD PRESENTADA
Formación Técnica	- Mesa de Trabajo con diversas direcciones
Formación Estratégica	- Capacitaciones Prácticas sobre Ley Karin - Capacitaciones Prácticas sobre el Código de Ética
Formación Operativa Transversal	- Probidad Administrativa - Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades - Estatuto Administrativo - Gestión Pública - Ética Transparencia y lobby - Buenas Prácticas
Formación de Habilidades Relacionales	- Habilidades de Adaptación al cambio flexibilidad cognitiva - Buen Trato, manejo comunicacional y asertivo hacia el ciudadano -Inteligencia emocional, inclusión comunicación y relaciones interpersonales - Taller Teórico Práctico sobre gestión del estrés, burnout, ansiedad, amabilidad y asertividad - Técnica de resolución de conflictos, comunicación asertiva, estrategias de autocuidado.

DIRECCION DE TRANSITO Y TRANSPORTE PÚBLICO	
ÁREA	NECESIDAD PRESENTADA
Formación Técnica	- Lengua de señas
Formación Estratégica	- Ley Karin
Formación Operativa Transversal	-Estatuto administrativo y responsabilidad administrativa - Ética transparencia y lobby - Compras públicas - Cursos en ofimática
Formación de Habilidades Relacionales	- Relaciones interpersonales, trabajo en equipo

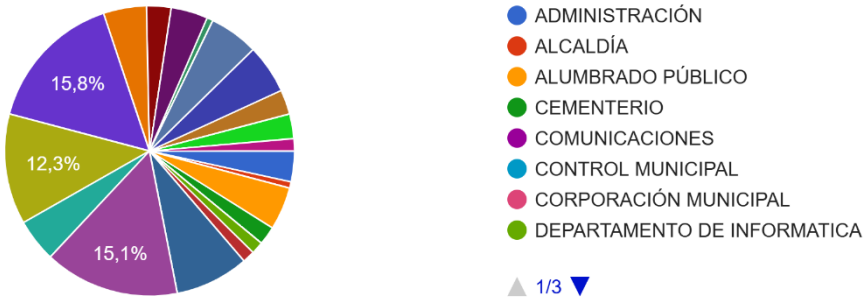
DIRECCION DE ASESORÍA JURIDICA	
ÁREA	NECESIDAD PRESENTADA
Formación Técnica	- Derecho Urbanístico - Contratación administrativa - Procedimientos contenciosos administrativos - Ley de Alcoholes - Ley de rentas
Formación Estratégica	- Compras publicas - Ley Karin - Derecho Ambiental
Formación Operativa Transversal	- Procedimientos Disciplinarios - Ética, transparencia y lobby - Probidad administrativa - Normativa estatutaria
Formación de Habilidades Relacionales	

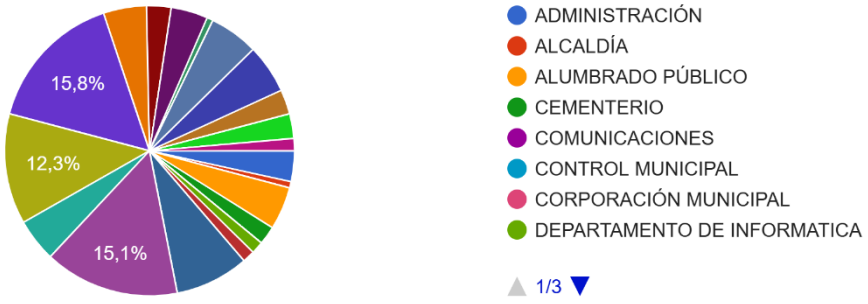
DIRECCION DE OBRAS MUNICIPALES	
ÁREA	NECESIDAD PRESENTADA
Formación Técnica	- Capacitaciones en transformación digital - Manejo de software especializado y metodologías de mejora continua - Capacitación en normativa urbanística - Talleres internos de retroalimentación y simulación de casos reales.
Formación Estratégica	- Taller participativo de planificación estratégica y comités técnicos de alineación institucional

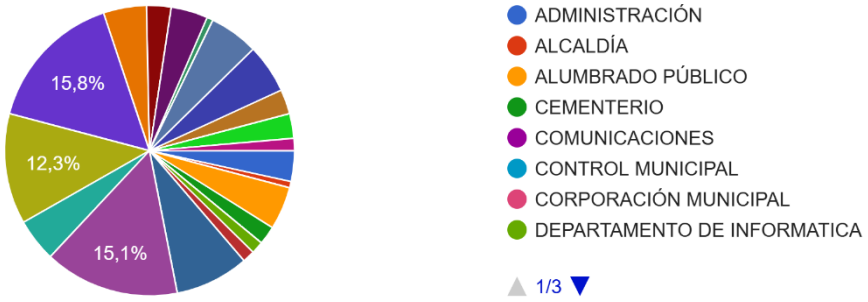
Formación Operativa Transversal	- Capacitaciones en gestión de calidad - Estatuto administrativo - Gestión Publica - Uso de herramientas digitales
Formación de Habilidades Relacionales	- Capacitacion en liderazgo, gestión de equipos y herramientas de evaluación con enfoque en la motivación y compromiso institucional - Capacitaciones en trabajo colaborativo, comunicación efectiva y liderazgo participativo - Capacitación en atención al usuario - Taller de Clima Organizacional, dinámicas de equipo y de empoderamiento - Conversatorios de Probidad, talleres de ética pública y desarrollo de habilidades blandas. - Capacitaciones en trabajo en equipo, resolución de conflictos y liderazgo colaborativo.

CEMENTERIO MUNICIPAL	
ÁREA	NECESIDAD PRESENTADA
Formación Técnica	- Electricidad Domiciliaria - Taller de soldadura básica - Carpintería - Gasfitería - Pintura y empapelador - Resina Epoxica - Uso y aprendizaje de cámaras de seguridad - Curso como hacer una exhumación
Formación Estratégica	
Formación Operativa Transversal	- Curso de contabilidad - Computación - DUMPER Gestionar curso para licencia D
Formación de Habilidades Relacionales	- Primeros auxilios: frente a curaciones, cortes, fracturas menores, quemaduras, para hacer torniquetes.

Los Siguientes gráficos muestran los **resultados** del Diagnostico en necesidades de Capacitación aplicados año 2025 a los funcionarios de los diversos Departamentos Municipales:

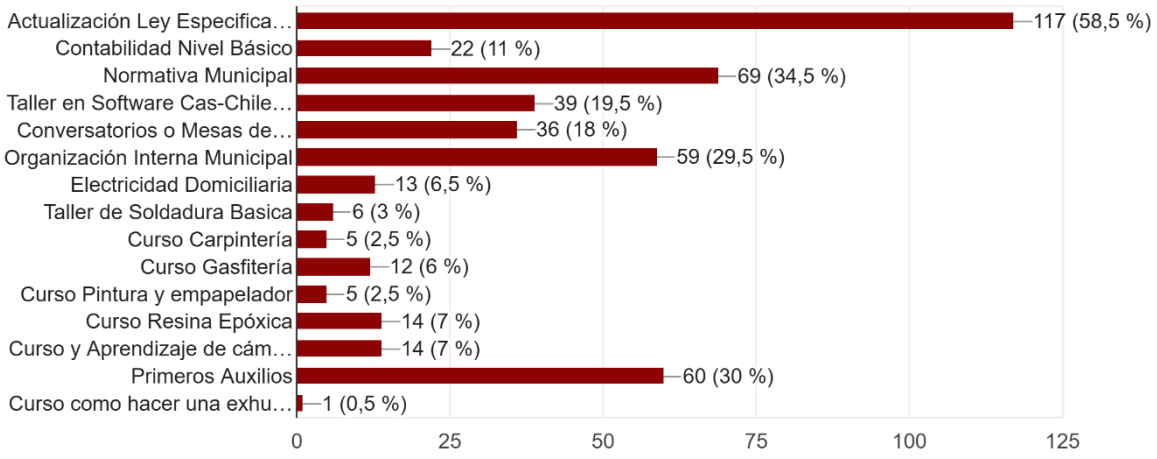






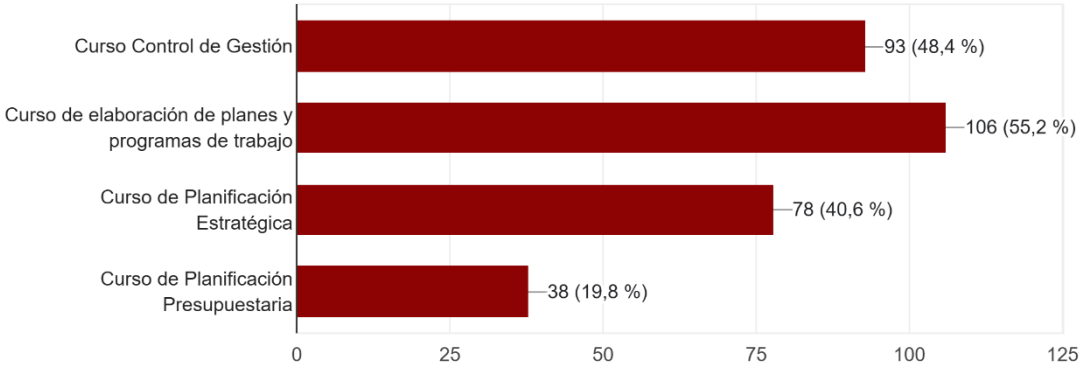
Seleccione las Capacitaciones que de acuerdo al desempeño de sus funciones considera necesario realizar:

200 respuestas



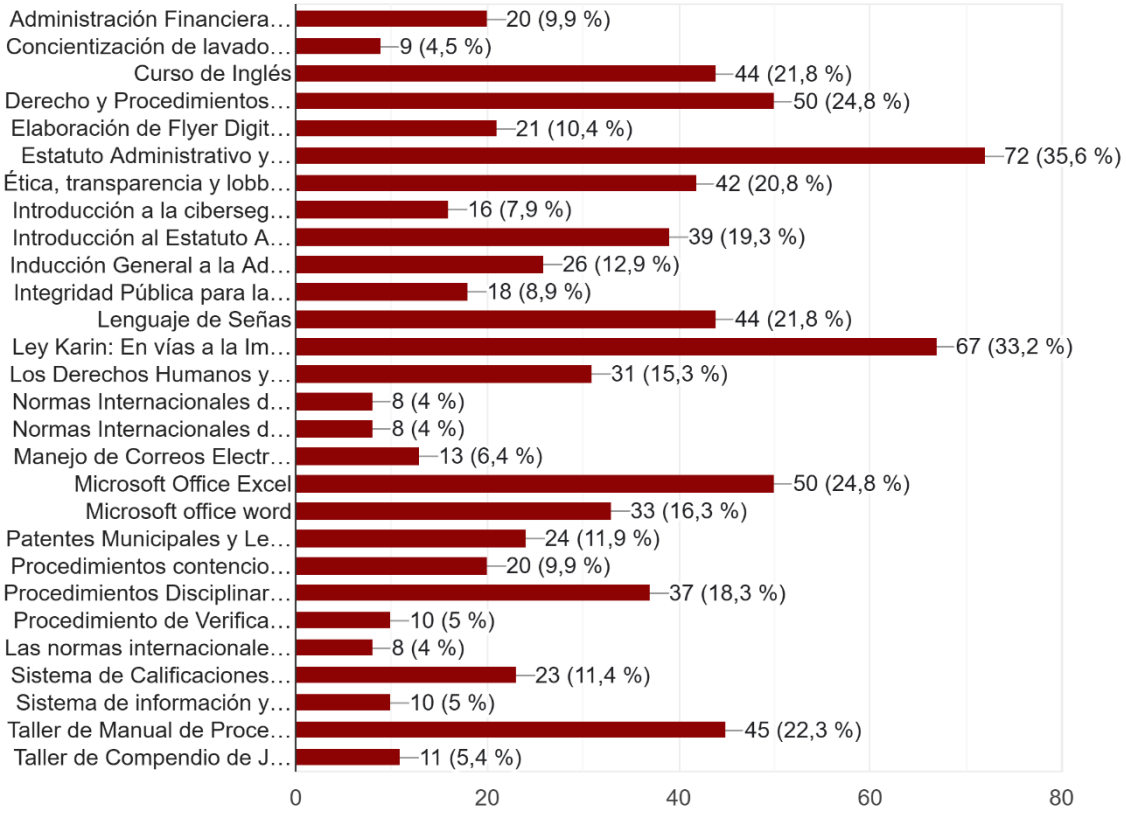
Seleccione las Capacitaciones que de acuerdo al desempeño de sus funciones considera necesario realizar:

192 respuestas



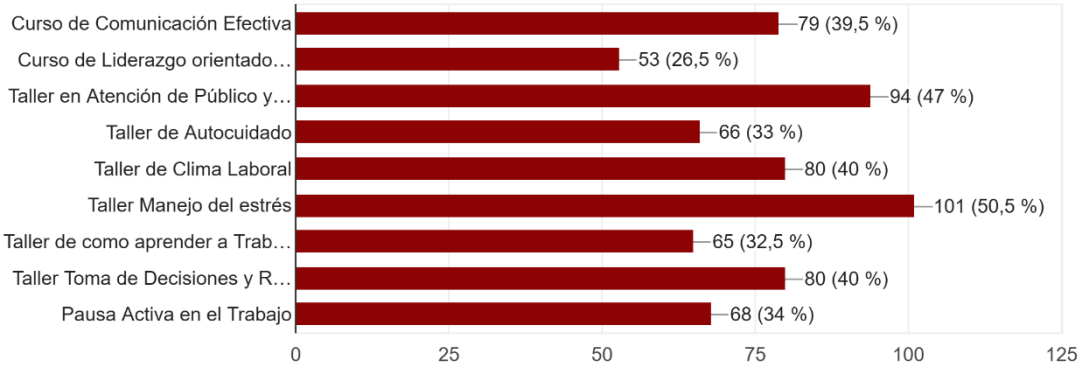
Seleccione las Capacitaciones que de acuerdo al desempeño de sus funciones considera necesario realizar:

202 respuestas



Seleccione las Capacitaciones que de acuerdo al desempeño de sus funciones considera necesario realizar:

200 respuestas



VIII. LA OFERTA EXTERNA E INTERNA

Con Respecto a la **oferta Externa** de Capacitación, encontramos diversos organismos que ofrecen a las municipalidades Programas de Capacitación y Profesionalismo, a los que los funcionarios podrán postular cumpliendo los requisitos previamente establecidos por el organismo y también por el Reglamento Interno de Capacitación. En el Marco del Aprovechamiento de la oferta externa la Ilustre Municipalidad de Talca trabajara en red con Mutual de Seguridad, Contraloría, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (DIBAM), Caja de Compensación los Andes y Seremi del trabajo, entre otros organismos.

La **oferta Interna** será viable cuando exista el recurso Humano con los conocimientos necesarios para impartir la capacitación que se requiere, o si se cuenta con el presupuesto disponible para financiar con recursos Municipales alguna capacitación que cuente con la debida justificación y aprobación del Alcalde.

De acuerdo al Levantamiento de Necesidades y reuniones con Actores Claves la Unidad de Capacitación de la Ilustre Municipalidad de Talca ha priorizado los siguientes cursos de capacitación, en concordancia con las líneas de acción:

Acción General: Línea de Formación Técnica			
Tema	Organismo capacitador	Financiado	
		Interna	Externa
Capacitación en materias de los juzgados de policía local	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Capacitación en normativa urbanística	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Capacitación en transformación digital	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	✓
Carpintería	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Contratación administrativa	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Curso como hacer una exhumación	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Curso de Contabilidad	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	✓
Derecho Urbanístico	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Electricidad Domiciliaria	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	

Gasfitería	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Ley 20.009 Fraude bancario	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Ley de Alcoholes	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	✓
Ley 21.442 de Copropiedad Inmobiliaria	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	✓
Ley de rentas	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Ley de tránsito, sus modificaciones	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Ley del consumidor	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Manejo de software Cas-Chile especializado y metodologías de mejora continua	Recurso Humano	✓	
Procedimientos contenciosos administrativos	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Resina Epóxica	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Taller de soldadura básica	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	
Uso y aprendizaje de cámaras de seguridad	Recurso Humano	✓	✓
Emergente		✓	✓

Acción General: Línea de Formación Estratégica			
Tema	Organismo capacitador	Financiado	
		Interna	Externa
Capacitaciones Prácticas sobre el Código de Ética	Recurso Humano	✓	✓
Capacitaciones Prácticas sobre Ley Karin	Recurso Humano	✓	✓
Compras publicas	Sujeto a disponibilidad presupuestaria		✓
Curso Control de Gestión	Subdere		✓
Curso de elaboración de planes y programas de trabajo	Subdere		✓
Curso de Planificación Estratégica	Subdere		✓
Derecho Ambiental	Subdere	✓	

Taller participativo de planificación estratégica y comités técnicos de alineación institucional	Recurso Humano	✓	
Emergente		✓	✓

Acción General: Línea de Formación Operativa Transversal			
Tema	Organismo capacitador	Financiado	
		Interna	Externa
Administración Financiera del Estado	Contraloría General de la Republica		✓
Capacitación en sistemas informáticos de los Juzgados	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	✓
Compras públicas	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	✓
Concientización de lavado de Activos	Contraloría General de la Republica		✓
Derecho y Procedimientos Administrativos	Contraloría General de la Republica		✓
Estatuto Administrativo y Responsabilidad Administrativa para personas funcionarias municipales	Contraloría General de la Republica		✓
Ética, transparencia y lobby en el Sector Público	Contraloría General de la Republica		✓
Inducción General a la Administración del Estado: Sector Municipal	Contraloría General de la Republica		✓
Introducción a la ciberseguridad	Contraloría General de la Republica		✓
Introducción al Estatuto Administrativo: El Servicio Público y la Carrera funcionaria	Contraloría General de la Republica		✓
Ley Karin: En vías a la Implementación de la Ley 21.643, sobre acoso y violencia en el trabajo	Contraloría General de la Republica		✓
Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades	Contraloría General de la Republica		✓
Los Derechos Humanos y la Función Pública	Contraloría General de la Republica		✓
Manejo de Correos Electrónicos	Contraloría General de la Republica		✓

Microsoft Office Excel	Contraloría General de la Republica		✓
Microsoft office Word	Contraloría General de la Republica		✓
Normas Internacionales de Contabilidad para Sector Municipal I	Contraloría General de la Republica		✓
Normas Internacionales de Contabilidad para Sector Municipal II	Contraloría General de la Republica		✓
Patentes Municipales y Ley 19.925 sobre Expendio y consumo de Bebidas Alcohólicas	Contraloría General de la Republica		✓
Procedimientos contenciosos Administrativos	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	✓
Procedimientos Disciplinarios	Contraloría General de la Republica		✓
Sistema de información y Control del Personal de la Administración del Estado en Línea - SIAPER	Contraloría General de la Republica		✓
Taller de Manual de Procedimiento y Funciones	Sujeto a disponibilidad presupuestaria	✓	✓
Emergente		✓	✓

Acción General: Línea de Formación de Habilidades Relacionales			
Tema	Organismo capacitador	Financiado	
		Interna	Externa
Capacitación en atención al usuario	Mutual de Seguridad		✓
Capacitaciones en trabajo colaborativo, comunicación efectiva, resolución de conflictos y liderazgo participativo	Mutual de Seguridad		✓
Pausa Activa en el Trabajo	Mutual de Seguridad		✓
Primeros auxilios: frente a curaciones, cortes, fracturas menores, quemaduras, para hacer torniquetes.	Mutual de Seguridad		✓
Taller de Autocuidado	Mutual de Seguridad		✓
Taller de Relaciones interpersonales y trabajo en equipo	Mutual de Seguridad		✓
Taller Manejo del Estrés	Mutual de Seguridad		✓
Emergente		✓	✓

IX. DIFUSIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Se realizará difusión del Plan de Capacitación mediante la página de Intranet del municipio creando un Banner al cual todos los funcionarios tengan acceso. Además, se confeccionará video informativo acerca de la oferta disponible en capacitación este video será subido a intranet y al correo de los funcionarios Semestralmente informando además los avances en Capacitación.

X. CONTROL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Control: Registro de los funcionarios en cuanto a:

- Nivel educativo
- Antecedentes de capacitación
- Horas de formación
- Notas
- Ausentismo de los cursos
- Costos del Curso

Lo anterior Con la finalidad de priorizar cupos disponibles y avisar en forma oportuna la oferta en capacitación.

Evaluación:

Se evaluará el Plan de Capacitación de la siguiente forma:

- Cantidad de cursos ejecutados según Programa de Capacitación.
- Asistencia.
- Certificación.

Seguimiento:

- Registro de la realización del curso en cuanto a relatores, cumplimiento de asistencia, disponibilidad de espacio físico en concordancia con la propuesta inicial.

BIBLIOGRAFÍA:

- Mirta Durán Salgado, Profesora del "**Curso de Gestión de Planes y Programas de Capacitación del Personal Municipal de Recursos Humanos Municipales, sede Talca"** (Impartido por la Universidad la Frontera y financiado por SUBDERE), Además es la Encargada del Departamento de Recursos Humanos y Unidad de Capacitación de la Municipalidad de Lautaro. Curso al que la Encargada de Capacitación Ilustre Municipalidad de Talca Asistió.
- Plan de Desarrollo Comunal 2017-2020.
- Políticas de Recursos Humanos
- Programa de Mejoramiento Gestión Municipal
- Resultados Riesgos Psicosociales.
- Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

- Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades
- Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales Art. 22
- Ley 20.742 Perfecciona el rol fiscalizador del concejo; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales
- Ver en: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_537316/lang--es/index.htm
- Levantamiento de Necesidades Población Objetivo: Funcionarios Ilustre Municipalidad de Talca. Link: https://forms.gle/QfjzzrjwNx9Chs1Q8
- Diplomado en Gestión de la Capacitación Municipal de la Universidad de Chile año 2020.
- Diplomado en Planificación de Políticas de Recursos Humanos de Instituto profesional Iplacex año 2021.

Anexos:

Anexo N° 1: Normativa SUBDERE.

Anexo N° 2: Ficha de Postulación.

ANEXO 1

"PLAN ANUAL 2025 DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TALCA PARA LAS POSTULACIONES AL FONDO CONCURSABLE DE FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES, LEY N° 20.742"

1. Antecedentes del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales

El presente Plan Anual que se presenta al Concejo Municipal ha sido elaborado para regular las postulaciones de los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Talca a los concursos del año 2025 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.

El Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, está focalizado en aquellos funcionarios municipales que desempeñan un cargo municipal y a quienes se le aplican las disposiciones de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo Para Funcionarios Municipales.

Este Fondo de Becas financia acciones para la formación de los funcionarios 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 a este 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 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 que exceda los montos de los beneficios señalados en la convocatoria respectiva o que diga relación a conceptos distintos de los señalados precedentemente, serán de cargo del beneficiario.

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

a) Ser Funcionario de Planta o contrata, con al menos 5 años de antigüedad en la municipalidad inmediatamente anteriores al momento de la Postulacion. Para determinar el requisito de la antigüedad se considerará la totalidad de años que el funcionario 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 sumaria, 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 derivadas del otorgamiento de becas.

e) Estar cursando, haber sido aceptado o estar en proceso de postulación a un programa académico conducente a un título técnico o profesional, de una universidad o instituto profesional, que haya sido seleccionado de acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Fondo de Becas, o haber sido aceptado o estar en proceso de postulación a un programa académico de diplomado o postítulo que cumpla con estos mismos requisitos.

f) Contar con el patrocinio oficial de la municipalidad para postular al Fondo de Becas.

La municipalidad patrocinará oficialmente la postulación de los funcionarios interesados en participar en los concursos de becas del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales de acuerdo a lo establecido en los siguientes numerales de este Plan Anual.

2. Áreas Prioritarias de Estudio para la Municipalidad que serán Financiadas con el Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales

De acuerdo con las orientaciones estratégicas de la Ilustre Municipalidad de Talca y las necesidades de formación de los funcionarios, las áreas prioritarias de estudio a las que pueden postular quienes estén interesados en obtener una beca del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, durante el año 2025, son las siguientes:

Necesidades de formación funcionaria	Áreas de Estudio
título técnico, Título Profesional, Diplomado y Pos titulo	A. Funciones propias de las municipalidades, según lo estipulado en la Ley N° 18.695. 1.- Desarrollo Social. 2.- Desarrollo Territorial. 3.- Gestión Interna. 4.- Gestión Financiera.

Se han priorizado todas las áreas de estudio para las necesidades de capacitación en la obtención de título técnico, profesional, diplomado y pos título. Lo anterior en base a la aplicación del diagnóstico de levantamiento de necesidades.

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

Los funcionarios que quieran postular al Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales deben cumplir con los siguientes criterios.

a) Cumplir con los requisitos mínimos de postulación que establece la Ley N° 20.742 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 1.933, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de fecha 4 de diciembre de 2014, así como aquellos establecidos en las respectivas bases de cada concurso de becas.

b) Estar interesado en cursar estudios conducentes a título técnico, título profesional, diplomados o pos títulos en las áreas prioritarias para la municipalidad de acuerdo con lo señalado en la sección anterior.

c) Elaborar carta de presentación en primera instancia a jefatura directa y siendo está autorizada, se remite al Alcalde o subrogante con la finalidad de obtener los permisos correspondientes para postular.

4. Condiciones que Permiten el Acceso Igualitario de los Funcionarios para la Postulación al Fondo de Becas

Para asegurar el acceso igualitario de los funcionarios a ser 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 de planta y contrata los beneficios que se pueden obtener a través del Fondo de becas, los requisitos de postulación y las formalidades que requiere la municipalidad para la selección de los funcionarios que serán patrocinados al respectivo concurso. Para ello se informará a los funcionarios través de correo electrónico, mediante la publicación de avisos en los lugares más visibles y concurridos de las dependencias municipales y por medio de las asociaciones de funcionarios de la municipalidad.

b) Asegurar que todos los funcionarios que cumplan con los requisitos mínimos de postulación que establece la Ley N° 20.742, y su Reglamento, así como aquellos establecidos en las respectivas bases de cada concurso de becas; los criterios particulares establecidos por la municipalidad y que estén interesados en cursar programas en las áreas prioritarias que se señalan en el numeral 2 de este Plan Anual, puedan postular al patrocinio de la municipalidad para participar en los concursos del Fondo de Becas.

c) Que en la selección de los funcionarios de planta y contrata interesados en obtener el patrocinio del municipio para postular al Fondo de Becas no existan discriminaciones de ningún tipo.

d) Asegurar la igualdad de oportunidades de todos los funcionarios a postular al patrocinio de la municipalidad.

5. Normativas relevantes para el proceso de Postulación año 2025

Reglamento del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales:

- Artículo 14.- La postulación al Fondo se realizará a través de una convocatoria pública para cada uno de los tipos de becas de estudios que financia el Fondo, la que se difundirá por medio de avisos publicados en un diario de circulación nacional y de la página web www.academia.subdere.gov.cl.
  Los funcionarios municipales interesados en postular al Fondo deberán hacerlo a través de una plataforma única de postulación en el mismo sitio web señalado precedentemente, donde se dispondrá de las bases del concurso de becas de cada convocatoria.
  El periodo para realizar las postulaciones a los diferentes tipos de becas que contempla el fondo no podrá ser inferior a cuatro semanas desde la publicación de cada convocatoria.
  Para apoyar el proceso de postulación a las diferentes convocatorias se habilitará un sistema de consulta telefónica cuyo horario de funcionamiento estará establecido en el sitio web www.academia.subdere.gov.cl.

- Artículo 15.- Los funcionarios que postulen a las convocatorias del Fondo de becas, deberán contemplar el formulario que estará disponible en la página web www.academia.subdere.gov.cl. Dicho formulario deberá ser completado en línea, y enviado dentro de los plazos y modalidades de postulación, de acuerdo a lo que señalen las respectivas bases del concurso de becas, adjuntando los documentos que se señalaran en la respectiva convocatoria de concurso de beca.
  Los Postulantes serán responsables de la veracidad, integridad y legibilidad de la información consignada en dicho formulario de postulación.
  Todos los antecedentes requeridos deberán ser presentados en papel, antes de la firma del correspondiente convenio, para su debida verificación.
  La omisión o declaración falsa de cualquier dato solicitado en el formulario de postulación o en los documentos de respaldo, y/o la no presentación de los documentos de respaldo solicitados en las bases del concurso de beca al momento de la postulación, serán causales de inadmisibilidad del postulante al proceso de selección.

- Artículo 16.- Las Postulaciones que cumplan con los requisitos y formalidades establecidos en este reglamento y en las bases del concurso de becas serán admisibles para ser evaluadas por la SUBDERE con la asesoría de un comité de evaluación externo, constituido especialmente para cada convocatoria de concurso de becas.
  La declaración de admisibilidad le corresponderá a la SUBDERE, previa revisión de los antecedentes de cada postulación. Las postulaciones declaradas admisibles serán evaluadas de acuerdo a los criterios que se indican en el artículo siguiente.

  El comité de evaluación externo será designado por el subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo, a proposición del jefe del Programa Academia de Capacitación Municipal y

  Regional, previa consulta al directorio de este, y estará integrado por expertos, académicos, investigadores, y profesionales del sector público, especialistas en materias de gestión pública y/o funciones propias de las municipalidades, de destacada trayectoria y reconocido prestigio, quienes participarán a título personal.

- Artículo 17.- La evaluación de las postulaciones a las bases que contempla el Fondo se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:
  a) Antecedentes académicos y/o experiencia laboral del postulante.
  b) Objetivos y razones en que el candidato funda su postulación.
  c) Las cartas de recomendación que presente el postulante, a las que se hará referencia en las respectivas bases de concurso de becas.
  d) Calidad y trayectoria de los programas académicos de cada tipo de estudio que financia el Fondo. Para medir este criterio en los programas conducentes a títulos técnicos y profesionales se considerarán los años continuos de acreditación otorgados al respectivo

programa por las agencias acreditadoras autorizadas para estos efectos por la Comisión Nacional de Acreditación. Para el caso de los programas de Diplomado y pos título se considerará los años que el programa ha sido dictado.

e) Tipo de comuna de procedencia laboral del postulante, según la tipología municipal utilizada por la SUBDERE para la distribución anual del Fondo de Incentivo al mejoramiento de la Gestión Municipal, otorgando el mayor puntaje al grupo de municipalidades de comunas Semi-urbanas y rurales con bajo desarrollo y desarrollo medio.

LISTADO DE ÁREAS DE ESTUDIO RELACIONADAS CON MATERIAS AFINES A LA GESTIÓN Y FUNCIONES PROPIAS DE LAS MUNICIPALIDADES, SEGÚN LO ESTABLECE EL ARTÍCULO N° 4 DE LA LEY 20.472

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

1) Desarrollo Social:

a) Desarrollo comunitario y social,

b) Desarrollo de las organizaciones comunitarias y sociales,

c)Vivienda

d) Seguridad ciudadana

e) Cultura

f) Medio ambiente

g) Deporte

2. Desarrollo Territorial:

a) Gestión territorial

b) Proyectos

c) Obras

d) Desarrollo económico Local

e) Turismo

f) Pesca

g) Agropecuario

h) Aseo y ornato

i) Participación Ciudadana

3. Gestión Interna:

a) Administración

b) Auditoría

c) Planificación

d) Secretaría

e) Control

f) Calidad

g) Transparencia

h) Transito

i) Personal

j) Licitaciones, compras públicas y abastecimiento

k) Asesoría Jurídica

l) Riesgos

m) Comunicaciones

n) Informática

o) Partes o informaciones

4. Gestión Financiera:

a) Finanzas

b) Contabilidad

c) Presupuesto

d) Tesorería

e) Rentas y patentes municipales

f) Licitaciones, compras públicas y abastecimiento

g) Riesgos

h) Partes e Informaciones

B. Funciones propias de las municipalidades, según lo estipulado en la Ley N° 18.695:

1. Elaboración, aprobación y modificación del plan comunal de desarrollo,

2. Planificación y regulación de la comuna y confección del plan regulador comunal,

3. Promoción del desarrollo comunitario,

4. Aplicación de las disposiciones sobre transporte y tránsito públicos dentro de la comuna,

5. Aplicación de las disposiciones sobre construcción y urbanización,

6. Aseo y ornato de la comuna,

7. Educación y cultura,

8. Salud pública y protección del medio ambiente,

9. Asistencia social y jurídica,

10. Capacitación, promoción del empleo y fomento productivo,

11. Turismo, deporte y recreación,

12. Urbanización y vialidad urbana y rural,

13. Construcción de viviendas sociales e infraestructuras sanitarias,

14. Transporte y tránsito público,

15. Prevención de riesgos y prestación de auxilio en situaciones de emergencia o catástrofes,

16. Apoyo y fomento de medidas de prevención en materia de seguridad ciudadana y colaboración en su implementación,

17. Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y

18. Desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local.

ANEXO 2

FORMULARIO DE POSTULACION ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN INTERNA

MUNICIPALIDAD DE TALCA ANTECEDENTES DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACION	
NOMBRE CURSO O ACTIVIDAD	:
CIUDAD DONDE SE IMPARTE	:
INSTITUCIÓN QUE LO IMPARTE	:
DURACION	:
HORARIOS	:
DIAS	:
DATOS POSTULANTE	
NOMBRE	:
RUT	:
E- MAIL	:
FONO	:
DIRECCION O UNIDAD	:
CARGO	:
PROFESION	:
TIPO DE CONTRATO	:
PERTINECIA Y MOTIVACIÓN	
NECESIDAD QUE CUBRE	:
SEÑALE COMO AUMENTARÁ SUS METAS CON ESTE CURSO. (QUE SEA MEDIBLE)	:
DATOS JEFE DIRECTO	
NOMBRE	:
E- MAIL	:
FONO	:
DIRECCION O UNIDAD	:
CARGO	:

COMPROMISO

Por medio de este formulario de postulación, confirma asistencia al curso al cual se detalla y se compromete en cursar con las notas mínimas requeridas para aprobarlo.

Se declara además, haber leído el Reglamento de Capacitación y aceptado previo a esta postulación las condiciones y obligaciones que acarrea inscribirse en los cursos que se ofrece.

FIRMA POSTULANTE FIRMA JEFE DIRECTO

Fecha:

Remitir ficha escaneada al correo capacitacion@talca.cl

Talca
Ilustre Municipalidad

Visítanos en
www.Talca.cl