

ChileValora  
Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

Academia de Capacitación  
Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

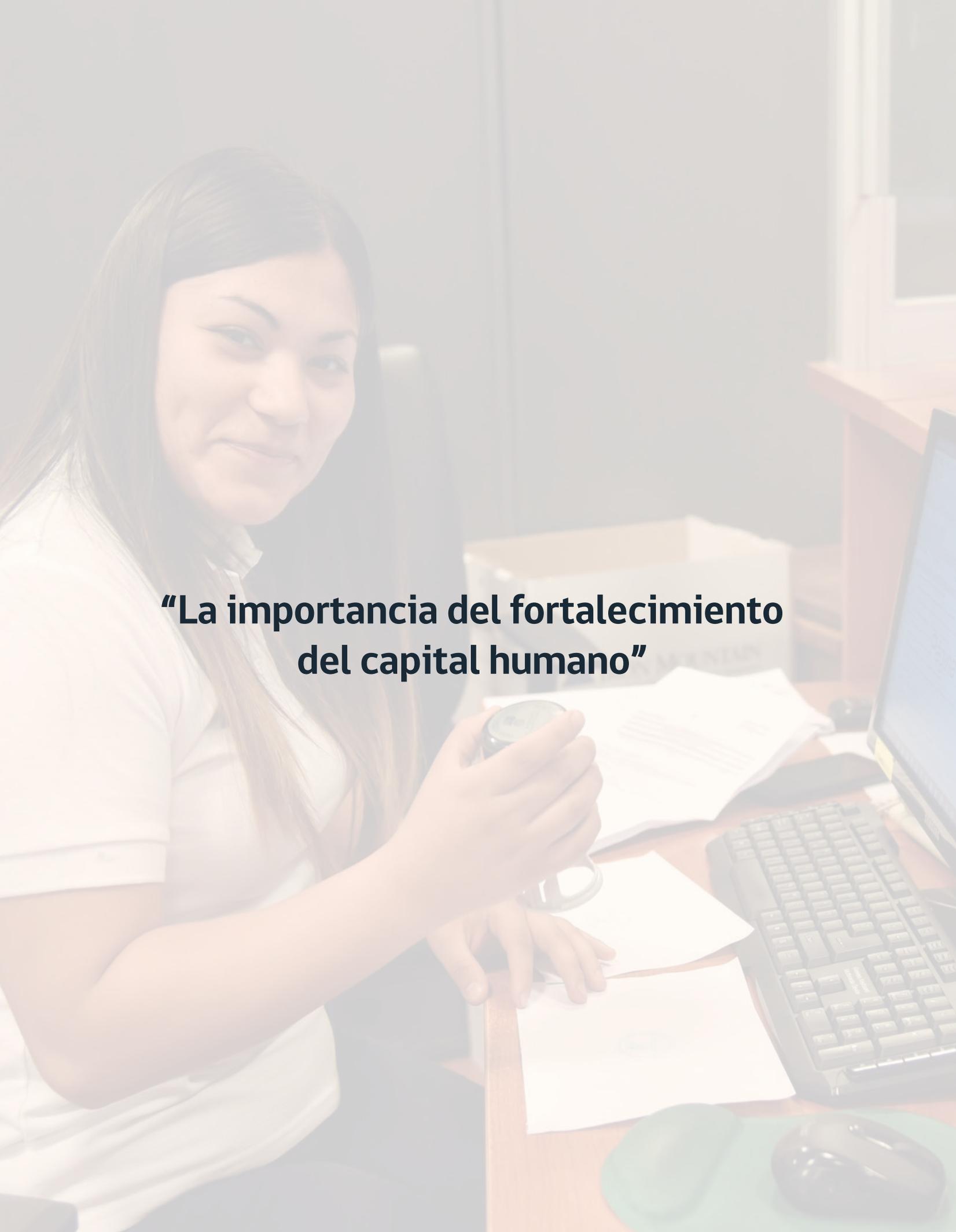
Proyecto Competencias Laborales  
Impreso en Chile 2019

## INDICE

PRESENTACIÓN	3
DATOS SECTOR	11
CIFRAS SECTOR	12
CAPITAL HUMANO	13
ANTECEDENTES	17
PRODUCTOS DESARROLLADOS	23
MAPA DE PROCESOS SUBSECTOR	25
PERFILES OCUPACIONALES Y PLANES FORMATIVOS	27
RUTA FORMATIVA LABORAL	87
CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES DEL PROCESO	105



# PRESENTACIÓN SUBDERE

A woman with long dark hair, wearing a white short-sleeved shirt, is sitting at a wooden desk in an office. She is holding a dark mug with both hands. On the desk in front of her are several papers, a black keyboard, a black mouse on a green mousepad, and a laptop. The background shows a typical office environment with a window and some office equipment. The text is overlaid on the image in a bold, black font.

**“La importancia del fortalecimiento del capital humano”**

## SUBDERE

La Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, tiene como uno de sus principales objetivos, contribuir a la modernización del Estado. Esto nos ha llevado a trabajar de manera constante con los gobiernos locales de todo el país, contribuyendo a mejorar el desempeño de sus administraciones, las que han asumido nuevas tareas, responsabilidades y desafíos en gestión.

Lo anterior ha generado la posibilidad de instalar una herramienta que haga posible el desarrollo de capacidades al interior de los municipios, especialmente en sus funcionarios, con el fin de mejorar la gestión del capital humano, entregando un mejor servicio y prestaciones a los habitantes del territorio.

El fortalecimiento de los municipios, a través de la certificación de las competencias laborales, favorece directamente cualquier implementación de política pública. Es por ello, que dicha certificación dirigida a funcionarios municipales, especialmente a aquellos que se encuentran en los estamentos técnico, administrativo y auxiliar, permitirá reconocer la experiencia de estos trabajadores, entregando la posibilidad en el tiempo de mayor movilidad y también mejoras el desarrollo de sus labores.

Dada la relevancia y urgencia del fortalecimiento del capital humano, actualmente la SUBDERE, a través de la Academia del fortalecimiento Municipal y Regional, generó una alianza con ChileValora para identificar y efectuar un levantamiento de perfiles del sector municipal los que a partir del 2019 serán evaluados y certificados por una institución acreditada.

Con la certificación de los perfiles de competencias laborales, se espera reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores municipales, para ejecutar funciones específicas en su puesto de trabajo, siendo esta la primera vez en la historia que se reconocerá de manera formal las labores de un funcionario del sector público, independiente de la forma en que haya adquirido el conocimiento, o si cuenta o no con un título o grado académico entregado por la educación formal.

Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo





# PRESENTACIÓN CHILEVALORA

A woman with short dark hair, wearing a light blue polo shirt and light-colored pants, is smiling and looking towards the camera. She is standing in front of a large mural on a wall. The mural features various colorful designs, including a large yellow circle and a white cross-like shape. The background is slightly blurred, showing a building and some greenery. The overall scene is bright and outdoors.

**“Esta participación tripartita, con representación del Estado de Chile, los trabajadores y los empleadores, permite dotar de legitimidad los productos levantados”**

# ChileValora

La presente publicación forma parte del trabajo que realiza la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, para entregar lineamientos estratégicos y orientaciones claves para el desarrollo de competencias laborales de las personas, de acuerdo a los requerimientos de los diversos sectores productivos del país.

Esta contribución se enmarca en la necesidad de mejorar los indicadores de productividad, competitividad y equidad, para lo cual Chile debe invertir en sus trabajadores. En este contexto, la certificación de competencias laborales es una herramienta clave para posibilitar dicho escenario y potenciar el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país por medio del reconocimiento de su experiencia laboral, sus conocimientos, habilidades y destrezas sin importar cómo las hayan adquirido y considerando que muchos oficios se aprenden en la práctica y no necesariamente en un salón de clases.

La información contenida en este documento, es fruto del trabajo conjunto con la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, SUBDERE, quienes fueron los promotores del desarrollo de los proyectos de competencias laborales impulsados para poder levantar los perfiles laborales que describen las funciones que desarrollan los trabajadores y trabajadoras del sector municipal.

Pero este trabajo no hubiese sido posible, sin que se involucraran activamente los representantes de las organizaciones de trabajadores, ASEMUCH y UFEMUCH, y los representantes de los municipios agrupados en la Asociación de Municipalidades de Chile.

Esta participación tripartita, con representación del Estado de Chile, los trabajadores y los empleadores, permite dotar de legitimidad los productos levantados, considerando la visión de todas las partes involucradas y de quienes efectivamente conocen y cumplen las funciones.

Además, quisiera destacar que esta participación y compromiso han sido sostenidos en el tiempo, ya que desde 2011 a la actualidad venimos trabajando conjuntamente para dotar de perfiles laborales, planes formativos y rutas formativo laborales.

Estos bienes públicos que se ponen a disposición para el desarrollo de los trabajadores y el impulso de las organizaciones, permiten contar con estándares de competencias laborales acordes al adecuado ejercicio de una determinada ocupación, al mismo tiempo que posibilitan orientar cursos de capacitación, potenciar el desarrollo de carrera y avanzar hacia un mecanismo de reconocimiento de aprendizajes previos que hagan más fluido el vínculo entre el mundo de la certificación, la capacitación y la educación.

Es por ello que quisiera terminar por agradecer el trabajo realizado e invitarlos a hacer propios estos productos y utilizarlos para fortalecer el desarrollo de competencias laborales en los trabajadores que construyen el futuro de Chile.



**Francisco Javier Silva Bafalluy**  
Secretario Ejecutivo de ChileValora



# DATOS DEL SECTOR

## Cifras Sector

▪ **Productos asociados:** las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas (SUBDERE, 2018).

En cuanto a los servicios que entregan las municipalidades, tienen directa relación con las funciones y atribuciones que les confiere la ley. Sin embargo, la cantidad y calidad de los servicios otorgados, obedece a los recursos con los cuales cuentan. De cualquier forma, SUBDERE, 2018 establece que las municipalidades ejercen dos tipos de funciones que representan los servicios, los cuales son:

▪ **Funciones privativas:** son aquellas que solo pueden ser ejercidas por la municipalidad

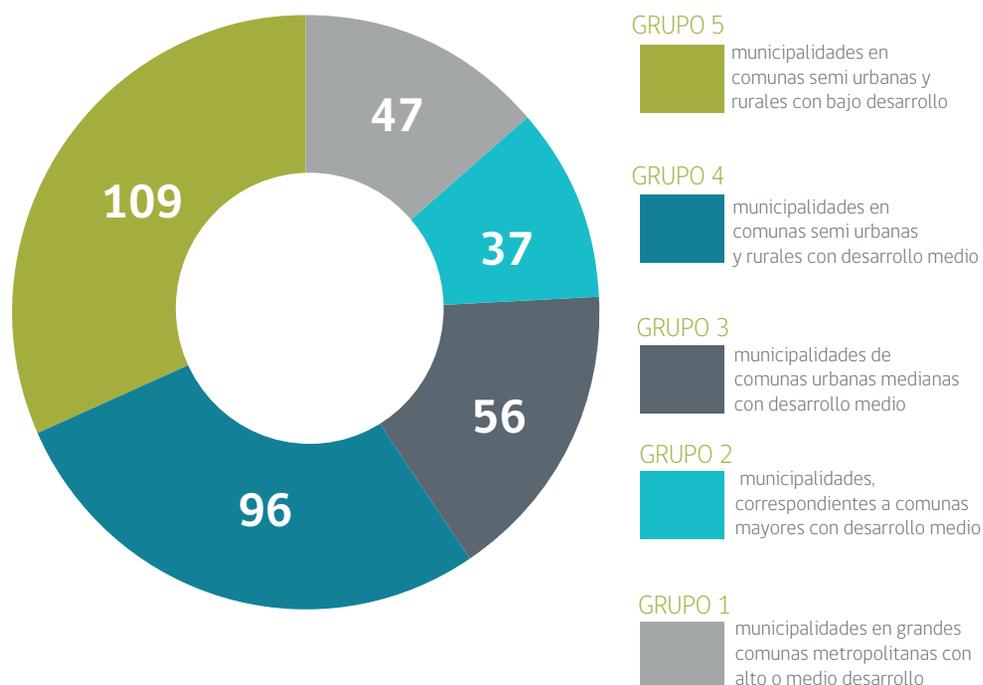
▪ **Funciones compartidas:** son aquellas que se ejercen directamente o con otros órganos de la administración del Estado.

▪ **Heterogeneidad de la realidad municipal:** SUBDERE definió una tipología de comunas y municipalidades, las cuales tienen como criterios los niveles de desarrollo, tamaño y urbanidad / ruralidad de cada una de ella.

▪ Los grupos definidos se detallan a continuación:

### TIPOLOGÍA DE COMUNAS

NÚMERO DE COMUNAS SEGÚN TIPOLOGÍA



## Capital Humano<sup>1</sup>

# 107.082

## FUNCIONARIOS MUNICIPALES

### CANTIDAD DE TRABAJADORES EMPLEADOS:

59.642 personas, sin considerar los trabajadores y trabajadoras bajo la calidad jurídica de Honorarios destinados a Programas Comunitarios (subtítulo 21.04.004.000).

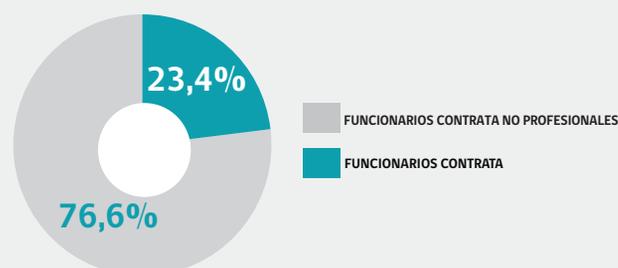
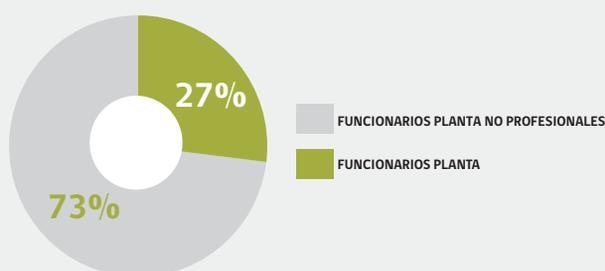
107.082 personas, considerando los trabajadores y trabajadoras bajo la calidad jurídica de Honorarios destinados a Programas Comunitarios (subtítulo 21.04.004.000).

**28,2%**  
PLANTA

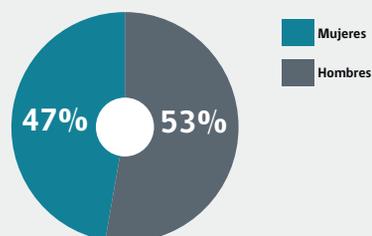
**14,9%**  
CONTRATA

**56,9%**  
HONORARIO

### NIVEL DE PROFESIONALIZACION



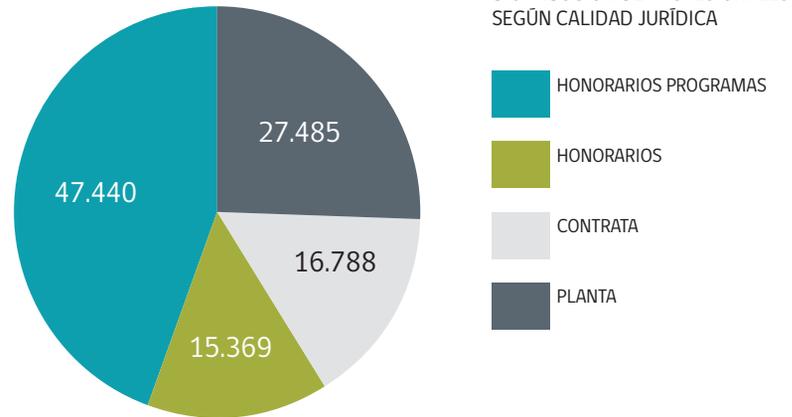
### PORCENTAJE HOMBRES Y MUJERES<sup>2</sup>



1 Datos consultados en SINIM, en enero de 2019 (SINIM, 2018).

2 Considerando los trabajadores y trabajadoras bajo la calidad jurídica de honorarios destinados a Programas Comunitarios (subtítulo 21.04.004.000).

## DISTRIBUCIÓN POR CALIDAD JURÍDICA DE LA FUERZA LABORAL



De las tablas anteriores se desprende:

- El **63 %** del personal municipal profesional pertenece a la planta (7.604 profesionales del total de 12.038 catastrados por SINIM).
- En promedio, el **27 %** del personal de planta y contrata, es profesional (**28 %** personal de planta y **26 %** personal a contrata).

El 16 de mayo de 2016 se promulgó la Ley N° 20.922 que modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo para la definición de plantas municipales y la organización de sus recursos humanos.

## ¿QUÉ ENTENDEMOS POR COMPETENCIAS?



“Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”  
(OIT Cinterfor\*)

\* Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor)





# ANTECEDENTES

La Academia de Capacitación Municipal y Regional, desde su fundación, con el entonces Sistema Nacional de Capacitación Municipal, año 2008, se propuso el objetivo fundamental de desarrollar las competencias de los funcionarios municipales. Por tal motivo, ya en el año 2012, en virtud del convenio celebrado entre SUBDERE y ChileValora, se logró contar con un primer catálogo de perfiles ocupacionales para el Sector Municipal que consideraba un total de 43 perfiles, levantados con el respaldo del Organismo Sectorial Tripartito, que para dicho proyecto fue constituido.

Durante el año 2015, dichos perfiles son potenciados por la Academia SUBDERE, a través de traducciones formativas, para capacitar a los funcionarios de las 345 municipalidades del país, en base a los estándares técnicos que se derivaban de dichas traducciones.

A su vez, durante los años 2015 y 2016, se llevan a cabo nuevos proyectos de competencias laborales, que tuvieron como finalidad: actualizar los perfiles anteriores; el levantamiento de otros nuevos perfiles; poblar el Marco de Cualificaciones del subsector municipal; contar con nuevas traducciones formativas para los cursos y diplomados que se implementaron a contar del 2016, así como iniciar procesos de certificación de competencias laborales. Actualmente el nuevo catálogo cuenta con 56 perfiles ocupacionales levantados; 49 traducciones formativas y se proyectó para el año 2019 certificar las competencias de un total de 146 funcionarios municipales.

La estrategia desarrollada por la Academia de SUBDERE da sustento técnico a la misión de capacitación y formación que tiene hasta ahora en un marco de mayor racionalidad, eficiencia y eficacia en el uso de los recursos que desde el nivel central del Estado se destinan a desarrollar el capital humano de los municipios del país. Junto con eso, dicha estrategia ha tenido como foco fundamental, el fortalecer la función pública ante el nuevo escenario de descentralización y modernización del Estado, que sin duda afecta a los gobiernos locales que deben atender a una ciudadanía cada vez más exigente y demandante por más y mejores servicios públicos.

# EL TRABAJO REALIZADO







# ORGANISMO SECTORIAL DE COMPETENCIAS LABORALES (OSCL)

## ORGANISMOS SECTORIALES TRIPARTITOS

Se conforman tripartitamente con los actores más representativos de su sector: gremios, organizaciones de trabajadores, empresas y entidades públicas relacionadas



## Conformación Vigente OSCL Municipal





# PRODUCTOS DESARROLLADOS

Mapa de Procesos Subsector

# Mapa de procesos

## ¿QUÉ ES?

Es una representación gráfica de los principales procesos, subprocesos y funciones asociadas a la cadena de valor de un sector, subsector o área productiva.

## ¿PARA QUÉ SIRVE?

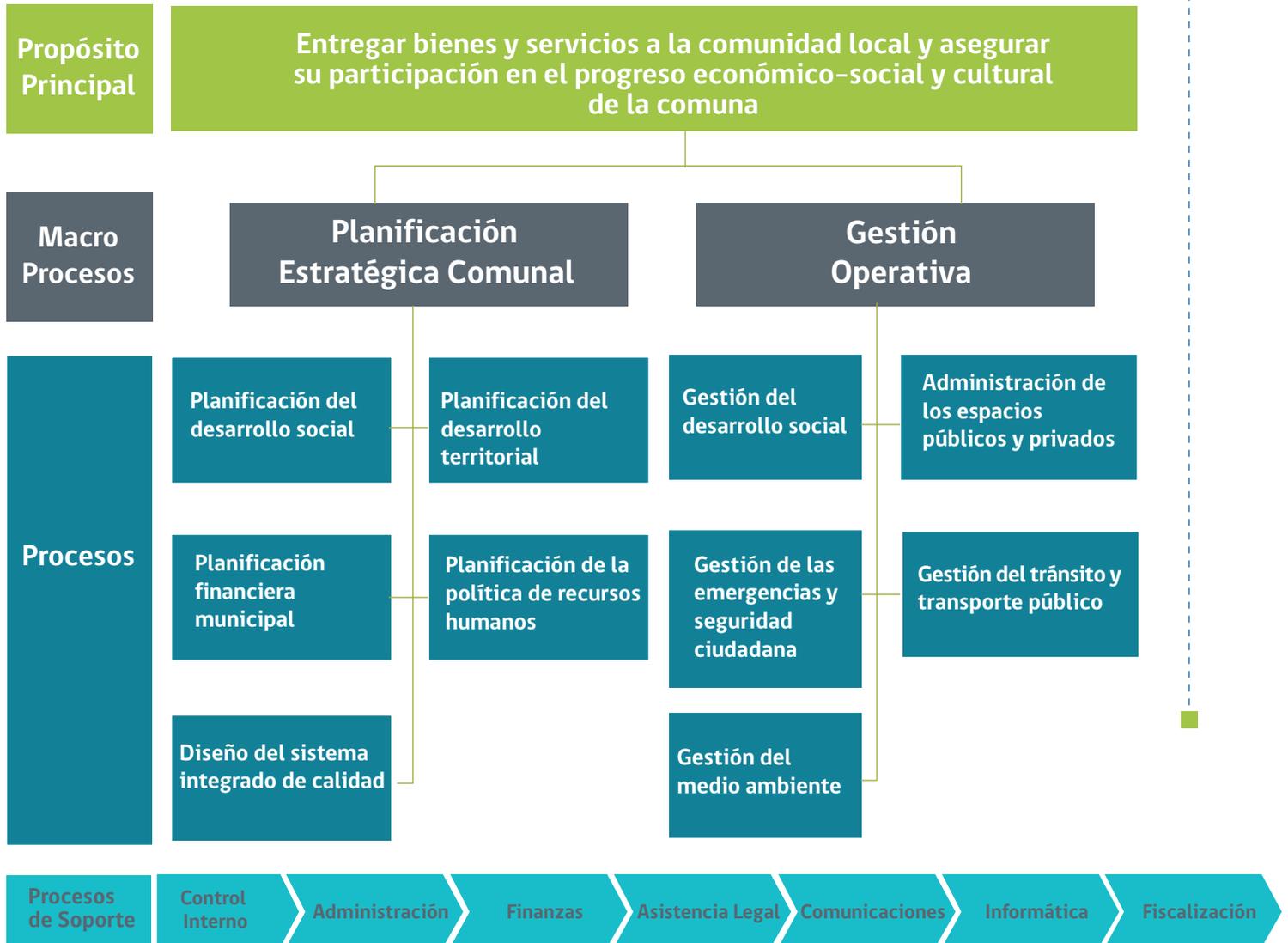
La identificación de los procesos, subprocesos y/o etapas que forman parte de la cadena de valor de una industria, permite comprender el propósito y el funcionamiento de un sector o subsector productivo, delimitando las actividades que le son propias y aquellas que tienen un carácter complementario.

## ¿CÓMO SE ELABORA?

A través del análisis de información secundaria, observaciones en terreno y mesas técnicas con actores clave del sector o de la industria:

1. Se identifica el propósito principal de la industria, que orienta la definición de los procesos claves, de los productos o servicios que desarrolla o provee el sector.
2. Se establece una secuencia para los procesos y subprocesos que deben desarrollarse para lograr el propósito del sector.
3. Una vez descritos todos los procesos y subprocesos, se tipifican aquellos que pertenecen a la cadena de valor de la industria y aquellos que cumplen un rol estratégico y/o de soporte.
4. Para cada subproceso se identifican todas aquellas funciones que deben cumplirse para que éste se desarrolle.
5. Finalmente se valida el mapa estratégicamente con el organismo sectorial de competencias laborales del sector o subsector.

## Mapa de Procesos Subsector



Procesos de soporte





# PERFILES OCUPACIONALES Y PLANES FORMATIVOS

Subsector Municipal



# Perfil ocupacional

## ¿QUÉ ES?

Un perfil es una agrupación de unidades de competencias laborales (UCL) que describen los conocimientos, habilidades y aptitudes relevantes para una determinada ocupación u oficio, y corresponde a la unidad sobre la base de la cual se evalúa y certifica a un candidato.

Permite además describir el ámbito dentro del cual se desenvuelve un oficio u ocupación, el contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales se desempeña la labor.

## ¿PARA QUÉ SIRVE?

Permite establecer estándares de desempeño asociados a una función específica, los que orientan tanto a los trabajadores acerca de lo que se espera de ellos, como también a los empleadores para la contratación de personal. Permite, también, orientar una oferta formativa pertinente con las necesidades de los diferentes sectores y subsectores productivos.

## ¿CÓMO SE ELABORA?

A través del análisis de información secundaria, observaciones en terreno y mesas técnicas con actores clave del sector o de la industria:

1. Se elabora preliminarmente un mapa funcional con las principales labores que realiza el perfil, en base a información secundaria referida al desempeño de la ocupación.
2. Se contrasta el mapa funcional elaborado a través de mesas técnicas con actores clave, lo que permite identificar aquellas especificaciones técnicas para complementar las funciones del perfil.
3. Se realizan observaciones en terreno para verificar que las actividades descritas en el perfil elaborado, representen la realidad del mismo, permitiendo identificar aquellos materiales, equipos y herramientas necesarios para el desempeño de la labor.
4. Se realiza un panel de expertos, para establecer estándares que permiten caracterizar el parámetro adecuado de desempeño requerido por la industria.
5. Se valida estratégicamente con el organismo sectorial de competencias laborales del sector o subsector.



# Plan formativo

## ¿QUÉ ES?

Un plan formativo es un conjunto de módulos de formación asociados a unidades de competencia laboral de un perfil, ocupación u oficio.

Describe los aprendizajes esperados, contenidos, criterios de evaluación, orientaciones metodológicas y evaluativas para desarrollar cada uno de los módulos propuestos, los que se vinculan directamente con los desempeños esperados de un oficio u ocupación.

## ¿PARA QUÉ SIRVE?

Los planes formativos permiten alinear la oferta formativa con las demandas del sector productivo, de modo que las personas puedan adquirir y desarrollar diversas competencias que les faciliten su inserción y permanencia en el mercado laboral.

Estos planes constituyen un referente importante para disponer de una oferta formativa actualizada, basada en estándares definidos por los diferentes sectores productivos, con el fin de facilitar a las personas el desarrollo de rutas formativo-laborales en concordancia con las necesidades del mundo del trabajo.

## ¿CÓMO SE ELABORA?

Se construyen mediante un proceso de traducción formativa de las diferentes unidades de competencias y perfiles ocupacionales asociados, definiendo lo que las personas deben aprender y cómo, para lograr la adquisición y desarrollo de las competencias requeridas para desempeñar satisfactoriamente una función u ocupación.

Finalmente se validan estratégicamente con el organismo sectorial de competencias laborales del sector o subsector.

## LISTADO DE PERFILES DE COMPETENCIAS Y PLANES FORMATIVOS, SUBSECTOR MUNICIPAL:

- 1 Perfil: Actuario (a) de Juzgado de Policía Local**  
Plan Formativo: Tramitación de Procesos Judiciales en Juzgados de Policía Local
- 2 Perfil: Encargado(a) de Bienestar Municipal**  
Plan Formativo: Gestión Municipal de Programas de Bienestar
- 3 Perfil: Cajero(a) Municipal**  
Plan Formativo: Servicios en Cajas Municipales
- 4 Perfil: Encargado(a) de Cultura**  
Plan Formativo: Gestión Municipal de Programas y Proyectos Culturales
- 5 Perfil: Encargado(a) de Deportes**  
Plan Formativo: Gestión Municipal de Programas Deportivos
- 6 Perfil: Encargado(a) de Fomento Productivo**  
Plan Formativo: Gestión Municipal de Programas de Fomento Productivo
- 7 Perfil: Encargado(a) de Gestión Documental Municipal**  
Plan Formativo: Gestión de la Información Documental Municipal
- 8 Perfil: Encargado(a) de Oficina de Partes**  
Plan Formativo: Gestión de Oficina de Partes Municipales
- 9 Perfil: Encargado(a) de Permisos de Circulación**  
Plan Formativo: Gestión de la Unidad de Permisos de Circulación Municipal
- 10 Perfil: Encargado(a) de Turismo**  
Plan Formativo: Gestión Municipal de Proyectos de Turismo
- 11 Perfil: Encargado(a) de Vivienda**  
Plan Formativo: Gestión Municipal de Programas de Vivienda y Mejoramiento Habitacional
- 12 Perfil: Facilitador(a) Cultural**  
Plan Formativo: Implementación de Programas Municipales de Intermediación Cultural
- 13 Perfil: Inspector(a) de Obras Municipal**  
Plan Formativo: Fiscalización Municipal de Obras
- 14 Perfil: Inspector(a) de Tránsito**  
Plan Formativo: Fiscalización Municipal de Tránsito
- 15 Perfil: Supervisor(a) de Contratos Externos de Aseo y Ornato**  
Plan Formativo: Administración y Supervisión Municipal de Contratos Externos de Servicios de Aseo y Ornato
- 16 Perfil: Asesor(a) Urbanista**  
Plan Formativo: Planificación Urbana, Regulación y Ordenamiento Territorial



- 17 Perfil: Encargado(a) de Emergencias**  
Plan Formativo: Gestión de Emergencias a Nivel Comunal
- 18 Perfil: Encargado(a) de Obras Municipal**  
Plan Formativo: Gestión de la Dirección de Obras Municipales
- 19 Perfil: Coordinador(a) de la Unidad Esratégica de Servicios Traspasados**  
Plan Formativo: Gestión de Servicios Traspasados: Salud, Educación y Cementerios Municipales
- 20 Perfil: Encargado(a) de Planificación**  
Plan Formativo: Planificación del Desarrollo Territorial y Social de la Comuna
- 21 Perfil: Encargado(a) de OMIL**  
Plan Formativo: Gestión de Programas y Proyectos de Empleo Municipal
- 22 Perfil: Encargado(a) de Capacitación**  
Plan Formativo: Gestión de Planes y Programas de Capacitación del Personal Municipal
- 23 Perfil: Encargado(a) de Aseo Y Ornato**  
Plan Formativo: Gestión de Programas Municipales de Aseo y Ornato
- 24 Perfil: Encargado(a) de Licitaciones, Compras y Abastecimiento**  
Plan Formativo: Administración de Licitaciones, Compras y Abastecimiento
- 25 Perfil: Encargado(a) de Rentas y Patentes Municipal**  
Plan Formativo: Gestión de los Procesos de Obtención de Recursos en Municipalidades
- 26 Perfil: Inspector(a) de Rentas y Patentes Municipal**  
Plan Formativo: Fiscalización de Rentas y Patentes Municipales
- 27 Perfil: Tesorero(a) Municipal**  
Plan Formativo: Gestión de los Procesos de Ingresos y Egresos Municipales
- 28 Perfil: Administrador(a) Municipal**  
Plan Formativo: Administración Municipal
- 29 Perfil: Examinador(a) de Licencias de Conducir**  
Plan Formativo: Atención y Evaluación de Postulantes a Licencias de Conducir
- 30 Perfil: Director(a) de Desarrollo Comunitario y Social**  
Plan Formativo: Gestión de Desarrollo Comunitario y Social
- 31 Perfil: Encargado(a) de Organizaciones Comunitarias y Sociales**  
Plan Formativo: Gestión de Organizaciones Comunitarias y Sociales
- 32 Perfil: Encargado(a) de Seguridad Ciudadana**  
Plan Formativo: Gestión de Programas y Proyectos de Seguridad Ciudadana



- 33 Perfil: Encargado(a) de Medio Ambiente**  
Plan Formativo: Gestión de Programas y Proyectos de Medio Ambiente
- 34 Perfil: Secretario(a) Comunal de Planificación**  
Plan Formativo: Gestión de Proyectos de Responsabilidad y del Presupuesto Municipal
- 35 Perfil: Generador(a) de Proyectos**  
Plan Formativo: Gestión de Proyectos Municipales
- 36 Perfil: Encargado(a) de Desarrollo Económico Local**  
Plan Formativo: Gestión de Desarrollo Económico Local
- 37 Perfil: Director(a) de Control Municipal**  
Plan Formativo: Control de la Gestión Interna de la Municipalidad
- 38 Perfil: Encargado(a) de Tránsito**  
Plan Formativo: Gestión del Tránsito Comunal
- 39 Perfil: Encargado(a) de Finanzas Municipal**  
Plan Formativo: Gestión de Finanzas a Nivel Municipal
- 40 Perfil: Encargado(a) de Recursos Humanos**  
Plan Formativo: Gestión de Recursos Humanos
- 41 Perfil: Encargado(a) de Calidad Municipal**  
Plan Formativo: Gestión de un Sistema de Calidad en el Municipio
- 42 Perfil: Encargado(a) de Tránsito y Transporte**  
Plan Formativo: Gestión de Servicios Relacionados con el Tránsito y el Transporte Comunal
- 43 Perfil: Secretario(a) Municipal**  
Plan Formativo: Gestión de la Secretaría Municipal
- 44 Perfil: Encargado(a) de Contabilidad Municipal**  
Plan Formativo: Gestión de Procesos Contables en Municipalidades
- 45 Perfil: Encargado(a) de Ejecución Presupuestaria Municipal**  
Plan Formativo: Gestión del Presupuesto Municipal
- 46 Perfil: Maestro(a) de Mantenimiento Municipal en Servicios Generales**  
Plan Formativo: Mantenimiento en Servicios Generales
- 47 Perfil: Conductor(a) de Vehículo Municipal**  
Plan Formativo: Conducción de Vehículos Municipales

## Actuario(a) de Juzgado Policía Local

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Gestionar la tramitación de procesos judiciales, de acuerdo con procedimientos del Juzgado de Policía Local y la normativa legal vigente.</p>	<p>UCL 1: Gestionar la tramitación de procesos judiciales, de acuerdo con procedimientos del Juzgado de Policía Local y la normativa legal vigente.</p>
		<p>UCL 2: Realizar labores administrativas de procesos judiciales, de acuerdo con procedimientos del Juzgado de Policía Local y normativa legal vigente.</p>

## Plan Formativo

### TRAMITACIÓN DE PROCESOS JUDICIALES EN JUZGADOS DE POLICÍA LOCAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
<p>Administrar información referida a tramitación de los procesos judiciales, de acuerdo con procedimientos del Juzgado de Policía Local y normativa legal vigente.</p>	<p>Administración de la información de procesos judiciales.</p>	<p>Organizar información de procesos judiciales, de acuerdo con procedimientos del Juzgado de Policía Local y normativa legal vigente.</p>
<p>Realizar labores administrativas de procesos judiciales, de acuerdo con procedimientos del Juzgado de Policía Local y normativa legal vigente.</p>	<p>Ejecución de labores administrativas de procesos judiciales.</p>	<p>Aplicar procedimientos administrativos en procesos judiciales, según requerimientos del Juzgado de Policía Local y normativa legal vigente.</p>

## Ruta Formativa Laboral Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Bienestar Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Gestionar programa de prestaciones de bienestar de funcionarios y funcionarias municipales, de acuerdo con procedimientos y normativas vigentes.</p>	<p>UCL 1: Planificar acciones del área de bienestar municipal, de acuerdo con procedimientos y normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Implementar programas de bienestar municipal, de acuerdo con procedimientos municipales y normativa vigente.</p>
		<p>UCL 3: Evaluar programas de bienestar de acuerdo con procedimientos municipales y normativa vigente.</p>

## Plan Formativo

### GESTIÓN MUNICIPAL DE PROGRAMAS DE BIENESTAR

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Planificar acciones del área de bienestar municipal, de acuerdo con procedimientos y normativa vigente.	Planes y acciones del área de bienestar municipal.	Identificar las principales acciones dentro del área de bienestar municipal, de acuerdo con normativas asociadas.
Implementar programas de bienestar municipal, de acuerdo con lineamientos municipales y normativa vigente.	Implementación de programas de bienestar municipal.	Realizar la implementación de los programas de bienestar municipal, de acuerdo con lineamientos municipales y normativa vigente.
Evaluar programas de bienestar de acuerdo con procedimientos municipales y normativa vigente.	Evaluación de programas de bienestar municipal.	Aplicar metodologías de análisis de programas de bienestar municipal, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Cajero(a) Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Realizar procesos de recaudación de ingresos, según procedimientos municipales y normativa vigente.	UCL 1: Preparar proceso de atención de caja, de acuerdo con procedimientos municipales y normativa vigente.
		UCL 2: Ejecutar proceso de atención en caja, de acuerdo con procedimientos municipales y normativa vigente.

## Plan Formativo

### SERVICIOS EN CAJAS MUNICIPALES

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Preparar proceso de atención de caja, de acuerdo con procedimientos municipales y normativa vigente.	Preparación del proceso de atención en cajas municipales.	Ejecutar proceso de preparación de labores de atención en cajas, según procedimientos municipales y normativas vigentes.
Ejecutar proceso de atención en caja, de acuerdo con procedimientos municipales y normativa vigente.	Atención en cajas municipales.	Ejecutar operaciones de atención en caja, según procedimientos municipales y normativas vigentes.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.

### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Cultura

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Gestionar programas y proyectos culturales, de acuerdo con Plan de Desarrollo Comunal y normativa vigente.	UCL 1: Formular programas y proyectos culturales, de acuerdo con Plan de Desarrollo Comunal y normativa vigente.
		UCL 2: Implementar programas culturales, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Comunal y normativa vigente.
		UCL 3: Realizar seguimiento y promoción de programas culturales, de acuerdo con Plan de Desarrollo Comunal y normativa vigente.

## Plan Formativo

### GESTIÓN MUNICIPAL DE PROGRAMAS Y PROYECTOS CULTURALES

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Formular programas culturales de acuerdo con Plan de Desarrollo Comunal y necesidades de vecinos y vecinas.	Formulación de programas culturales.	Desarrollar programas culturales, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Comunal y normativa vigente.
Implementar programas culturales, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Comunal y normativa vigente.	Implementación de programas culturales.	Ejecutar programas culturales, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Comunal y normativa vigente.
Realizar actividades de seguimiento y promoción de programas culturales, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Comunal y normativa vigente.	Realización de actividades de seguimiento y promoción de programas culturales.	Ejecutar actividades de seguimiento y promoción de programas culturales, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Comunal y normativa vigente.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Deportes

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Gestionar programas deportivos, de acuerdo con Plan de Desarrollo Comunal y normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Formular programas y proyectos deportivos de acuerdo con Plan de Desarrollo Comunal y necesidades de vecinos y vecinas.</p>
		<p>UCL 2: Implementar programas deportivos, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Comunal y normativa vigente.</p>
		<p>UCL 3: Realizar actividades de seguimiento y promoción de programas deportivos, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Comunal y normativa vigente.</p>

## Plan Formativo

### GESTIÓN MUNICIPAL DE PROGRAMAS DEPORTIVOS

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Formular programas deportivos de acuerdo con Plan de Desarrollo Comunal y necesidades de vecinos y vecinas.	Formulación de programas deportivos.	Desarrollar programas deportivos, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Comunal y necesidades de vecinos y vecinas.
Implementar programas deportivos, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Comunal y necesidades de vecinos y vecinas.	Implementación de programas deportivos.	Ejecutar programas deportivos, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Comunal y necesidades de vecinos y vecinas.
Realizar actividades de seguimiento y promoción de programas deportivos, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Comunal y necesidades de vecinos y vecinas.	Realización de actividades de seguimiento y promoción de programas deportivos.	Ejecutar actividades de seguimiento y promoción de programas deportivos, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Comunal y necesidades de vecinos y vecinas.

### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Fomento Productivo

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Gestionar programas de fomento productivo de la comuna según uso de instrumentos de financiamiento públicos y privados.	UCL 1: Gestionar formulación y postulación a proyectos de fomento productivo de acuerdo con requisitos de instrumentos públicos y privados y Plan de Desarrollo Comunal.
		UCL 2: Implementar programas de fomento productivo de acuerdo con necesidades y Plan de Desarrollo Comunal.
		UCL 3: Evaluar programas de fomento productivo acuerdo con necesidades y Plan de Desarrollo Comunal.

## Plan Formativo

### GESTIÓN MUNICIPAL DE PROGRAMAS DE FOMENTO PRODUCTIVO

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Gestionar formulación y postulación a proyectos de fomento productivo de acuerdo con requisitos de instrumentos públicos y privados y Plan de Desarrollo Comunal.	Formulación de proyectos de fomento productivo.	Realizar procesos de diagnóstico, formulación y postulación a proyectos de fomento productivo de acuerdo con requisitos de instrumentos públicos y privados y Plan de Desarrollo Comunal.
Implementar programas de fomento productivo de acuerdo con necesidades y Plan de Desarrollo Comunal.	Implementación de programas de fomento productivo	Ejecutar procesos de implementación de programas de fomento productivo de acuerdo con necesidades y Plan de Desarrollo Comunal.
Evaluar programas de fomento productivo de acuerdo con necesidades y Plan de Desarrollo Comunal.	Evaluación de programas de fomento productivo	Realizar procesos de evaluación social y económica de programas de fomento productivo de acuerdo con necesidades y Plan de Desarrollo Comunal.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Gestión Documental Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Gestionar la documentación municipal interna y externa, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.</p>	<p>UCL 1: Realizar procesos de gestión documental, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.</p>
		<p>UCL 2: Administrar información documental, según procedimientos y normativas municipales.</p>

## Plan Formativo

### GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DOCUMENTAL MUNICIPAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Realizar procesos de gestión documental, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.	Procesos de gestión documental.	Aplicar procedimientos de gestión documental, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.
Administrar información documental, según procedimientos y normativas municipales.	Administración de información documental.	Realizar los procedimientos de administración de la información documental, según procedimientos y normativas municipales.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Oficina de Partes

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Gestionar procesos de manejo documental en oficina de partes según reglamentos y procedimientos municipales.	UCL 1: Administrar la documentación de la oficina de partes de acuerdo con procedimientos internos del municipio.
		UCL 2: Aplicar procedimientos de cautela de documentación municipal según normativa vigente.

## Plan Formativo

### GESTIÓN DE OFICINA DE PARTES MUNICIPALES

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Administrar la documentación de la oficina de partes de acuerdo con procedimientos internos del municipio.	Administración de documentación de oficina de partes.	Organizar proceso de administración de documentación de oficina de partes de acuerdo con procedimientos internos del municipio.
Aplicar procedimientos de cautela de documentación municipal, según normativa vigente.	Aplicación de procedimientos de cautela de documentación municipal.	Realizar proceso de registro y resguardo de documentación según normativa vigente.
Sin UCL relacionada.	Procesos de atención y orientación a contribuyentes del municipio.	Identificar los principales procesos y normas de la atención a contribuyentes de acuerdo a normativas municipales.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Permisos de Circulación

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Gestionar actividades de la unidad de permisos de circulación, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.</p>	<p>UCL 1: Planificar actividades de la unidad de permisos de circulación, de acuerdo con procedimientos municipales y normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Supervisar actividades de la unidad de permisos de circulación, de acuerdo con procedimientos municipales y normativa vigente.</p>

## Plan Formativo

### GESTIÓN DE LA UNIDAD DE PERMISOS DE CIRCULACIÓN MUNICIPAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Planificar actividades de la unidad de permisos de circulación, de acuerdo con procedimientos municipales y normativa vigente.	Actividades de la unidad de permisos de circulación.	Desarrollar los procedimientos de planificación de actividades dentro de la unidad de permisos de circulación, de acuerdo con procedimientos municipales y normativa vigente.
Supervisar actividades de la unidad de permisos de circulación, de acuerdo con procedimientos municipales y normativa vigente.	Supervisión de actividades de la unidad de permisos de circulación.	Aplicar técnicas de supervisión de las principales actividades dentro de la unidad de permisos de circulación, de acuerdo con planificación municipal y normativas vigentes.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Turismo

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Gestionar proyectos turísticos comunales, de acuerdo con Plan de Desarrollo Comunal y procedimientos de gestión municipal.	UCL 1: Gestionar formulación y postulación de planes y proyectos de turismo, según normativa vigente y Plan de Desarrollo Comunal.
		UCL 2: Elaborar el plan de desarrollo turístico de acuerdo con normativa vigente y Plan de Desarrollo Comunal.
		UCL 3: Implementar programas turísticos, de acuerdo con normativa vigente y Plan de Desarrollo Comunal.

## Plan Formativo

### GESTIÓN MUNICIPAL DE PROYECTOS DE TURISMO

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Gestionar formulación y postulación de planes y proyectos de turismo, según normativa vigente y Plan de Desarrollo Comunal.	Gestión municipal de propuestas y proyectos turísticos.	Gestionar procesos de elaboración de propuestas y proyectos turísticos, de acuerdo con Plan de Desarrollo Comunal y normativas vigentes.
Elaborar el plan de desarrollo turístico de acuerdo con normativa vigente y Plan de Desarrollo Comunal.	Diseño del plan de desarrollo turístico municipal.	Diseñar plan de desarrollo turístico comunal, según normativas vigentes e instructivos municipales.
Implementar programas turísticos, de acuerdo con normativa vigente y Plan de Desarrollo Comunal.	Ejecución de programas turísticos municipales.	Aplicar la implementación de programas turísticos, según normativas vigentes y Plan de Desarrollo Comunal.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Vivienda

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Gestionar programas de vivienda y mejoramiento habitacional según requerimientos de la comunidad, Plan de Desarrollo Comunal y normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Coordinar el desarrollo de proyectos de vivienda y mejoramiento habitacional de acuerdo con requerimientos comunales, procedimientos municipales y Plan de Desarrollo Comunal.</p>
		<p>UCL 2: Gestionar la demanda habitacional de acuerdo con requerimientos de la comuna, procedimientos municipales y normativa vigente.</p>
		<p>UCL 3: Asesorar a la comunidad en programas de desarrollo de vivienda y mejoramiento habitacional de acuerdo con procedimientos municipales y Plan de Desarrollo Comunal.</p>

## Plan Formativo

### GESTIÓN MUNICIPAL DE PROGRAMAS DE VIVIENDA Y MEJORAMIENTO HABITACIONAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Coordinar el desarrollo de proyectos de vivienda y mejoramiento habitacional de acuerdo con requerimientos comunales, procedimientos municipales y Plan de Desarrollo Comunal.	Coordinación de proyectos de vivienda y mejoramiento habitacional.	Aplicar técnicas de formulación y seguimiento de proyectos de vivienda y mejoramiento habitacional de acuerdo con requerimientos comunales, procedimientos municipales y Plan de Desarrollo Comunal.
Gestionar la demanda habitacional de acuerdo con requerimientos de la comuna, procedimientos municipales y normativa vigente.	Gestión de demandas habitacionales en proyectos de desarrollo y mejoramiento de viviendas.	Realizar procesos de gestión en necesidades habitacionales de acuerdo con normativas municipales.
Asesorar a la comunidad en programas de desarrollo de vivienda y mejoramiento habitacional de acuerdo con procedimientos municipales y Plan de Desarrollo Comunal.	Asesoría a la comunidad en programas de desarrollo de vivienda y mejoramiento habitacional.	Aplicar criterios de acompañamiento a la comunidad en programas de desarrollo de vivienda y mejoramiento habitacional de acuerdo con procedimientos.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La Ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Facilitador(a) Intercultural

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Implementar programas de intermediación cultural, de acuerdo con requerimientos de los(as) habitantes de la comunidad local, normativas vigentes y planes de desarrollo social y comunitario.</p>	<p>UCL 1: Programar acciones de intermediación cultural, de acuerdo con planes de desarrollo social y comunitario y normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Ejecutar acciones de intermediación cultural, de acuerdo con etapas de los planes de desarrollo social y comunitario y normativa vigente.</p>

## Plan Formativo

### IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS MUNICIPALES DE INTERMEDIACIÓN CULTURAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
<p>Programar acciones de intermediación cultural, de acuerdo con planes de desarrollo social y comunitario y normativa vigente.</p>	<p>Programas de acciones de intermediación cultural.</p>	<p>Identificar los principales programas de acciones de intermediación cultural, de acuerdo con planes de desarrollo social y comunitario y normativa vigente.</p>
<p>Ejecutar acciones de intermediación cultural, de acuerdo con etapas de los planes de desarrollo social y comunitario y normativa vigente.</p>	<p>Ejecución de acciones de intermediación cultural.</p>	<p>Desarrollar las acciones vinculadas con el ejercicio de facilitación intercultural, de acuerdo con planes de desarrollo social y comunitario y normativa vigente.</p>

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo nivel (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Inspector(a) de Obras Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Fiscalizar el cumplimiento de leyes y ordenanzas municipales en obras públicas y privadas de la comuna, según normativas vigentes.</p>	<p>UCL 1:</p> <p>Realizar acciones de fiscalización del cumplimiento normativo en obras públicas y privadas de la comuna de acuerdo con plan regulador, procedimientos municipales y normativas vigentes.</p>
		<p>UCL 2:</p> <p>Administrar información de inspección de obras públicas y privadas de la comuna de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.</p>

### Plan Formativo

#### FISCALIZACIÓN MUNICIPAL DE OBRAS

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Realizar acciones de fiscalización del cumplimiento normativo en obras públicas y privadas de la comuna de acuerdo con plan regulador, procedimientos municipales y normativas vigentes.	Fiscalización municipal del cumplimiento de normativa en obras públicas y privadas.	Ejecutar procedimientos de fiscalización del cumplimiento normativo en obras públicas y privadas, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.
Administrar información de inspección de obras públicas y privadas de la comuna de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.	Administración de la información derivada de procesos de inspección municipal de obras.	Aplicar procedimientos de administración de la información derivada de procesos de inspección municipal de obras públicas y privadas, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.

### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Inspector(a) de Tránsito

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Fiscalizar el cumplimiento de la Ley de Tránsito, según normativa vigente y procedimientos municipales.	UCL 1: Realizar actividades de fiscalización de la Ley de Tránsito según normativa vigente y asignación de jefatura.
		UCL 2: Administrar información de inspecciones de tránsito, según normativa vigente y procedimientos municipales.

## Plan Formativo

### FISCALIZACIÓN MUNICIPAL DE TRÁNSITO

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Realizar actividades de fiscalización de la Ley de Tránsito, según normativa vigente y asignación de jefatura.	Actividades de inspección del cumplimiento de la Ley de Tránsito.	Aplicar procedimientos municipales en procesos de inspección del tránsito, de acuerdo con normativa legal vigente.
Administrar información de inspecciones de tránsito, según normativa vigente y procedimientos municipales.	Administración de información de la inspección de la Ley de Tránsito.	Organizar información de procesos de fiscalización de la Ley de Tránsito, según procedimientos municipales y normativa legal vigente.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Supervisor(a) de Contratos Externos de Aseo y Ornato

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Gestionar la administración y supervisión de los contratos externos de los servicios de aseo y ornato comunales, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.</p>	<p>UCL 1: Administrar contratos externos de aseo y ornato comunal, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.</p>
		<p>UCL 2: Controlar la implementación de contratos externos de aseo y ornato, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.</p>

### Plan Formativo

#### ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN MUNICIPAL DE CONTRATOS EXTERNOS DE SERVICIOS DE ASEO Y ORNATO

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Administrar contratos externos de aseo y ornato comunal, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.	Gestión de contratos externos de aseo y ornato comunal.	Realizar procesos de administración de contratos externos de aseo y ornato de acuerdo con procedimientos municipales vigentes.
Controlar la implementación de contratos externos de aseo y ornato, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.	Procesos de control de implementación de contratos externos de aseo y ornato.	Organizar procesos de control de la implementación de contratos externos de aseo y ornato, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.

### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Asesor(a) Urbanista

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Orientar al alcalde y al concejo municipal en la planificación urbana, la regulación y el ordenamiento territorial de la comuna según la normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Gestionar la política de desarrollo urbano de la comuna, según la normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Cautelar el cumplimiento en la comuna de las normas legales y reglamentación comunal vigente en materia urbanística.</p>
		<p>UCL 3: Asesorar al alcalde, al concejo y a las diferentes unidades municipales en la promoción del desarrollo urbano según normativa vigente.</p>

## Plan Formativo

### PLANIFICACIÓN URBANA, REGULACIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Gestionar la política de desarrollo urbano de la comuna, según normativa vigente.	Política de desarrollo urbano: gestión y normativa.	Ejercitar el análisis de información técnica urbanística a nivel comunal, regional y nacional para la planificación urbana municipal, según normativa vigente.
<p>Cautelar el cumplimiento en la comuna de las normas legales y reglamentación comunal vigente en materia urbanística.</p> <p>Asesorar al alcalde, al concejo y a las diferentes unidades municipales en la promoción del desarrollo urbano, según normativa vigente.</p>	Aplicación de normas legales y reglamentación urbanística comunal.	Aprender a aplicar la normativa correspondiente al monitoreo y evaluación de proyectos referidos a propiedad municipal y para áreas nacionales de uso público administrados por la municipalidad, según normativa vigente.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Emergencias

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Desarrollar planes enfocados en la prevención de situaciones de emergencias de la comuna, según normativa vigente.	UCL 1: Gestionar el plan de emergencia comunal, según normativa vigente.
		UCL 2: Coordinar las situaciones de emergencia, según normativa vigente.

## Plan Formativo

### GESTIÓN DE EMERGENCIAS A NIVEL COMUNAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Gestionar el plan de emergencia comunal, según normativa vigente.	Elaboración y gestión de un plan de emergencia comunal, de acuerdo a la normativa vigente.	Diseñar y articular planes de emergencia comunales, según normativa vigente.
Coordinar las situaciones de emergencias, según normativa vigente.	Gestión de situaciones de emergencia: actores, entidades, recursos y normativa.	Coordinar las situaciones de emergencias con unidades municipales y con entidades externas, según normativa vigente.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Obras Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Gestionar el desarrollo urbano de la comuna y las obras municipales, según la normativa vigente.	UCL 1: Regular el desarrollo urbano de la comuna, según la normativa vigente.
		UCL 2: Controlar la ejecución de las obras de urbanización y construcción en la comuna, según la normativa vigente.
		UCL 3: Gestionar los permisos y documentación de la unidad, según la normativa vigente.

## Plan Formativo

### GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN DE OBRAS MUNICIPALES

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Regular el desarrollo urbano de la comuna, según la normativa vigente.	Aplicación de la normativa al desarrollo urbano de la comuna.	Aprender a aplicar la normativa correspondiente al monitoreo y evaluación de proyectos referidos a propiedad municipal y para áreas nacionales de uso público administrados por la municipalidad, según normativa vigente.
Controlar la ejecución de las obras de urbanización y construcción en la comuna, según la normativa vigente.	Supervisión y aplicación de la normativa a la ejecución de las obras de urbanización y construcción en la comuna.	Fiscalizar obras de urbanización y construcción en la comuna, según normativa vigente.
Gestionar los permisos y documentación de la unidad, según la normativa vigente.	Administración de permisos y documentación de la dirección de obras municipales.	Aplicar la normativa de urbanización y construcción en la comuna, según normativa vigente.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Coordinador(a) de la Unidad Estratégica de Servicios Traspasados

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Gestionar los servicios traspasados de salud, educación y cementerios municipales, según la normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Gestionar los procesos administrativos de los servicios traspasados, según la normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Asesorar la elaboración de planes y programas relativos a salud y educación municipal, según la normativa vigente.</p>

### Plan Formativo

#### GESTIÓN DE SERVICIOS TRASPASADOS: SALUD, EDUCACIÓN Y CEMENTERIOS MUNICIPALES

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Gestionar los procesos administrativos de los servicios traspasados, según la normativa vigente.	Desarrollo y normativa de los procesos administrativos de los servicios traspasados.	Conocer los principales procesos administrativos de los servicios traspasados y la normativa para su fiscalización, según normativa vigente.
Asesorar la elaboración de planes y programas relativos a salud y educación municipal, según la normativa vigente.	Planificación del desarrollo económico, social y territorial de una comuna.	Identificar y aplicar las etapas de una planificación participativa para la realidad territorial y social de la comuna, según normativa vigente.

#### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Planificación

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Gestionar los planes y programas territoriales y sociales de la comuna, según la normativa vigente.	UCL 1: Implementar el proceso de planificación del desarrollo social y territorial de la comuna, según la normativa vigente.
		UCL 2: Elaborar instrumentos de planificación municipal, según la normativa vigente.
		UCL 3: Orientar el desarrollo de proyectos municipales, según la normativa vigente.

## Plan Formativo

### PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO TERRITORIAL Y SOCIAL DE LA COMUNA

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Implementar el proceso de planificación del desarrollo social y territorial de la comuna, según la normativa vigente.	Planificación del desarrollo social y territorial: implementación y normativa.	Identificar y aplicar las etapas de una planificación participativa para la realidad territorial y social de la comuna, según normativa vigente.
Elaborar instrumentos de planificación municipal, según la normativa vigente.	Elaboración de instrumentos de planificación municipal.	Elaborar un Plan de Desarrollo Comunal y diversos instrumentos de planificación municipal, según normativa vigente.
Orientar el desarrollo de proyectos municipales, según la normativa vigente.	Gestión de proyectos municipales: desarrollo y normativa.	Articular unidades municipales, organismos de sector público e instituciones privadas, según normativa vigente.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

**Encargado(a) de OMIL**

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p><b>CUALIFICACIÓN</b></p>	<p>Gestionar los programas y proyectos en materia de empleo municipal, según la normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Administrar la información en materia de empleo, según la normativa vigente.</p> <p>UCL 2: Implementar los programas y proyectos en materia de empleo en la comuna, según la normativa vigente.</p> <p>UCL 3: Intermediar la oferta y necesidades de empleo de las empresas, según la normativa vigente.</p>

**Plan Formativo**

**GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE EMPLEO MUNICIPAL**

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Administrar la información en materia de empleo, según la normativa vigente.	Administración de la información en materia de empleo municipal.	Analizar y operar datos en materia de empleo comunal, según normativa vigente.
Implementar los programas y proyectos en materia de empleo en la comuna, según la normativa vigente.	Implementación de los programas y proyectos en materia de empleo en la comuna.	Planificar estrategias y acciones de fomento del empleo según necesidades de la comuna.
Intermediar la oferta y necesidades de empleo de las empresas, según la normativa vigente.	Intermediación de la oferta y necesidades de empleo de las empresas en la comuna.	Articular iniciativas de empleo públicas y privadas dirigidas a las empresas de la comuna.

**Ruta Formativa Laboral** **Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104**

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



**MARCO DE CUALIFICACIÓN**

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Capacitación

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Administrar los planes y programas de capacitación del personal municipal, según la normativa vigente.	UCL 1: Proponer el plan anual de capacitación del personal municipal, según la normativa vigente.
		UCL 2: Desarrollar los concursos públicos para los cursos de capacitación municipal, según la normativa vigente.
		UCL 3: Gestionar los cursos de capacitación municipal, según la normativa vigente.

## Plan Formativo

### GESTIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Proponer el plan anual de capacitación del personal municipal, según la normativa vigente.	Elaboración y gestión de un plan anual de capacitación del personal municipal.	Ejecutar plan de capacitación municipal de acuerdo a políticas de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y lo establecido por el Comité Bipartito.
Desarrollar los concursos públicos para los cursos de capacitación municipal, según la normativa vigente.	Gestión de concursos públicos para el desarrollo de cursos de capacitación a nivel municipal.	Gestionar un plan de capacitación municipal de acuerdo a las demandas de los funcionarios.
Gestionar los cursos de capacitación municipal, según la normativa vigente.		

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Aseo y Ornato

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Gestionar las actividades relacionadas con los programas referidos al aseo y ornato comunal, aplicando normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Gestionar actividades de educación para la comunidad en materias de aseo, ornato y medio ambiente, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Organizar los programas de aseo definidos por el departamento respectivo del municipio, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 3: Organizar los programas de ornato definidos por el departamento respectivo del municipio, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 4: Elaborar información relevante para el área de aseo y ornato del municipio, según normativa vigente.</p>

### Plan Formativo

#### GESTIÓN DE PROGRAMAS MUNICIPALES DE ASEO Y ORNATO

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Organizar los programas de aseo, definidos por el departamento respectivo del municipio, según normativa vigente.	Organización de los programas de aseo definidos por la unidad.	Gestionar las labores de limpieza y aseo.
Organizar los programas de ornato, definidos por el departamento respectivo del municipio, según normativa vigente.	Organización de los programas de ornato definidos por la unidad.	Gestionar las labores de mantención de áreas verdes.
Gestionar actividades de educación para la comunidad en materias de aseo, ornato y medio ambiente, según normativa vigente	Gestión de programas y proyectos para el cuidado del medio ambiente y la salud entre los habitantes de la comuna.	Educar a la ciudadanía en temáticas de salubridad y medio ambiente.
Elaborar información relevante para el área de aseo y ornato del municipio, según normativa vigente.	Administración de la información en materia de aseo y ornato municipal.	Gestionar información comunal en materia de aseo y ornato municipal.

#### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Licitaciones, Compras y Abastecimiento

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Administrar los procesos de licitaciones, compras y abastecimiento municipal, según la normativa vigente.	UCL 1: Desarrollar el proceso de compras y abastecimiento municipal, según la normativa vigente.
		UCL 2: Efectuar las licitaciones públicas, según la normativa vigente.

### Plan Formativo

#### ADMINISTRACIÓN DE LICITACIONES, COMPRAS Y ABASTECIMIENTO

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Desarrollar el proceso de compras y abastecimiento municipal, según la normativa vigente.	Desarrollo del proceso de compras y abastecimiento municipal.	Gestionar compras y abastecimiento municipal, según normativa vigente.
Efectuar las licitaciones públicas, según la normativa vigente.	Ejecución de las licitaciones públicas.	Ejecutar licitaciones acorde al sistema de compras en Mercado Público, según normativa vigente.

#### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Rentas y Patentes Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p><b>4</b></p> <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Obtener recursos para la municipalidad, asegurando procesos eficaces en la captación de estos, según normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Gestionar el otorgamiento y la cobranza de patentes municipales, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Gestionar el proceso de fiscalización con otras unidades y organismos relacionados, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 3: Gestionar el otorgamiento y cobranza de rentas municipales, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 4: Administrar la proyección de cobros municipales, según normativa vigente.</p>

### Plan Formativo

#### GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE OBTENCIÓN DE RECURSOS EN MUNICIPALIDADES

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
<p>Gestionar el otorgamiento y la cobranza de patentes municipales según normativa vigente.</p> <p>Gestionar el otorgamiento y cobranza de rentas municipales según normativa vigente.</p>	<p>Gestión de patentes municipales: otorgamiento y cobranza.</p>	<p>Conocer y ejecutar el proceso de otorgamiento y cobranza de las patentes municipales, según normativa vigente.</p>
<p>Gestionar el proceso de fiscalización con otras unidades y organismos, relacionados, según normativa vigente.</p>	<p>Articulación con otras unidades y organismos relacionados para la fiscalización de patentes municipales.</p>	<p>Articular proceso de fiscalización de patentes municipales, según normativa vigente.</p>
<p>Administrar la proyección de cobros municipales, según normativa vigente.</p>	<p>Gestión y optimización de proyecciones de cobros municipales.</p>	<p>Diseñar estrategias para optimizar el cobro de derechos municipales, según normativa vigente.</p>

#### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Inspector(a) de Rentas y Patentes Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Fiscalizar en terreno el cumplimiento de leyes de todas las actividades referidas a la captación de recursos municipales que se realicen en la comuna, según normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Fiscalizar el cumplimiento de la Ley de Alcoholes, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Fiscalizar el cumplimiento de la Ley de Rentas y Patentes, según normativa vigente.</p>

### Plan Formativo

#### FISCALIZACIÓN DE RENTAS Y PATENTES MUNICIPALES

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Sin UCL relacionada	Articulación con otras unidades y organismos relacionados para la fiscalización de patentes municipales.	Articular proceso de fiscalización de patentes municipales, según normativa vigente.
<p>Fiscalizar el cumplimiento de la Ley de Alcoholes, según normativa vigente.</p> <p>Fiscalizar el cumplimiento de la Ley de Rentas y Patentes según normativa vigente.</p>	Gestión de la fiscalización del cumplimiento de la Ley de rentas y Patentes.	Fiscalizar en terreno a establecimientos y al comercio ambulante, correspondientes al territorio municipal, según normativa vigente.

### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Tesorero(a) Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Administrar la recaudación de los impuestos y otros ingresos municipales y la ejecución de los pagos municipales de manera transparente y oportuna, según la normativa vigente.	UCL 1: Administrar los ingresos y egresos municipales, según normativa vigente.
		UCL 2: Administrar las cuentas corrientes del municipio, según normativa vigente.
		UCL 3: Elaborar información a los usuarios internos y externos, según normativa vigente.

### Plan Formativo

#### GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE INGRESOS Y EGRESOS MUNICIPALES

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Administrar los ingresos y egresos municipales, según normativa vigente.	Gestión de los procesos relacionados con los ingresos y egresos municipales.	Gestionar ingresos y egresos municipales, según normativa vigente.
Administrar las cuentas corrientes del municipio, según normativa vigente.	Administración de cuentas corrientes municipales.	Gestionar cuentas corrientes municipales, según normativa vigente.
Elaborar información a los usuarios internos y externos, según normativa vigente	Elaboración de informes contables, financieros y presupuestarios, según normas contables e instrucciones dictadas por la contraloría general.	Informar la contabilidad municipal, según normativa vigente.

#### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Administrador(a) Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Gestionar la documentación municipal interna y externa, de acuerdo con procedimientos municipales y normativas vigentes.</p>	<p>UCL 1: Administrar los procesos de gestión de la municipalidad, según la normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Implementar procesos y acciones de mejora de la gestión municipal, según la normativa vigente.</p>

## Plan Formativo

### ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Administrar los procesos de gestión de la municipalidad, según la normativa vigente.	Gestión y normativa de los procesos de la municipalidad.	Conocer y analizar los procesos de gestión municipal, según normativa vigente.
Implementar procesos y acciones de mejora de la gestión de la municipalidad, según la normativa vigente.	Gestión y normativa de los procesos y acciones de mejora de la administración municipal.	Identificar modelos y desarrollar procedimientos para la mejora de políticas, programas, planes y proyectos asociados a la gestión interna de la municipalidad.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Examinador(a) de Licencias de Conducir

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Efectuar la toma de exámenes teórico - práctico a los postulantes que solicitan licencia de conducir, según la normativa vigente.	UCL 1: Atender al postulante de acuerdo a los procedimientos establecidos, según la normativa vigente.
		UCL 2: Aplicar el examen teórico - práctico a los postulantes a licencia de conducir, según la normativa vigente.
		UCL 3: Administrar la información de los postulantes, según la normativa vigente.

## Plan Formativo

### ATENCIÓN Y EVALUACIÓN DE POSTULANTES A LICENCIAS DE CONDUCIR

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Atender al postulante de acuerdo a los procedimientos establecidos, según la normativa vigente.  Aplicar el examen teórico - práctico a los postulantes a licencia de conducir, según la normativa vigente.	Procedimientos y normativa en la atención del postulante a licencias de conducir.	Inducir y evaluar al postulante en la rendición del examen para obtención de licencia de conducir, según normativa vigente.
Administrar la información de los postulantes, según la normativa vigente.	Gestión de la información de los postulantes a licencias de conducir.	Elaborar los informes de evaluación y realizar registro de los postulantes a licencias de conducir, según normativa vigente.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Director(a) de Desarrollo Comunitario y Social

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Administrar el desarrollo comunitario y social según normativa vigente.	UCL 1: Administrar el presupuesto anual de la dirección, según normativa vigente.
		UCL 2: Evaluar metas estratégicas comunales considerando la situación de desarrollo comunitario y social, según normativa vigente.
		UCL 3: Diagnosticar los requerimientos de la comunidad, según normativa vigente.
		UCL 4: Formular estrategias para el desarrollo comunitario y social de la comuna, según normativa vigente.

### Plan Formativo

#### GESTIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO Y SOCIAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Diagnosticar los requerimientos de la comunidad, según normativa vigente.	Elaboración de diagnósticos, de acuerdo a los requerimientos de la comunidad y la normativa vigente.	Analizar y operar datos estadísticos procesados (nacionales, regionales y comunales), según normativa vigente.
Formular estrategias para el desarrollo comunitario y social de la comuna, según normativa vigente.	Construcción de estrategias para el desarrollo comunitario y social de la comuna, según la normativa vigente.	Elaborar estrategias de desarrollo comunitario y social, identificando prioridades para la red comunitaria y social, según normativa vigente.
Evaluar metas estratégicas comunales, considerando la situación de desarrollo comunitario y social, según normativa vigente.	Métodos y técnicas de evaluación de proyectos y metas estratégicas comunales, en el área de desarrollo comunitario y social.	Evaluar el desarrollo de programas, proyectos y estudios comunitarios y sociales y sus metas e indicadores, según normativa vigente.

#### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Organizaciones Comunitarias y Sociales

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Desarrollar programas referidos a las organizaciones comunitarias y sociales, aplicando normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Asesorar a las organizaciones comunitarias y sociales en el acceso y ejecución de proyectos sociales, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Fomentar el funcionamiento de organizaciones comunitarias y sociales, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 3: Fomentar la integración social de etnias presentes en el territorio, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 4: Fomentar la integración social de los inmigrantes presentes en el territorio, según normativa vigente.</p>

### Plan Formativo

#### GESTIÓN DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS Y SOCIALES

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Sin UCL asociada.	Elaboración de diagnósticos, de acuerdo a los requerimientos de la comunidad y la normativa vigente.	Analizar y operar datos estadísticos procesados (nacionales, regionales y comunales), de acuerdo a normativa vigente.
Fomentar el funcionamiento de organizaciones comunitarias y sociales, según normativa vigente.	Diseño de estrategias de fomento de organizaciones comunitarias y sociales.	Planificar estrategias y acciones sociales de desarrollo de organizaciones comunitarias y sociales, de acuerdo a normativa vigente.
Asesorar a las organizaciones comunitarias y sociales en el acceso y ejecución de proyectos sociales, según normativa vigente.	Asesoría técnica a organizaciones comunitarias y sociales.	Conocer y aplicar la normativa y posibles fuentes de financiamiento para la formación de organizaciones comunitarias, de acuerdo a normativa vigente.

#### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Seguridad Ciudadana

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Administrar programas y proyectos sobre seguridad ciudadana, aplicando normativa vigente.	UCL 1: Diagnosticar los requerimientos de seguridad de la comunidad, según normativa vigente.
		UCL 2: Gestionar el plan comunal de seguridad ciudadana, según normativa vigente.
		UCL 3: Coordinar redes de apoyo para la prevención y mitigación de delitos, según normativa vigente.
		UCL 4: Administrar proyectos de seguridad ciudadana, según normativa vigente.

## Plan Formativo

### GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE SEGURIDAD CIUDADANA

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Diagnosticar los requerimientos de seguridad de la comunidad, según normativa vigente.	Elaboración de diagnósticos de acuerdo a requerimientos de seguridad de la comunidad y normativa.	Conocer y aplicar mecanismos de levantamiento de requerimientos de la comunidad en temas de seguridad ciudadana, según normativa vigente.
Gestionar el plan comunal de seguridad ciudadana, según normativa vigente.	Construcción del plan comunal de seguridad ciudadana, según normativa vigente.	Construir un plan comunal de seguridad ciudadana, según normativa vigente.
Coordinar redes de apoyo para la prevención y mitigación de delitos, según normativa vigente.	Articulación de redes de apoyo para la seguridad ciudadana.	Articular acciones con unidades e instituciones dedicadas al área de seguridad, según normativa vigente.
Administrar proyectos de seguridad ciudadana, según normativa vigente.	Administración de proyectos de seguridad ciudadana.	Gestionar proyecto de seguridad ciudadana comunal, según normativa vigente.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Medio Ambiente

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Administrar los proyectos y programas ambientales del municipio, según la normativa vigente.	UCL 1: Coordinar los programas de salubridad y medio ambiente de la comuna, según la normativa vigente.
		UCL 2: Gestionar programas para el cuidado del medio ambiente y la salud entre los habitantes de la comuna, según la normativa vigente.
		UCL 3: Administrar la implementación de sistemas de certificación ambiental en el municipio, según la normativa vigente.

## Plan Formativo

### GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE MEDIO AMBIENTE

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Gestionar programas para el cuidado del medio ambiente y la salud entre los habitantes de la comuna, según normativa vigente.	Gestión de programas y proyectos para el cuidado del medio ambiente y la salud entre los habitantes de la comuna.	Educar a la ciudadanía en temáticas de salubridad y medio ambiente, según normativa vigente.
Coordinar los programas de salubridad y medio ambiente de la comuna, según la normativa vigente.	Articulación de programas y proyectos de salubridad y medio ambiente de la comuna.	Articular y ejecutar programas de salubridad y medio ambiente, según normativa vigente.
Administrar la implementación de sistemas de certificación ambiental en el municipio, según normativa vigente.	Gestión de sistemas de certificación ambiental a nivel municipal.	Gestionar sistemas de certificación ambiental, según normativa vigente.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo nivel (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Secretario(a) Comunal de Planificación

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p><b>5</b></p> <p><b>CUALIFICACIÓN</b></p>	<p>Gestionar estratégicamente y técnicamente el presupuesto, programas y proyectos de desarrollo territorial, aplicando normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Administrar programas y proyectos de desarrollo territorial de la comuna, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Supervisar la ejecución presupuestaria del municipio, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 3: Coordinar la elaboración del presupuesto anual de la municipalidad, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 4: Gestionar la elaboración de proyectos de responsabilidad municipal, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 5: Fortalecer la gestión interna del municipio, según normativa vigente.</p>

### Plan Formativo

#### GESTIÓN DE PROYECTOS DE RESPONSABILIDAD Y DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Coordinar la elaboración del presupuesto anual de la municipalidad, según normativa vigente.	Gestión para la elaboración del presupuesto anual de la municipalidad.	Elaborar presupuesto municipal y evaluar su ejecución, según normativa vigente.
Supervisar la ejecución presupuestaria del municipio, según normativa vigente.	Gestión para la ejecución presupuestaria de los departamentos y unidades municipales.	Monitorear la ejecución presupuestaria de las unidades municipales, según normativa vigente.
Fortalecer la gestión interna del municipio según normativa vigente.	Gestión y normativa de los procesos y acciones de mejora de la administración municipal.	Desarrollar procedimientos para la mejora de las políticas, programas, planes y proyectos asociados a la gestión interna de la municipalidad.
Administrar programas y proyectos de desarrollo territorial de la comuna, según normativa vigente.	Planificación del desarrollo económico, social y territorial de una comuna.	Identificar y aplicar las etapas de una planificación participativa para la realidad territorial y social de la comuna.
Gestionar la elaboración de proyectos de responsabilidad municipal, según normativa vigente.	Implementación de la cartera de proyectos y programas sociales.	Identificar y aplicar las etapas de una planificación participativa para la realidad territorial y social de la comuna, según normativa vigente.

#### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

Generador(a) de Proyectos		
Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Gestionar la cartera de proyectos y programas sociales del municipio, según la normativa vigente.	UCL 1: Administrar el diseño y ejecución de iniciativas de inversión, según la normativa vigente.
		UCL 2: Implementar la cartera de proyectos y programas sociales, según la normativa vigente.

**Plan Formativo**

**GESTIÓN DE PROYECTOS MUNICIPALES**

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Implementar la cartera de proyectos y programas sociales, según la normativa vigente.	Implementación de la cartera de proyectos y programas sociales.	Identificar y aplicar las etapas de una planificación participativa para la realidad territorial y social de la comuna, según normativa vigente.
Administrar el diseño y ejecución de iniciativas de inversión, según la normativa vigente.	Administración de contratos y licitaciones.	Administrar contratos con consultoras y licitaciones que ejecutan las Iniciativas de Inversión, según normativa vigente.

**Ruta Formativa Laboral** Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



**MARCO DE CUALIFICACIÓN**

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Desarrollo Económico Local

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Gestionar proyectos y acciones de la municipalidad que propendan al desarrollo económico local de la comuna, aplicando normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Coordinar el desarrollo productivo local con agentes públicos y privados, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Desarrollar políticas y acciones destinadas a promover el aumento de fuentes productivas en la comuna, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 3: Gestionar programas para desarrollar las capacidades de la comunidad en aspectos económicos, sociales y de emprendimiento, según normativa vigente.</p>

### Plan Formativo

#### GESTIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Desarrollar políticas y acciones destinadas a promover el aumento de fuentes productivas en la comuna, según normativa vigente.	Gestión de planes, programas y proyectos para promover el aumento de fuentes productivas en la comuna.	Desarrollar planes de fomento productivo, según normativa vigente.
Gestionar programas para desarrollar las capacidades de la comunidad en aspectos económicos, sociales y de emprendimiento, según normativa vigente.	Desarrollo de iniciativas económicas, sociales y de emprendimiento en la comunidad.	Conocer y ejecutar fondos de fomento productivo, según normativa vigente
Coordinar el desarrollo productivo local con agentes públicos y privados, según normativa vigente	Oportunidades públicas y privadas para el desarrollo local.	Articular iniciativas públicas y privadas, según normativa vigente.

#### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

Director(a) de Control Municipal		
Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Controlar la gestión presupuestaria y operativa interna de la municipalidad, según la normativa vigente	UCL 1: Asesorar al alcalde y al concejo municipal en el control de la gestión interna, según la normativa vigente.
		UCL 2: Fiscalizar la gestión financiera y presupuestaria municipal, según la normativa vigente.
		UCL 3: Fiscalizar la gestión operativa de la municipalidad, según la normativa vigente.

## Plan Formativo

### CONTROL DE LA GESTIÓN INTERNA DE LA MUNICIPALIDAD

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Asesorar al alcalde y al concejo municipal en el control de la gestión interna, según la normativa vigente.	Control de la gestión interna.	Conocer la normativa y atribuciones fiscalizadoras correspondientes a la gestión municipal, según normativa vigente.
Fiscalizar la gestión operativa de la municipalidad, según la normativa vigente.	Control de la gestión operativa de la municipalidad.	Aplicar la normativa y atribuciones fiscalizadoras a los procesos municipales en materia operativa, de acuerdo a la normativa vigente.
Fiscalizar la gestión financiera y presupuestaria municipal, según la normativa vigente.	Control de la gestión financiera y presupuestaria municipal.	Aplicar la normativa y atribuciones fiscalizadoras a los procesos municipales en materia financiera y presupuestaria, de acuerdo a la normativa vigente.

**Ruta Formativa Laboral** Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Tránsito

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Administrar la actividad financiera, contable y presupuestaria del municipio, aplicando normativa vigente.	UCL 1: Fiscalizar el cumplimiento de los convenios o contratos con terceros en materia de tránsito, según la normativa vigente.
		UCL 2: Gestionar la planificación de la unidad de tránsito del municipio, según la normativa vigente.
		UCL 3: Administrar la información en materia de tránsito, según la normativa vigente.

## Plan Formativo

### GESTIÓN DEL TRÁNSITO COMUNAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Gestionar la planificación de la unidad de tránsito del municipio, según la normativa vigente.	Gestión de procesos de otorgamiento de licencias de conducir y permisos de circulación.	Administrar procesos de tramitación y otorgamiento de licencias de conducir y de permisos de circulación.
Administrar la información en materia de tránsito, según la normativa vigente.	Administración de documentos del municipio.	Gestionar documentación de tránsito municipal.
Fiscalizar el cumplimiento de los convenios o contratos con terceros en materia de tránsito, según la normativa vigente.	Supervisión y aplicación de normativa a convenios o contratos con terceros en materia de tránsito.	Fiscalizar los convenios o contratos de administración con terceros en materia de tránsito.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Finanzas Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Administrar la actividad financiera, contable y presupuestaria del municipio, aplicando normativa vigente.	UCL 1: Asesorar en la elaboración y aprobación del presupuesto municipal, de acuerdo a la normativa vigente.
		UCL 2: Efectuar la implementación del presupuesto municipal, según la normativa vigente.
		UCL 3: Promover el cambio en la gestión interna del municipio, atendiendo la realidad municipal y los cambios en las normativas y marcos regulatorios.

## Plan Formativo

### GESTIÓN DE FINANZAS A NIVEL MUNICIPAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Asesorar en la elaboración y aprobación del presupuesto municipal de acuerdo a la normativa vigente.	Gestión para la elaboración y ejecución del presupuesto anual de la municipalidad.	Elaborar presupuesto municipal y evaluar su ejecución, según normativa vigente.
Efectuar la implementación del presupuesto municipal según la normativa vigente.	Procesos de implementación del presupuesto y de supervisión de la gestión financiera municipal.	Implementar presupuesto municipal y supervisar la gestión financiera municipal, según normativa vigente.
Promover el cambio en la gestión interna del municipio atendiendo la realidad municipal y los cambios en la normativa y marcos regulatorios.	Optimización de la gestión presupuestaria y financiera en el área de finanzas municipales.	Generar y optimizar recursos municipales en el área de finanzas, según normativa vigente.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Recursos Humanos

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Administrar políticas orientadas a la gestión integral de los recursos humanos del municipio, velando por su desarrollo y capacitación permanente en un clima laboral favorable y seguro para la prestación de servicios a la comunidad, aplicando la normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Estructurar planes de capacitación según las necesidades de la municipalidad y en el marco de la normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Elaborar la política de recursos humanos de la municipalidad, de acuerdo a la normativa vigente.</p>
		<p>UCL 3: Administrar los recursos humanos de la municipalidad, de acuerdo a la normativa vigente.</p>
		<p>UCL 4: Administrar políticas de bienestar y seguridad del personal, de acuerdo a la normativa vigente.</p>

## Plan Formativo

### GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Elaborar la política de recursos humanos de la municipalidad, de acuerdo a la normativa vigente.	Administración de procesos de recursos humanos.	Administrar la política y procesos municipales en materia de recursos humanos, según procedimientos establecidos y normativa vigente.
Administrar los recursos humanos de la municipalidad, de acuerdo a la normativa vigente.	Gestión del sistema de desarrollo de recursos humanos.	Gestionar los sistemas en materia de desarrollo profesional de los recursos humanos, de acuerdo a la normativa vigente.
Administrar políticas de bienestar y seguridad del personal, de acuerdo a la normativa vigente.	Administración de sistemas de mantenimiento y servicios al personal.	Administrar sistemas de mantenimiento del personal municipal y servicios relacionados con bienestar social y clima laboral, de acuerdo a políticas municipales y normativa vigente.
Estructurar planes de capacitación según las necesidades de la municipalidad y en el marco de la normativa vigente.	Elaboración y gestión de un plan anual de capacitación del personal municipal.	Ejecutar plan de capacitación municipal de acuerdo a políticas de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y lo establecido por el Comité Bipartito.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Calidad Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Gestionar las políticas y acciones para desarrollar y fortalecer un sistema de calidad y de mejora continua en la gestión municipal, aplicando la normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Coordinar la implementación de planes de mejora en la calidad de la gestión municipal, según la normativa y modelos vigentes.</p>
		<p>UCL 2: Coordinar la elaboración de la política de calidad de la gestión municipal, según la normativa vigente.</p>

## Plan Formativo

### GESTIÓN DE UN SISTEMA DE CALIDAD EN EL MUNICIPIO

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Coordinar la elaboración de la política de calidad de la gestión municipal, según la normativa vigente.	Desarrollo de una política de calidad en la gestión municipal.	Establecer criterios de mejora de la gestión municipal en base a modelos de mejora continua.
Coordinar la implementación de planes de mejora en la calidad de la gestión municipal, según la normativa y modelos vigentes.	Gestión de planes de mejora en la gestión municipal.	Identificar los requerimientos de mejora de la gestión municipal y socializar prácticas y oportunidades de mejora sobre la gestión de calidad municipal.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Tránsito y Transporte

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p><b>5</b> CUALIFICACIÓN</p>	Gestionar servicios relativos al tránsito comunal, permisos de circulación y licencias de conducir, según la normativa vigente.	UCL 1: Gestionar el proceso de otorgamiento de licencias de conducir y permisos de circulación, según normativa vigente.
		UCL 2: Gestionar la regulación de los sistemas de tránsito y vías públicas comunales, según normativa vigente.
		UCL 3: Gestionar la información de la dirección de tránsito, según normativa vigente.
		UCL 4: Gestionar acciones de mitigación y mejoramiento vial, según normativa vigente.

### Plan Formativo

#### GESTIÓN DE SERVICIOS RELACIONADOS CON EL TRÁNSITO Y EL TRANSPORTE COMUNAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Gestionar el proceso de otorgamiento de licencias de conducir y permisos de circulación, según normativa vigente.	Gestión de procesos de otorgamiento de licencias de conducir y permisos de circulación.	Administrar procesos de tramitación y otorgamiento de licencias de conducir y de permisos de circulación.
Gestionar la regulación de los sistemas de tránsito y vías públicas comunales, según normativa vigente.	Regulación de los sistemas de tránsito y vías públicas comunales: gestión y aplicación de normativa.	Gestionar el mejoramiento de los sistemas de tránsito vial y supervisar la fiscalización de sus regulaciones.
Gestionar la información de la dirección de tránsito, según normativa vigente.	Administración de documentos del municipio.	Gestionar documentación de tránsito municipal.
Gestionar acciones de mitigación y mejoramiento vial, según normativa vigente.	Mitigación y mejoramiento vial.	Gestionar la mitigación y el mejoramiento vial de la comuna.

#### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Secretario(a) Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Dirigir las actividades de secretaría administrativa de la alcaldía y del concejo municipal, según normativa vigente.	UCL 1: Gestionar la documentación del municipio, según normativa vigente.
		UCL 2: Proceder como ministro de fe en las actuaciones municipales, según normativa vigente.
		UCL 3: Actuar como secretario del concejo municipal, según normativa vigente.
		UCL 4: Actuar como secretario de concejos ciudadanos, según normativa vigente.

## Plan Formativo

### GESTIÓN DE LA SECRETARÍA MUNICIPAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Gestionar la documentación del municipio, según normativa vigente	Administración de documentos del municipio.	Gestionar documentación municipalidad, según normativa vigente.
Proceder como ministro de fe en las actuaciones municipales, según normativa vigente. Actuar como secretario del concejo municipal, según normativa vigente. Actuar como secretario de concejos ciudadanos, según normativa vigente.	Funciones, atribuciones y normativa de un ministro de fe en actuaciones municipales.	Actualizar conocimientos sobre funciones, atribuciones y normativa de un ministro de fe en actuaciones municipales, según normativa vigente.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La Ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Contabilidad Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Registrar la contabilidad municipal en conformidad con las normas de la contabilidad nacional y con las instrucciones que imparta la Contraloría General de la República.</p>	<p>UCL 1:</p> <p>Elaborar información contable, financiera y presupuestaria para los usuarios internos y externos, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2:</p> <p>Contabilizar los ingresos, cobranzas y egresos municipales, según normas contables e instrucciones dictadas por la Contraloría General de la República.</p>

## Plan Formativo

### GESTION DE PROCESOS CONTABLES EN MUNICIPALIDADES

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Contabilizar los ingresos, cobranzas y egresos municipales según normas contables e instrucciones dictadas por la Contraloría General de la República.	Contabilización de los ingresos, cobranzas y egresos municipales según normas contables e instrucciones dictadas por la Contraloría General de la República.	Contabilizar los ingresos, cobranzas y egresos municipales, de acuerdo al plan de cuentas según las normas contables e instrucciones dictadas por la Contraloría General de la República.
Elaborar información contable financiera y presupuestaria para los usuarios internos y externos, según normativa vigente.	Elaboración de informes contables, financieros y presupuestarios según normas contables e instrucciones dictadas por la Contraloría General de la República.	Informar la contabilidad municipal, según normativa vigente.

## Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Encargado(a) de Ejecución Presupuestaria Municipal

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	Administrar la ejecución del presupuesto municipal aplicando la normativa vigente.	UCL 1: Asesorar a los departamentos y unidades municipales para ejecutar el presupuesto municipal, según norma sobre administración financiera del Estado.
		UCL 2: Elaborar proyectos y presupuesto de la municipalidad, según norma sobre administración financiera del Estado.

### Plan Formativo

#### GESTION DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
Elaborar proyectos y presupuesto de la municipalidad, según norma sobre administración financiera del Estado.	Diseño, elaboración y evaluación de proyectos de ejecución presupuestaria de la municipalidad.	Proyectar, controlar y evaluar la inversión municipal, en lo referente a la administración interna, como a las obras y programas en ejecución dependientes de inversión municipal, según normativa vigente.
Asesorar a los departamentos y unidades municipales para ejecutar el presupuesto, según norma sobre administración financiera del Estado.	Gestión para la ejecución presupuestaria de los departamentos y unidades municipales.	Monitorear la ejecución presupuestaria de los programas de las unidades municipales, según normativa vigente.

#### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

## Maestro(a) de Mantenimiento Municipal en Servicios Generales

Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Solucionar problemas de mantenimiento municipal que requieran especialidad técnica, aplicando normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Diagnosticar en terreno el trabajo de mantenimiento municipal, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Resolver problemas técnicos de mantenimiento considerando los implementos disponibles y el tipo de mantenimiento, según normativa vigente.</p>

### Plan Formativo

#### MANTENCIÓN EN SERVICIOS GENERALES

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
<p>Diagnosticar en terreno el trabajo de mantenimiento municipal, según normativa vigente.</p>	<p>Diagnóstico y planificación del trabajo de mantenimiento en servicios generales a nivel municipal.</p>	<p>Planificar y ejecutar el trabajo de mantenimiento de los servicios generales municipales.</p>
<p>Resolver problemas técnicos de mantenimiento considerando los implementos disponibles y el tipo de mantenimiento, según normativa vigente.</p>	<p>Aspectos técnicos en la mantención de servicios generales a nivel municipal.</p>	<p>Utilizar correctamente las herramientas, elementos de protección personal (EPP), equipos para realizar la mantención y materiales acordes al tipo de mantención.</p>

#### Ruta Formativa Laboral

Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

Conductor(a) de Vehículo Municipal		
Nivel de Cualificación	Propósito del Perfil	Unidades de Competencia Laboral
 <p>CUALIFICACIÓN</p>	<p>Conducir diferentes vehículos municipales, aplicando normativa vigente.</p>	<p>UCL 1: Conducir vehículos motorizados del municipio, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 2: Transportar carga en vehículos municipales, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 3: Transportar pasajeros en vehículos municipales, según normativa vigente.</p>
		<p>UCL 4: Operar maquinaria pesada municipal, según normativa vigente.</p>

### Plan Formativo

#### CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS MUNICIPALES

UCL del perfil relacionada al módulo	Nombre del módulo de formación	Objetivo del módulo
<p>Conducir vehículos motorizados del municipio, según normativa vigente.</p>	<p>Monitoreo del estado de vehículos motorizados del municipio: funcionamiento y normativa.</p>	<p>Verificar el estado del vehículo municipal para cumplir con el servicio de conducción.</p>
<p>Transportar carga en vehículos municipales, según normativa vigente.</p> <p>Transportar pasajeros en vehículos municipales, según normativa vigente.</p> <p>Operar maquinaria pesada municipal, según normativa vigente.</p>	<p>Normativa vigente en la conducción de vehículos municipales.</p>	<p>Aplicar la normativa vigente en la conducción de vehículos municipales.</p>

**Ruta Formativa Laboral** [Ver Ruta Formativa de la página 87 a 104](#)

La ruta es una herramienta que identifica de manera gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo.



#### MARCO DE CUALIFICACIÓN

Marco de Cualificación es una herramienta que ordena y clasifica los perfiles dependiendo de la complejidad. Tiene 5 niveles que van desde el menos complejo y con bajo nivel de autonomía (1) al más complejo (5), que podría ser equivalente a título profesional. De esta manera, el marco permite establecer diferencias de complejidad entre las diversas ocupaciones de un sector productivo.

Estos perfiles fueron levantados en el contexto de los primeros proyectos de competencias, razón por la que no cuentan aún con planes formativos asociados.

### Encargado(a) Agropecuario

#### Unidades de Competencia Laboral

UCL 1: Administrar el presupuesto anual de la unidad agropecuaria.

UCL 2: Administrar programas y proyectos agropecuarios.

UCL 3: Asesoría técnica a usuarios.

UCL 4: Elaborar el plan de actividades agropecuarias.

UCL 5: Formular proyectos agropecuarios.

UCL 6: Articular y manejar redes en la comuna.

UCL 7: Participar en acciones de coordinación interna.

### Encargado(a) de Personal

#### Unidades de Competencia Laboral

UCL 1: Administrar las obligaciones referidas a la jornada laboral de los funcionarios (as).

UCL 2: Controlar el cumplimiento del pago de las remuneraciones y de las cotizaciones previsionales de los funcionarios (as).

UCL 3: Ejecutar el programa de bienestar.

UCL 4: Gestionar la aplicación del proceso de calificaciones de los (as) funcionarios (as).

UCL 5: Tramitar los procesos de ingreso del personal de planta y contrata al municipio.

## Encargado(a) de Pesca

### Unidades de Competencia Laboral

- UCL 1: Administrar programas y proyectos pesqueros.
- UCL 2: Apoyar la gestión de las organizaciones de pescadores (as) artesanales.
- UCL 3: Asesoría técnica a las organizaciones pesqueras.
- UCL 4: Elaborar el plan de actividades pesqueras.
- UCL 5: Formular proyectos pesqueros.
- UCL 6: Participar en acciones de coordinación interna.
- UCL 7: Articular y manejar redes en la comuna.

## Encargado(a) de Prevención de Riesgos

### Unidades de Competencia Laboral

- UCL 1: Controlar el cumplimiento de normativas de higiene y seguridad al interior del municipio.
- UCL 2: Coordinar la capacitación de programas de prevención de riesgos.
- UCL 3: Difundir información sobre prevención de riesgos a los funcionarios (as).
- UCL 4: Planificar el programa de trabajo en prevención de riesgos.

## Gestor(a) de Medio Ambiente, Aseo y Ornato

### Unidades de Competencia Laboral

UCL 1: Diseñar estrategias de educación y sensibilización para la comunidad, en materias de aseo, ornato y medio ambiente.

UCL 2: Diseñar estrategias de mejoramiento de espacios públicos y optimización de recursos para la mantención de espacios públicos.

UCL 3: Elaborar la propuesta presupuestaria de aseo, ornato y medio ambiente.

UCL 4: Gestionar un plan de aseo, ornato y medio ambiente.

UCL 5: Supervisar la ejecución de las actividades de promoción y cuidado de medio ambiente.

UCL 6: Gestionar equipo de trabajo.

## Gestor(a) de Transparencia Municipal

### Unidades de Competencia Laboral

UCL 1: Administrar el proceso de entrega de información al público.

UCL 2: Coordinar la mantención oportuna de la información en el sitio electrónico del municipio.

UCL 3: Coordinar la ejecución de las políticas de transparencia en el municipio.

UCL 4: Gestionar el uso de tecnologías de información y comunicación en las direcciones, departamentos y unidades municipales.

UCL 5: Responder a los requerimientos del Consejo para la Transparencia.

## Oficial Especializado(a) de Juzgado de Policía Local

### Unidades de Competencia Laboral

- UCL 1: Administrar los recursos humanos y materiales del tribunal.
- UCL 2: Controlar la correcta gestión de las actuaciones del Juzgado de Policía Local.
- UCL 3: Custodiar las especies valoradas.
- UCL 4: Elaborar informes a usuarios (as) externos e internos.
- UCL 5: Utilizar las tecnologías de información para el manejo de la información y comunicación.

## Revisor(a) de Expedientes de Obras

### Unidades de Competencia Laboral

- UCL 1: Asistencia técnica al municipio y la comunidad.
- UCL 2: Ejecutar administrativamente obras municipales directas (donde el municipio actúa como entidad constructora obras menores).
- UCL 3: Elaboración de certificados, decretos y permisos.
- UCL 4: Revisar expedientes de proyectos de edificación.

## Encargado(a) Territorial

### Unidades de Competencia Laboral

- UCL 1: Articular y manejar redes en la comuna.
- UCL 2: Diagnosticar los requerimientos de la comunidad.
- UCL 3: Ejecutar acciones para la actualización de los instrumentos de planificación comunal.
- UCL 4: Formular programas y proyectos de intervención comunal.
- UCL 5: Administrar programas y proyectos de desarrollo territorial de la comuna.
- UCL 6: Participar en acciones de coordinación interna.





# RUTA FORMATIVA LABORAL



# Ruta Formativa Laboral

## ¿QUÉ ES?

Es una herramienta que identifica de forma gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo, ya sea mediante el reconocimiento de la experiencia laboral o procesos de capacitación y/o formación, respectivamente. Las rutas formativas laborales se circunscriben a procesos o subprocesos de un sector o subsector, por lo tanto, son pertinentes en un contexto productivo determinado y representan una propuesta consensuada por el sector.

## ¿PARA QUÉ SIRVE?

Al trabajador le permite identificar el camino que podría desarrollar en un determinado sector o subsector, avanzando a través de perfiles asociados a distintos niveles de cualificación, y señalando si para lograrlo es posible hacerlo a través del cúmulo de experiencia, la capacitación o ambas, en una lógica de aprendizaje continuo.

A los empleadores les facilita la gestión y desarrollo del capital humano de sus empresas, permitiéndoles mostrar oportunidades de desarrollo de carrera a sus trabajadores, junto con identificar instrumentos de formación y capacitación, tanto para integrarse a un sector o subsector productivo, como para el cierre de brechas de competencias.

A la administración pública del Estado le permite identificar el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras en el sector, de manera que puedan articular las herramientas y recursos disponibles en el contexto productivo en el que se desarrolla una industria.

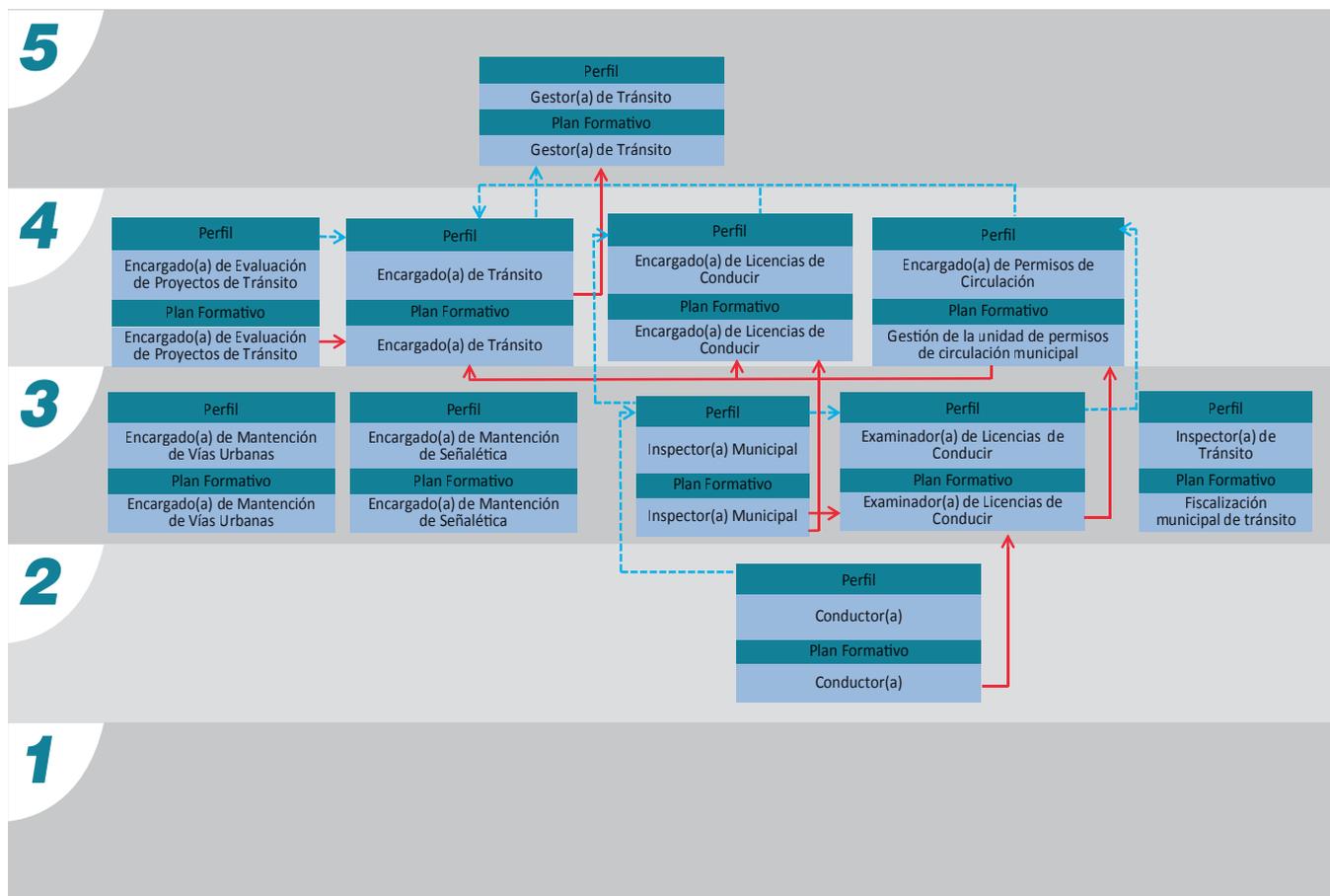
## ¿CÓMO SE ELABORA?

Una vez realizado el poblamiento del marco de cualificaciones para la certificación y formación laboral, se posicionan aquellos perfiles en una gráfica por proceso o subproceso distribuidos de acuerdo a su nivel de cualificación. Luego, sobre la base de mesas técnicas con expertos del sector, se identifican aquellos perfiles que se encuentran vinculados a través de la experiencia o la formación y capacitación. Esta vinculación es la que determina aquellas carreras laborales que puede desempeñar una persona en un sector o subsector productivo.

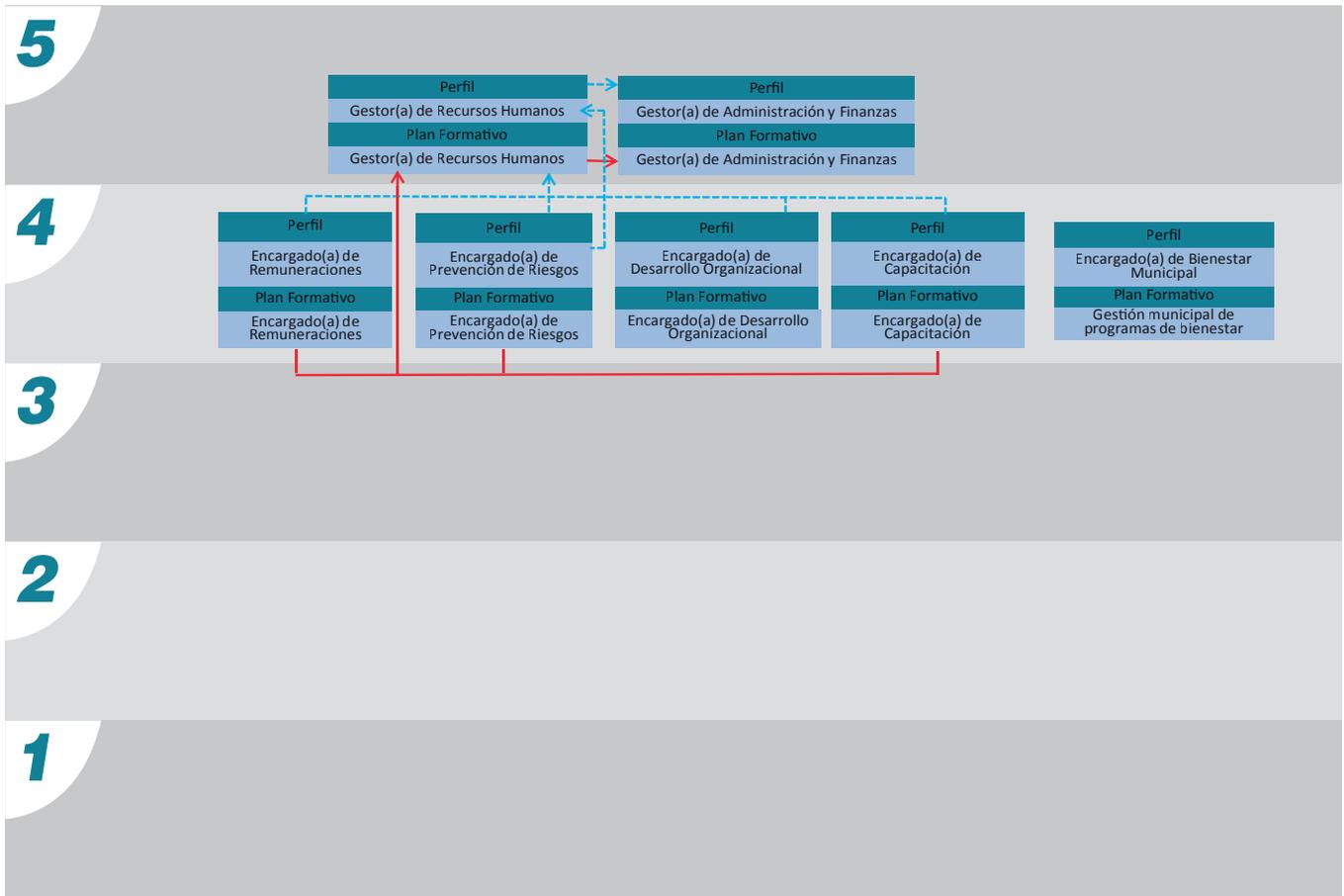
Finalmente se validan estratégicamente con el organismo sectorial de competencias laborales del sector o subsector.

**Ruta Formativa Laboral:**  
**Gestor(a) de Tránsito- Encargado(a) de Tránsito- Examinador(a) de Licencias de Conducir- Conductor(a)**

 Ruta Formativa  
 Ruta Laboral

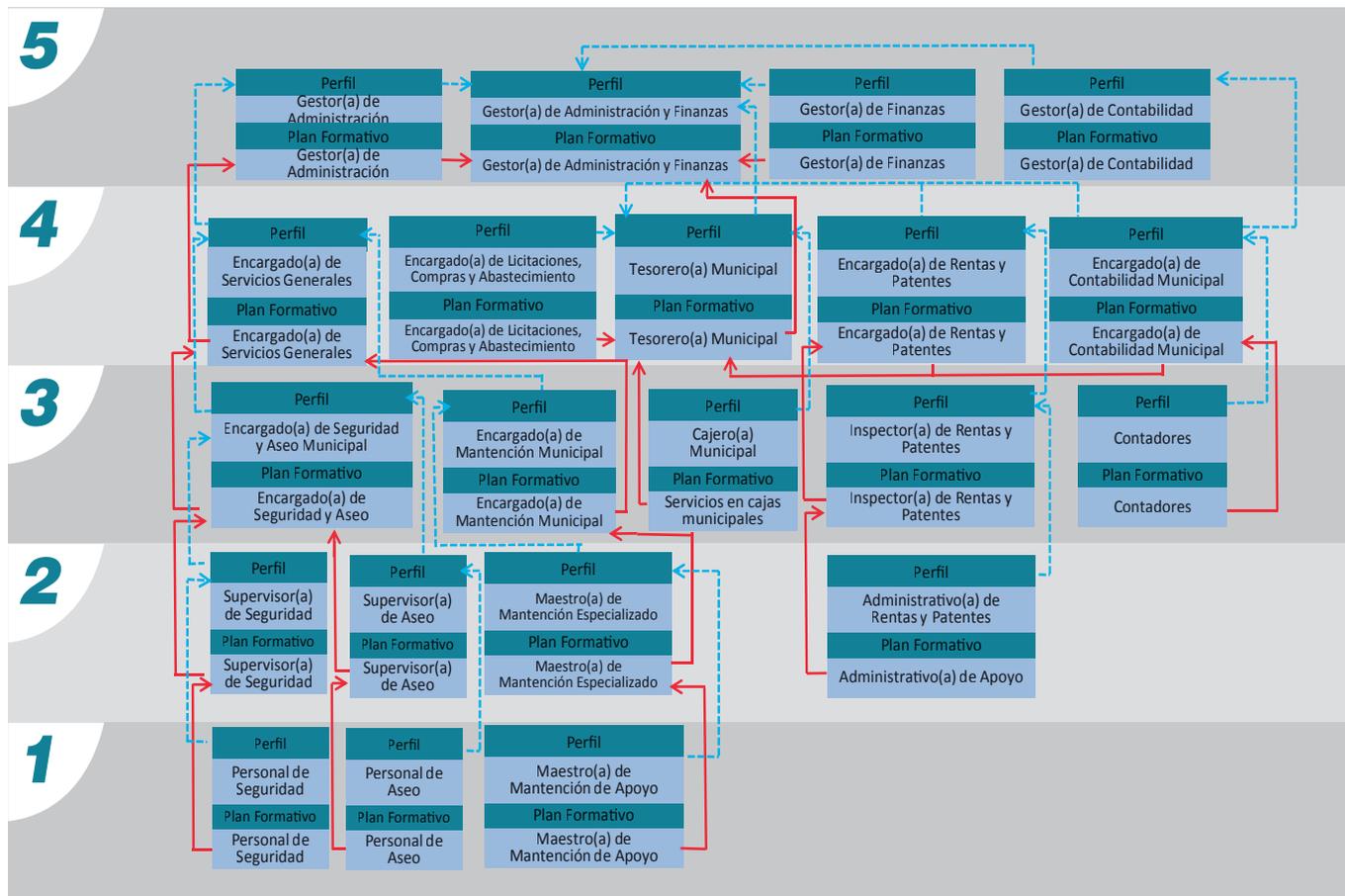


## Ruta Formativa Laboral: Gestor(a) de Recursos Humanos



## Ruta Formativa Laboral:

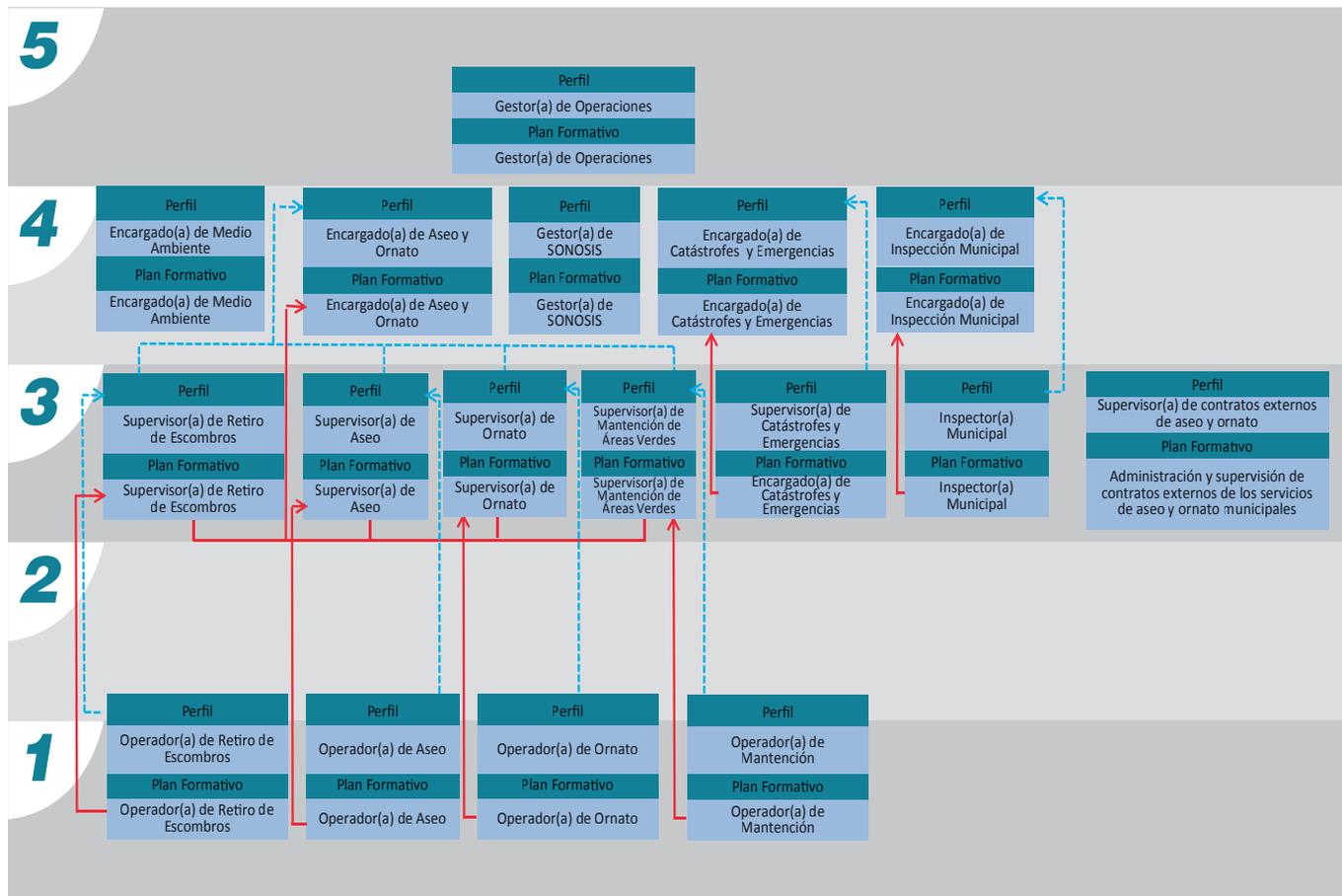
Gestor(a) de Licitaciones, Compras y Abastecimiento- Gestor(a) de Finanzas Municipales- Encargado(a) de Contabilidad Municipal- Tesorero(a) Municipal Encargado(a) de Rentas y Patentes Municipal- Inspector(a) de Rentas y Patentes Municipal- Maestro(a) de Mantención





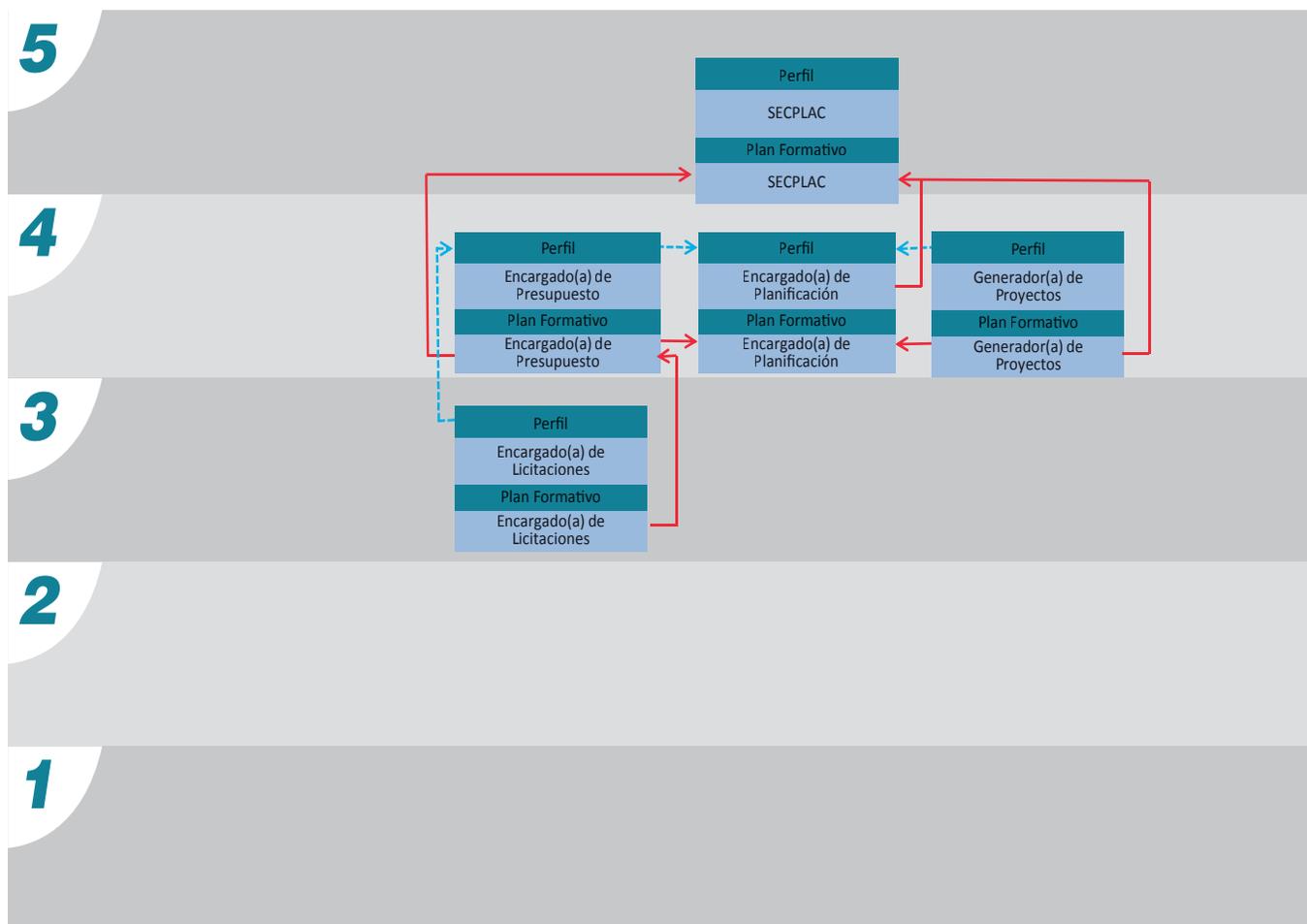
## Ruta Formativa Laboral:

Encargado(a) de Medio Ambiente- Encargado(a) de Aseo y Ornato  
Encargado(a) de Catástrofes y Emergencias



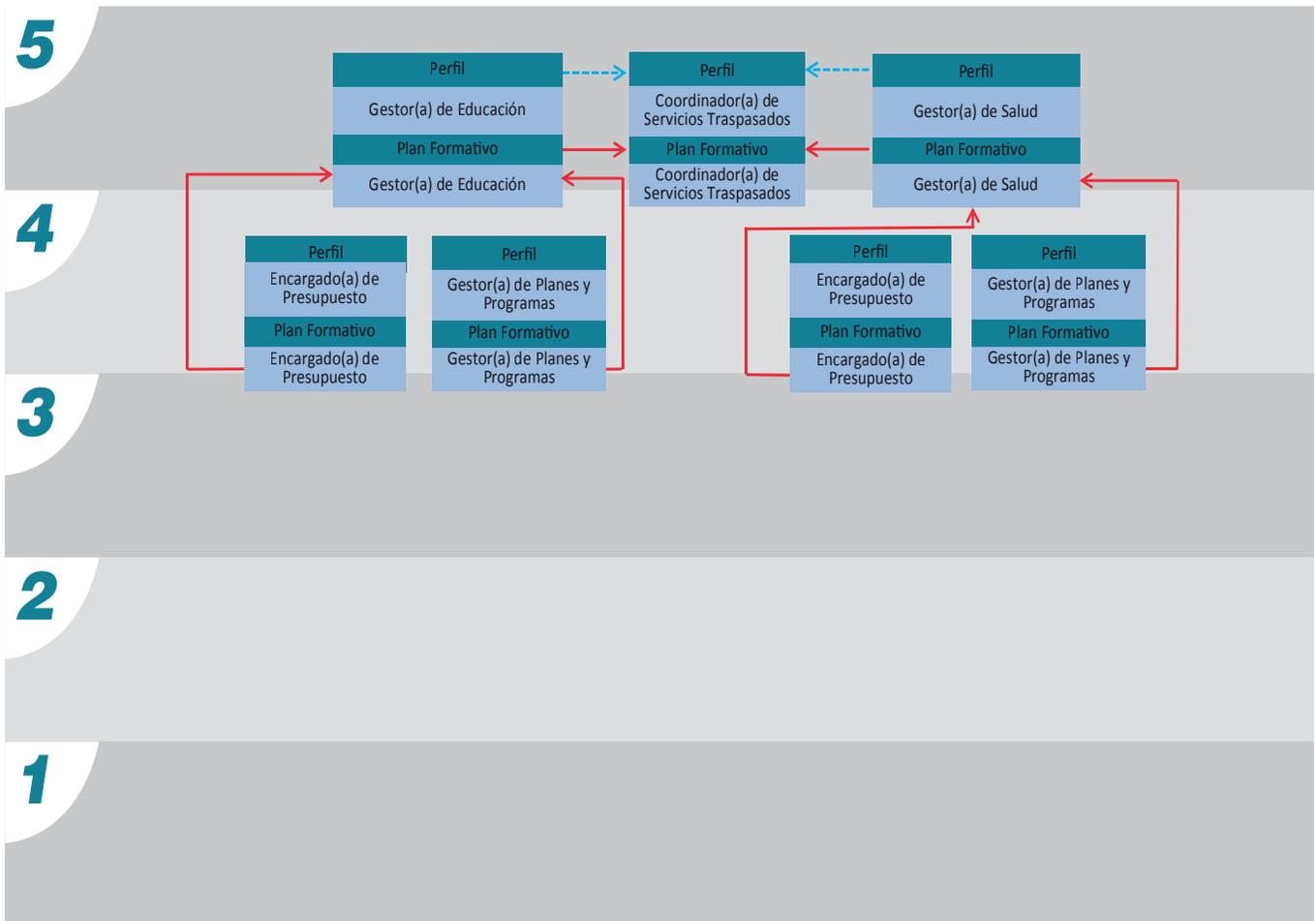
## Ruta Formativa Laboral:

Generador(a) de Proyectos- Encargado(a) de Presupuesto  
Encargado(a) de Planificación



## Ruta Formativa Laboral: Coordinador(a) de Unidad de Servicios Traspasados

 Ruta Formativa  
 Ruta Laboral

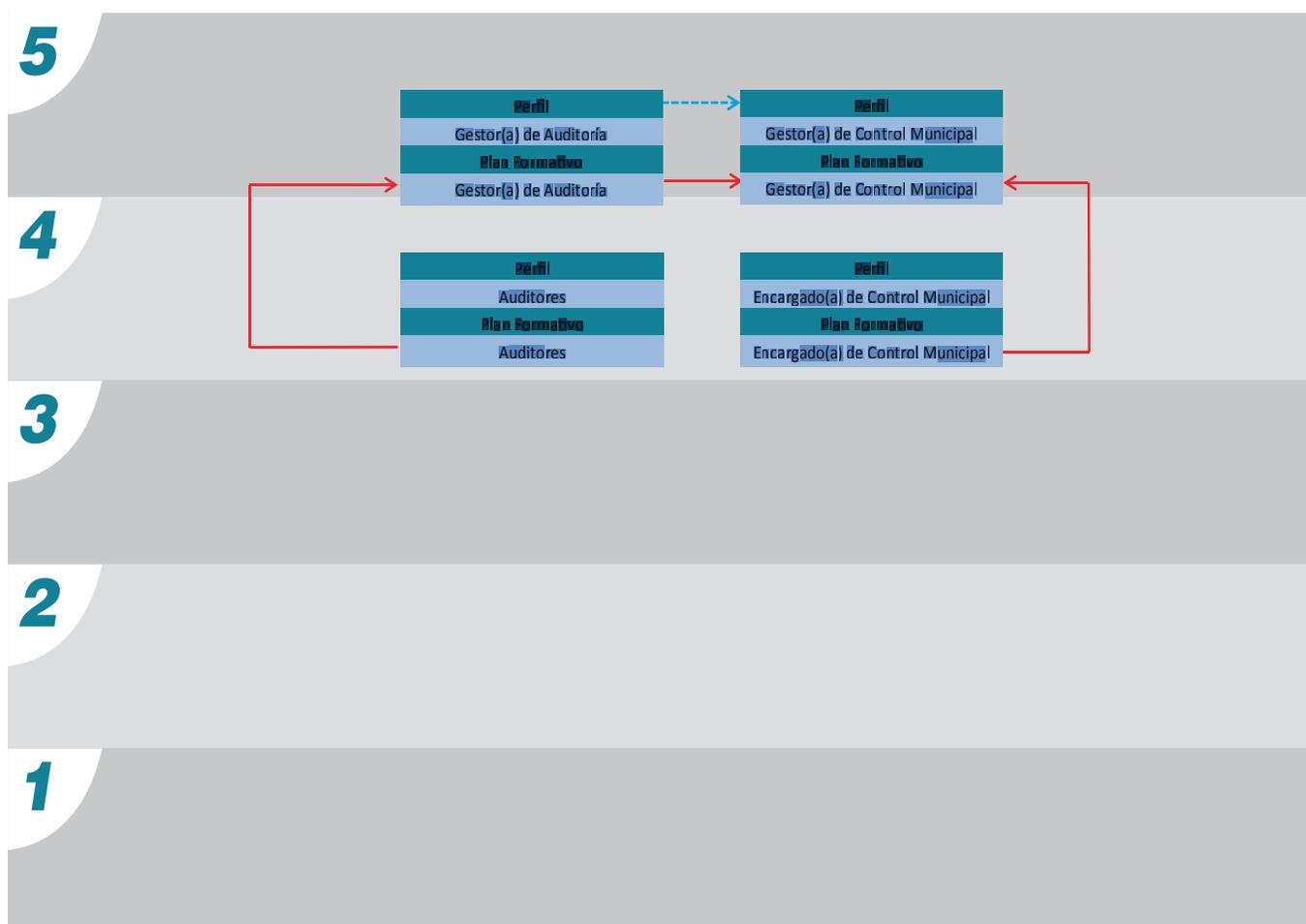


## Ruta Formativa Laboral:

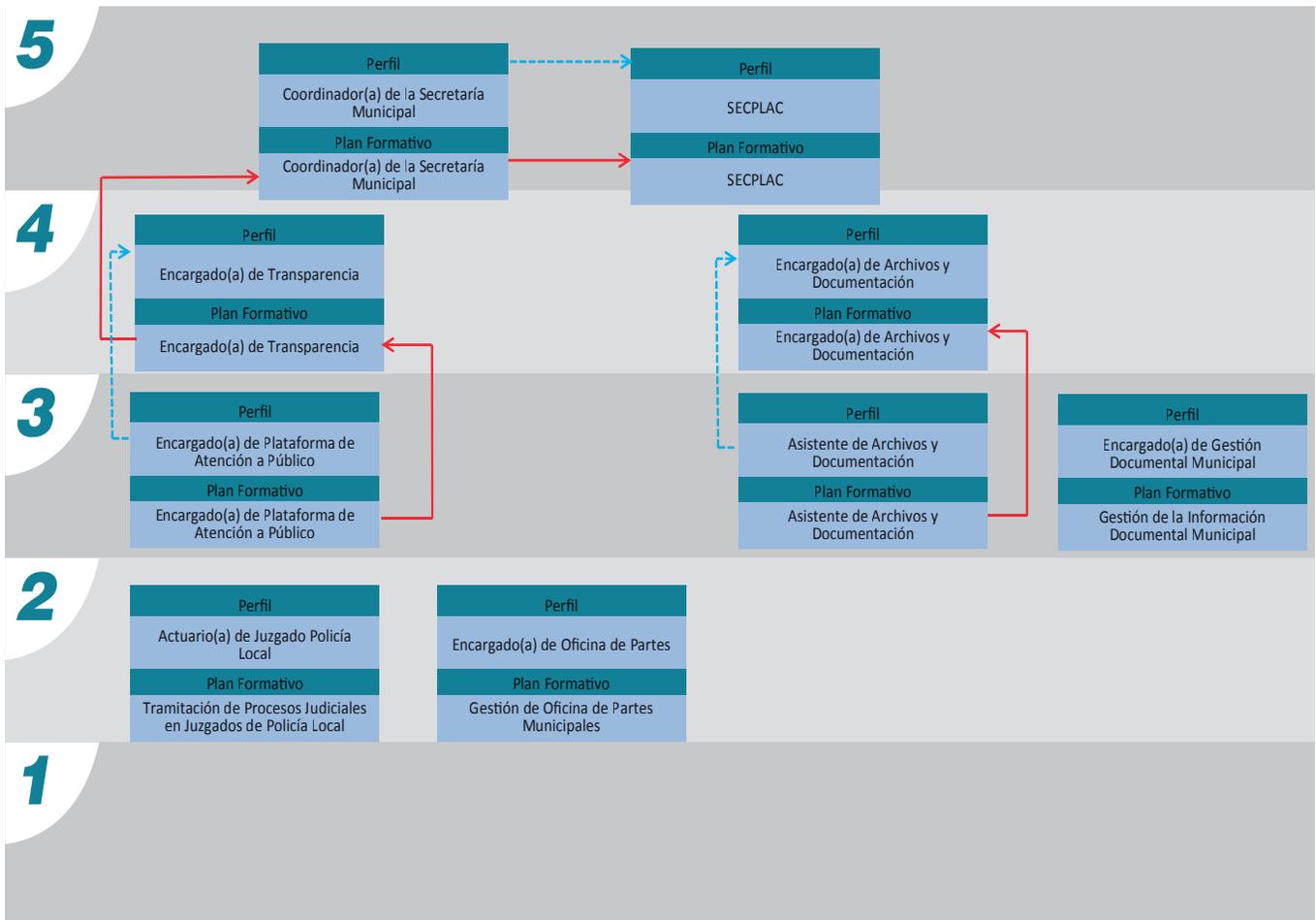
Gestor(a) de Control Municipal- Encargado(a) de Control Municipal

 Ruta Formativa

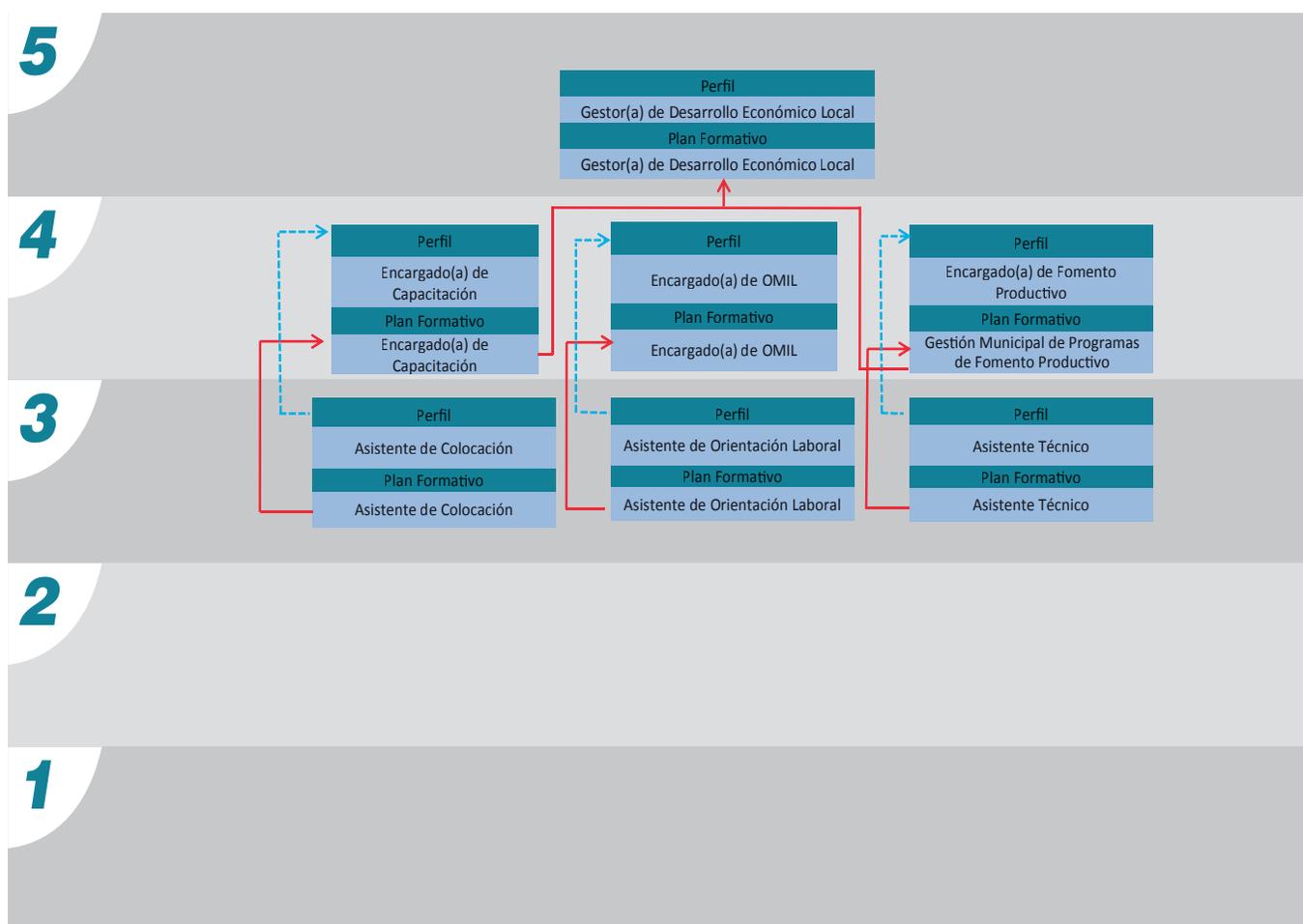
 Ruta Laboral



## Ruta Formativa Laboral: Coordinador(a) de la Secretaría Municipal



## Ruta Formativa Laboral: Encargado(a) de OMIL

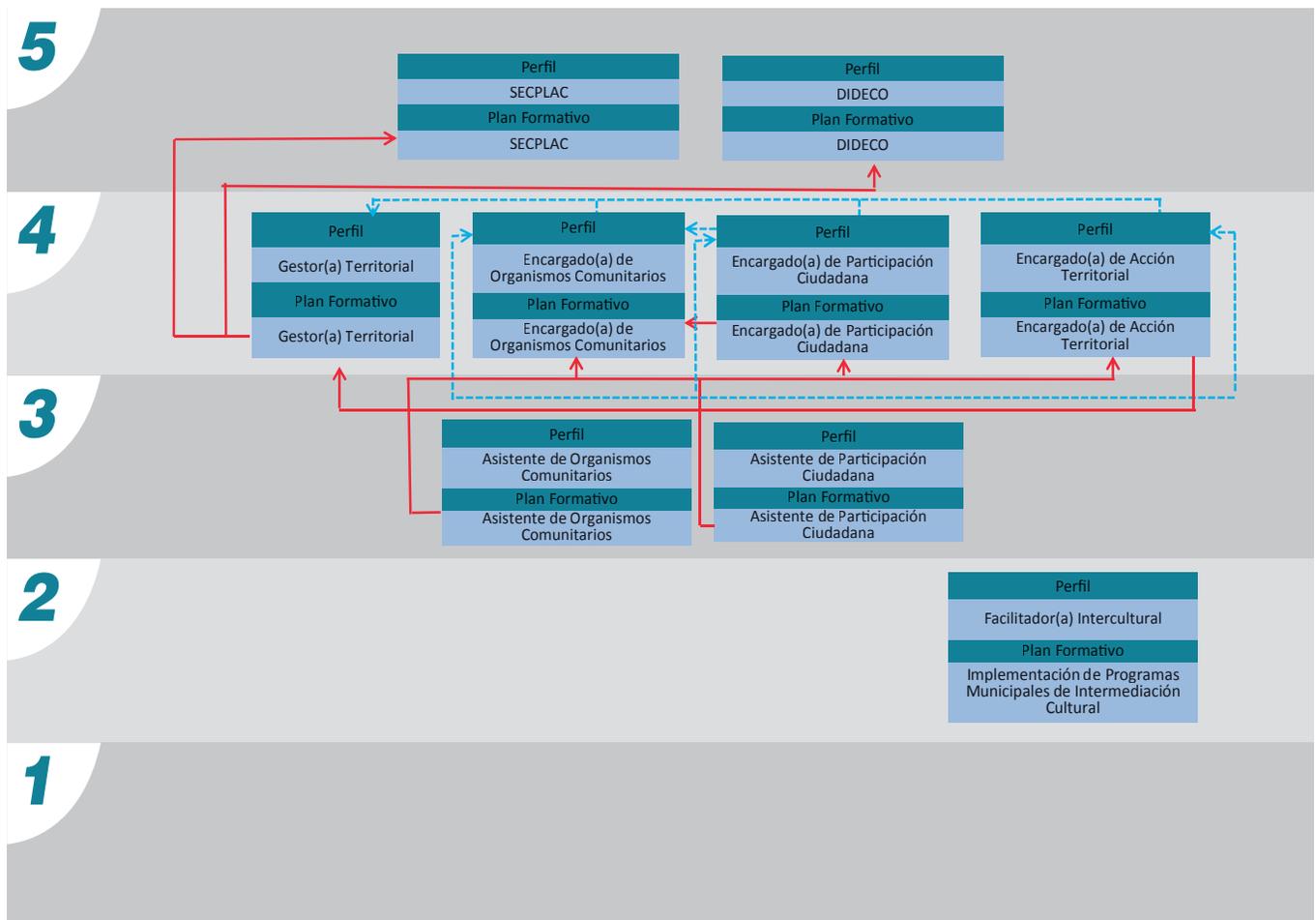


## Ruta Formativa Laboral:

### Gestor(a) Territorial- Encargado(a) de Participación Ciudadana

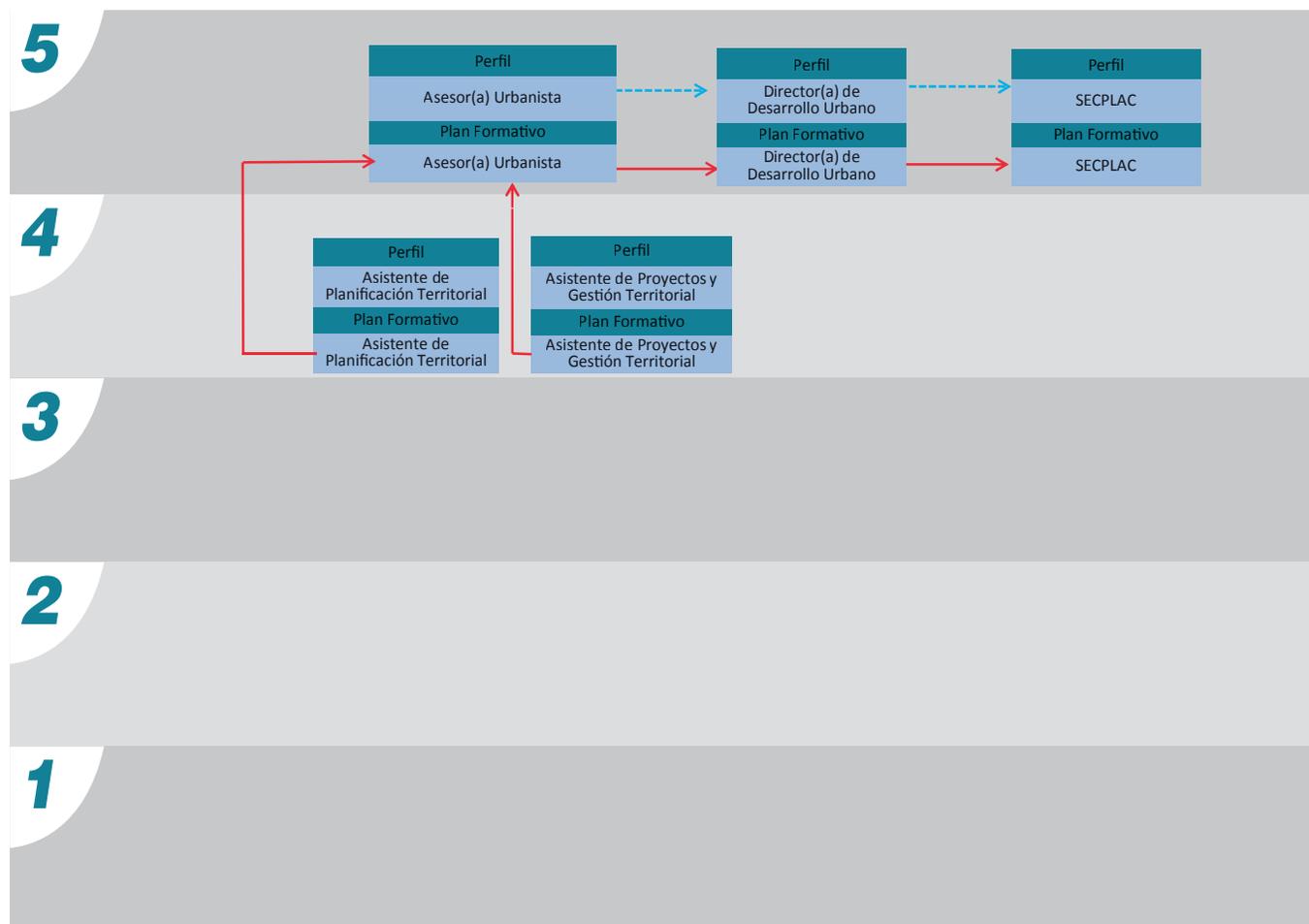
 Ruta Formativa

 Ruta Laboral



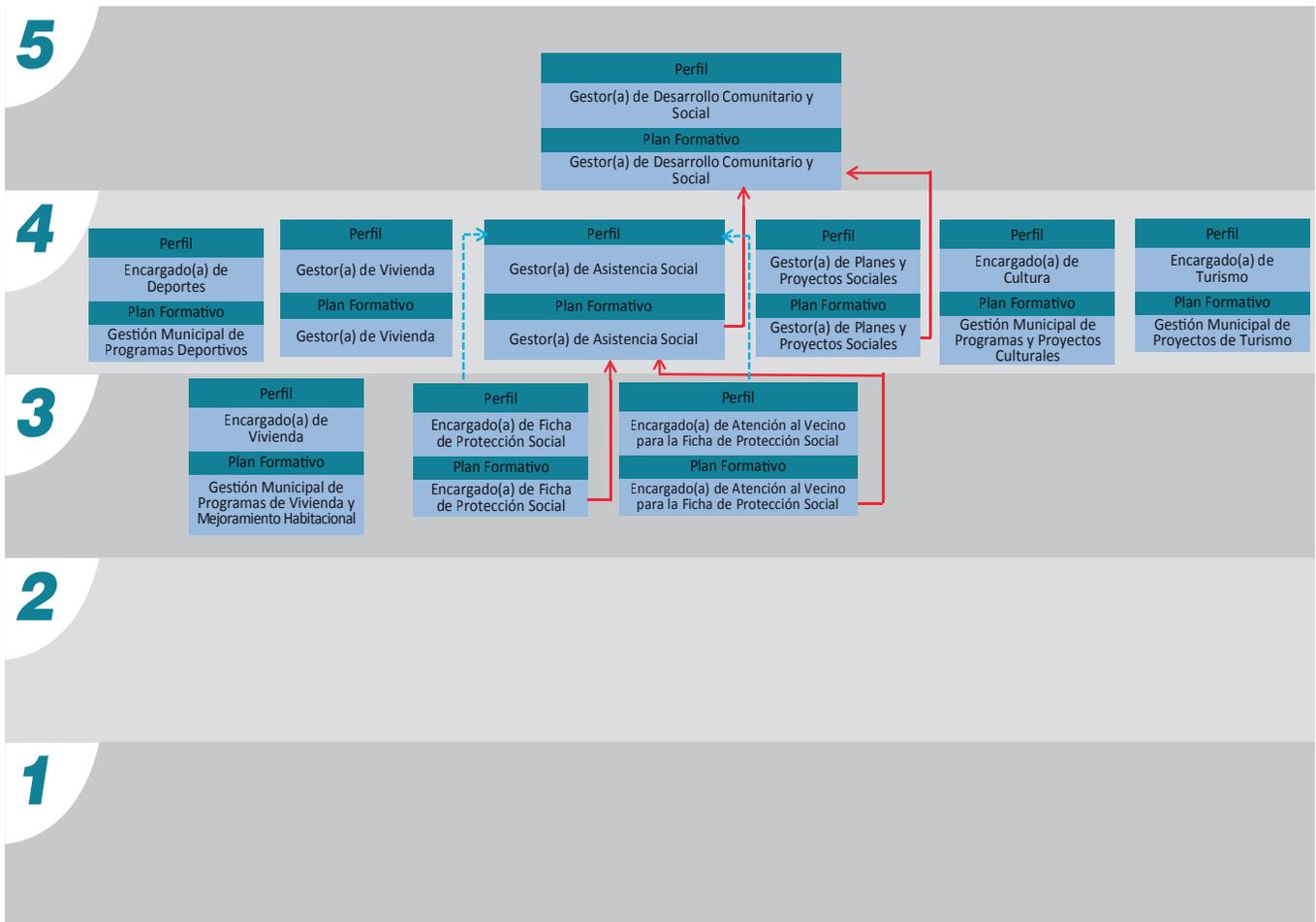
## Ruta Formativa Laboral: Asesor(a) Urbanista

 Ruta Formativa  
 Ruta Laboral



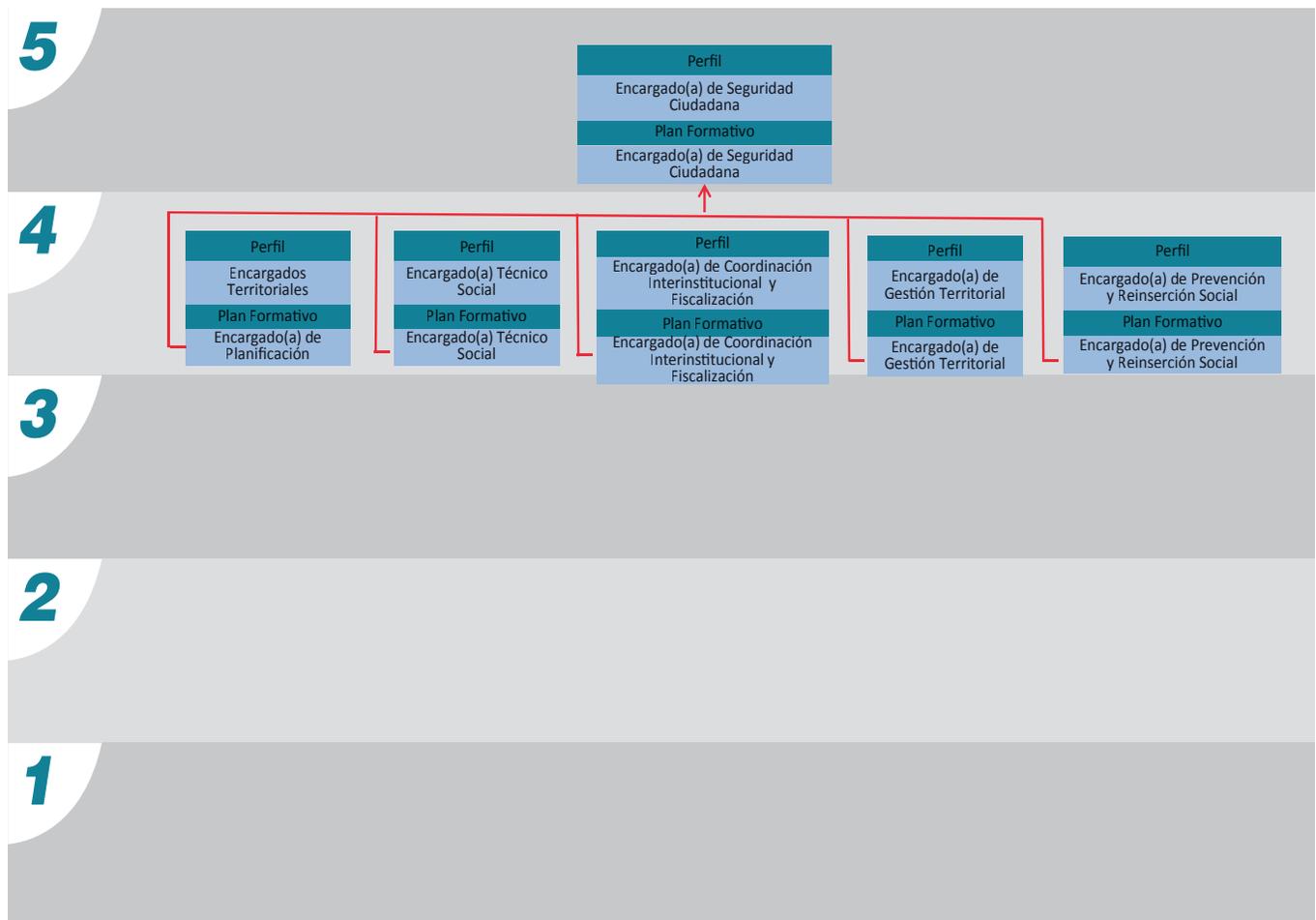
## Ruta Formativa Laboral: Gestor(a) de Desarrollo Comunitario y Social

 Ruta Formativa  
 Ruta Laboral



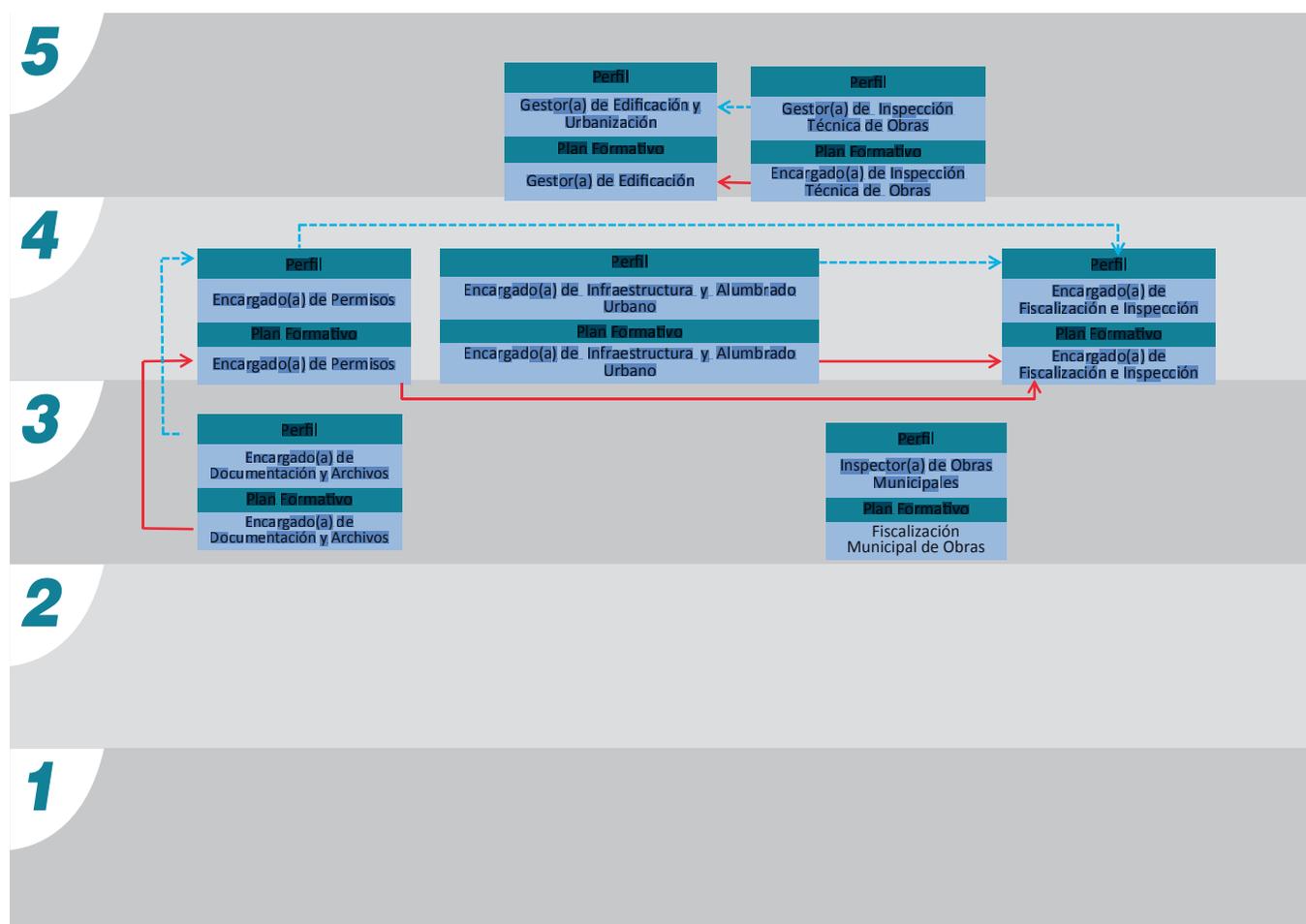
## Ruta Formativa Laboral: Encargado(a) de Seguridad Ciudadana

 Ruta Formativa  
 Ruta Laboral



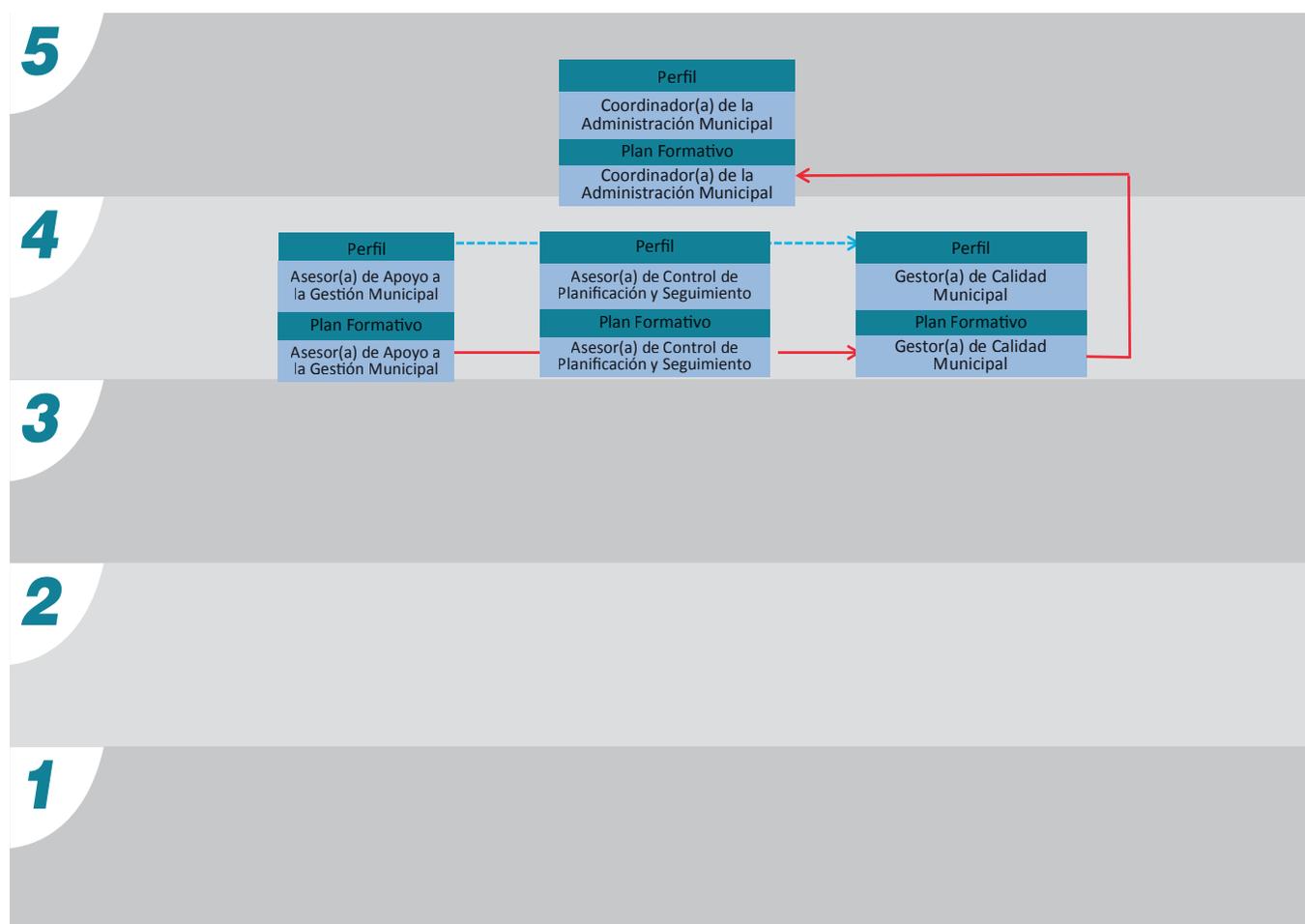
**Ruta Formativa Laboral:**  
**Coordinador(a) de la Dirección de Obras Municipales**

 Ruta Formativa  
 Ruta Laboral



## Ruta Formativa Laboral:

Coordinador(a) de la Administración Municipal  
Gestor(a) de Calidad Municipal





## CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES DEL PROCESO

El desarrollo de este trabajo contribuirá a mejorar las competencias laborales de los funcionarios y funcionarias del Subsector Municipal. Ayudará a que estas personas puedan sortear de mejor manera los obstáculos para el crecimiento del empleo, la mejora de la productividad y el desarrollo con equidad.

Con el proceso de implementación de la Ley 20.922 de Fortalecimiento Municipal, actualmente en curso, un proyecto de competencias laborales para el subsector, viene a dar respuesta a la necesidad de la definición de perfiles ocupacionales, y sus productos asociados, los que serán usados como elementos de referencia tanto por alcaldes y por los propios funcionarios y funcionarias municipales en el proceso de modernización municipal. Por otra parte, una oportunidad de mejora para que la Academia de Capacitación Municipal y Regional de la SUBDERE precise los requerimientos a sus proveedores de capacitación.

Disponer de los productos generados no solo le asigna pertinencia, sino que también es un debate que le impone a la certificación de competencias y a la formación, un desafío de pasar de la exposición de contenidos a la facilitación de aprendizajes que conlleven al desarrollo de capacidades laborales para evidenciar un desempeño competente en el mundo municipal.

El OSCL Municipal, conformado tripartitamente ha sido fundamental para llevar a cabo este trabajo, aportando una mirada estratégica y pertinencia técnica a los productos desarrollados, respondiendo así a las distintas realidades municipales a los variados procesos administrativos que cada una conduce periódicamente.

El trabajo de levantamiento y validación de información contó con el apoyo constante de la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile (ASEMUCH), la Unión de Funcionarios Municipales de Chile (UFEMUCH), la Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) y el apoyo logístico de SUBDERE. Sin lo anterior, se hubiese dificultado el poder sortear los obstáculos presentados durante el desarrollo del proyecto.

El diálogo social cobró la forma de un proceso tripartito, donde representantes del Estado, de empleadores y trabajadores, intercambiaron información de interés común para lograr actualizar, realizar ajustes y levantar los perfiles. Es importante destacar que lo anterior, expresado en el funcionamiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, puede revestir distintas formas, que van desde el mero intercambio de información hasta las modalidades de negociación más perfeccionadas, constituyendo una parte esencial en los procesos de comunicación, mediante los cuales se establece el diálogo y se toman decisiones.

El resultado del trabajo realizado ha generado un catálogo robusto de perfiles ocupacionales acreditados para el Subsector Municipal, con el objeto de aumentar las oportunidades de certificación de competencias a nivel nacional de los trabajadores y trabajadoras permitiendo garantizar para todos los actores una mayor eficiencia en el funcionamiento del sistema y afectar así, positivamente, la atención que los municipios entregan a los ciudadanos y ciudadanas en todo el territorio nacional.



