PLAN DE CAPACITACION

AÑO 2025

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS ANDES

I. INTRODUCCIÓN

El Presente documento plantea las directrices para ejecutar en el año 2025 el Plan de capacitación tendiente a potenciar la eficiencia y eficacia de la gestión en cada puesto de trabajo. El presente plan considera tres líneas de acción en el ámbito de la capacitación:

a) Facilitar el acceso al conocimiento normativo.
b) Actualizar conocimientos enfocado a la carrera funcionaria.
c) Gestionar actividades que propendan a mejorar la calidad de vida laboral.

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 de los funcionarios, y como resultado el desarrollo de la Municipalidad de Los Andes para un mejor accionar en beneficio de la comunidad.

Con la finalidad de que las Direcciones y Unidades 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.

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…"*

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 de interés para la municipalidad, y que no está ligada a un cargo aquella 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*

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

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,

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".

III. OBJETIVO

Objetivo General:

- Generar oportunidades de desarrollo personal y profesional para el personal, acordes a los fines de la Ilustre Municipalidad de Los Andes 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.

- Orientar y apoyar en procesos de postulación a carreras, diplomas, diplomados, Pos títulos, cursos y capacitaciones.
- Facilitar a través de especialistas capacitaciones en temáticas que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral para aquellos funcionarios que lo requieran
- Mejorar las habilidades individuales de los funcionarios y fortalecer la capacidad general del municipio para servir mejor a la comunidad y adaptarse a los desafíos contemporáneos.
- Generar las oportunidades para que los funcionarios y funcionarias nivelen sus estudios básico y medios a través de convenios con CEIA y Red Municipal

IV. DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

El proceso de detección de necesidades de capacitación debe proporcionar información suficiente acerca de a quién capacitar, la causa de necesidad, las prioridades de capacitación, el tipo de formación más idóneo, el porqué de esta formación y el resultado de la transmisión del aprendizaje que es esperable. El objetivo es disminuir las brechas existentes.

Esta información será consultiva y participativa tanto de Directores, Jefes de Unidades y funcionarios.

V. METAS PROYECTADAS

- Dar cumplimiento a las capacitaciones dentro del programa de Mejoramiento a la gestión Institucional, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.
- Cumplir con al menos al 30% del Programa de Capacitación, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria y financiera vigente.
- Que al menos un 50% de los Funcionarios conozcan la oferta de capacitación de la Subsecretaria de Desarrollo regional (SUBDERE).

De acuerdo a estas líneas de acción y para dar respuestas a las mismas 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.

VI. PRESUPUESTO

Para el año 2025 se ha considerado un presupuesto **M$15.584.-** destinado a Capacitación de acuerdo a la oferta de las distintas instituciones educativas que abordan los temas señalados en los puntos VII y VIII del presente Plan y que fueran recogidos a través del proceso de detección de necesidades de capacitación. Cabe señalar que la ejecución del presupuesto estará ligado a la disponibilidad financiera.

VII. OFERTA INTERNA

De acuerdo a lo planteado, la Municipalidad de Los Andes ha priorizado los siguientes cursos de capacitación, en concordancia con las líneas de acción:

ACCIONES GENERALES	TEMATICA	FINANCIAMIENTO
Facilitar el acceso al conocimiento normativo	• Transparencia • Ley de Compras • Rentas y Patentes • Inspección municipal • Inspección de Obras • Derecho municipal • Derecho urbanístico • Derecho público • Normas legales y regulaciones municipales • Legislación Laboral y Remuneraciones Municipales	• Recurso humano municipal • Recurso económico municipal (sujeto a disponibilidad presupuestaria y financiera)
Actualizar conocimientos enfocados a la carrera funcionaria	• Pre grados, diplomados, diplomas y cursos • Sistema de información geográfica • Marketing digital • Excel básico, medio • y avanzado • Power point avanzado • Autocad • Métodos para la planificación, ejecución y evaluación de proyectos municipales. • Relaciones públicas • Normas de protocolo • Prevención de riesgos • Conducción a la defensiva • Estructuras metálicas • Gasfitería • Electricidad • Obras civiles • Gestión patrimonio local • Atención de público interno y externo • Procedimientos JPL • Rol Actuario JPL	• SUBDERE (ver anexo 1) • Recurso económico municipal (sujeto a disponibilidad presupuestaria y financiera)
Gestionar actividades que propendan a mejorar la calidad de vida laboral	• Evaluación del clima laboral • Manejo de grupo • Liderazgo • Pausas saludables • Manejo usuario conflictivo • Inclusión	• Recurso humano municipal • Recurso económico municipal (sujeto a disponibilidad presupuestaria y financiera

	• VIF • Reciclaje • Trabajo en equipo • Tenencia responsable de mascotas • Comunicación efectiva • Autocuidado • Manejo estrés, contención emocional • Habilidades blandas • Resolución de conflicto	

VIII. OFERTA EXTERNA

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. A continuación se detallan algunos organismos y su respectiva oferta:

ACCIONES GENERALES	TEMATICA	FINANCIAMIENTO
Facilitar el acceso al conocimiento normativo	• Procedimientos disciplinarios • Ética, transparencia y lobby en el sector público • Patentes municipales y Ley 19925 • Presupuestos municipales, contabilidad pública y auditoría. • NICSP CGR sector municipal • Ley de aporte • Ley de urbanismo • Ley de tránsito • Leyes relacionadas con JPL	• Contraloría • MINVU • Ministerio Transporte • Organismos públicos relacionados
Actualizar conocimientos enfocados a la carrera funcionaria	• Microsoft office • Uso de tecnologías emergentes para mejorar la eficiencia y la transparencia. • Orientación y beneficios para personas con discapacidad • Lengua de señas	• DIBAM • SENADIS • Contraloría
Gestionar actividades que propendan a mejorar la calidad de vida laboral	• Clima laboral • Estrategias para mejorar la comunicación	• IST • Profesional Externo

	efectiva, interna y externa. • Atención de público • Primeros auxilios • Salud Mental • Habilidades Blandas • Relaciones interpersonales	

En el Marco del Aprovechamiento de la oferta externa la Ilustre Municipalidad de Los Andes trabajará en red con IST, Contraloría, DIBAM, SENADIS, entre otros organismos.

IX. DIFUSIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Se realizara difusión del Plan de Capacitación mediante la página de Intranet del municipio, correo electrónico, difusión en los centros de trabajos, reuniones con los Directores y Jefaturas de las distintas áreas.

X. MÉTODO, CONTROL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Método:

- Seminarios y Talleres: Sesiones presenciales o virtuales conducidas por expertos.
- E-learning: Plataformas de aprendizaje en línea para cursos auto-gestionados.
- Estudios de Caso y Simulaciones: Ejercicios prácticos basados en situaciones reales.

Control:

Registro de los funcionarios en cuanto a:

- Nivel educativo
- Antecedentes de capacitación
- Horas de formación
- Contenido de los cursos
- 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.

Se evaluará el impacto de la Capacitación de la siguiente forma:

- Indicadores de Desempeño: Medir el impacto del programa en la productividad, satisfacción del empleado y calidad del servicio municipal.
- Análisis de Retorno de la Inversión (ROI): Evaluar los beneficios tangibles e intangibles obtenidos a partir de la capacitación.

Seguimiento:

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

XI. CONCLUSIÓN FINAL

Es relevante para el logro de los objetivos de la Municipalidad reconocer la necesidad de mantener al personal motivado y capacitado en las diferentes áreas de la gestión, tales como: Mejoramiento de Competencias técnicas, desarrollo de habilidades y fortalecimiento de técnicas administrativas. Para tal efecto, se deben otorgar las herramientas y condiciones necesarias para que el funcionario desempeñe bien su trabajo, con estándares altos de eficiencia, eficacia y efectividad (ejes estratégicos).

El contar con un programa de capacitación bien estructurado no solo mejora las habilidades individuales de los funcionarios, sino que también fortalece la capacidad general del municipio para servir mejor a la comunidad y adaptarse a los desafíos contemporáneos. Temas que permiten efectuar una evaluación de los resultados obtenidos.

ANEXO 1

PLAN ANUAL LEY 20.742

"PLAN ANUAL 2025 DE LA MUNICIPALIDAD DE LOS ANDES 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 Municipalidad de Los Andes a las becas 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, regido por las disposiciones de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, con al menos cinco años de antigüedad en la municipalidad inmediatamente anteriores al momento de la postulación.

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 Los Andes 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 2023, son las siguientes:

a) Áreas de estudios conducentes a título técnico:
b) Áreas de estudios conducentes a título profesional:
c) Áreas de estudios conducentes a diplomado:
d) Áreas de estudio conducentes a postítulo:

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, diplomado o postítulo en las áreas prioritarias para la municipalidad de acuerdo con lo señalado en la sección anterior.

c) Que los estudios que pretende efectuar el postulante se relacionen con las funciones propias de la institución.

d) Que el postulante sea validado por el Comité de Capacitación creada para estos efectos, la que se encargará de orientar al postulante.

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 Comité de 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 a 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.

Un programa de capacitación bien estructurado no solo mejora las habilidades individuales de los empleados, sino que también fortalece la capacidad general del municipio para servir mejor a la comunidad y adaptarse a los desafíos contemporáneos.

ANEXO 1.1

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

1.1 Gestión de las municipalidades, de acuerdo a las áreas que se señalan:

1.1.1 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; y
h) Inclusión Social y Migración

1.1.2 Desarrollo Territorial:

a) Gestión territorial;
b) Proyectos;
c) Obras;
d) Desarrollo económico local;
e) Turismo;
f) Pesca;
g) Agropecuario;
h) Participación ciudadana;
i) Emprendimiento; y
j) Ordenamiento Territorial.

1.1.3 Gestión Interna:

a) Administración;
b) Auditoría;
c) Planificación;
d) Secretaría;
e) Control;
f) Calidad;
g) Transparencia;
h) Tránsito;
i) Personal;
j) Recursos humanos;
k) Asesoría jurídica;
l) Riesgos;
m) Comunicaciones;
n) Informática,
o) Partes e informaciones;
p) Operaciones y Procesos;
q) Habilidades Directivas;
r) Innovación;

s) Redes Sociales; y
t) Capital Humano.

1.1.4 **Gestión Financiera**:

a) Finanzas;
b) Contabilidad;
c) Presupuesto;
d) Tesorería;
e) Remuneraciones;
f) Licencias Médicas;
g) Rentas y patentes municipales,
h) Licitaciones, compras públicas y abastecimiento;
i) Administración de Contratos;
j) Control de Gestión; y
k) Administración de Riesgos.

1.2 Funciones propias de las municipalidades, según lo establecido en la Ley N°18.695:

1.2.1 Elaboración, aprobación y modificación del plan comunal de desarrollo;
1.2.2 Planificación y regulación de la comuna y confección del plan regulador comunal;
1.2.3 Promoción del desarrollo comunitario;
1.2.4 Aplicación de las disposiciones sobre transporte y tránsito públicos dentro de la comuna;
1.2.5 Aplicación de las disposiciones sobre construcción y urbanización;
1.2.6 Aseo y ornato de la comuna;
1.2.7 Educación y cultura;
1.2.8 Salud pública y protección del medio ambiente;
1.2.9 Asistencia social y jurídica;
1.2.10 Capacitación, promoción del empleo y fomento productivo;
1.2.11 Turismo, deporte y recreación;
1.2.12 Urbanización y vialidad urbana y rural;
1.2.13 Construcción de viviendas sociales e infraestructuras sanitarias;
1.2.14 Transporte y tránsito público;
1.2.15 Prevención de riesgos y prestación de auxilio en situaciones de emergencia o catástrofes;
1.2.16 Apoyo y fomento de medidas de prevención en materia de seguridad ciudadana y colaboración en su implementación;
1.2.17 Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y
1.2.18 Desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local.