

SESION EXTRAORDINARIA Nº 117 CONCEJO MUNICIPAL

En Buin, a fecha 13 de Diciembre de 2018, siendo las 12: 00 horas, en el nombre de Dios, la Patria y la comunidad de Buin, se da inicio a la Sesión Extraordinaria Nº 117 del Concejo Municipal, Presidida por don **MIGUEL ARAYA LOBOS** Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Buin, actúa como Ministro de Fe don **GERÓNIMO MARTINI GORMAZ** Secretario Municipal. Los Directores asistentes son los siguientes: Juan Astudillo Administrador Municipal, Oscar Contreras Director de la Secretaría de Planificación; Guillermo Ibacache Director de Obras Municipales; Víctor Zúñiga Director de Control, además de don Leonardo Vergara Director del Liceo Técnico Profesional, Héctor Álvarez Director del Liceo de Alto Jahuel.

CONCEJALES ASISTENTES:

PRIMER	CONCEJAL	SR. PATRICIO SILVA GONZALEZ
SEGUNDO	CONCEJAL	SR. HERNÁN HENRÍQUEZ PARRAO
TERCER	CONCEJAL	SR. MOISES AVILA AMPUERO
CUARTO	CONCEJAL	SR. CLAUDIO SALINAS MORALES
QUINTO	CONCEJAL	SR. MARCELO ÁLVAREZ ÁLVAREZ
SEXTO	CONCEJAL	SR. MANUEL SÁNCHEZ GUAJARDO

I.- TABLA:

II.- CUENTA ALCALDE

Directores del Liceo Alto Jahuel y del Liceo Técnico Profesional informan de las postulaciones a la Asignación de Desempeño Colectivo (ADECO) el cual es un incentivo que promueve la mejora continua de las prácticas de gestión de los equipos directivos y técnico-pedagógicos, para el mejoramiento de los aprendizajes de sus estudiantes

III.- TABLA ORDINARIA:

- 1.- Acuerdo para Aprobar Presupuesto Municipal año 2019
- 2.- Acuerdo para Aprobar Cometidos Específicos de Honorarios año 2019
- 3.- Acuerdo para Aprobar la Política de Recursos Humanos año 2019.

Alcalde Miguel Araya: Se da por iniciada la sesión siendo las 12: 17 horas.
Aprobación y observaciones a Actas, no hay.

CCuenta Alcalde: Directores del liceo Alto Jahuel y del Liceo Técnico Profesional informan de las postulaciones a la Asignación de Desempeño Colectivo (ADECO) el cual es un incentivo que promueve la mejora continua de las prácticas de gestión de los equipos directivos y técnico-pedagógicos, para el mejoramiento de los aprendizajes de sus estudiantes.

Expone un representante de ADECO, el Señor Álvarez director del Liceo Alto Jahuel, quien comenta que la estrategia de todos los colegios para postular, la cual se abre a comienzos del mes de abril y que de todos los colegios de la comuna de Buin solo quedaron dos colegios: El Liceo de Alto Jahuel y el Liceo Técnico Profesional de Buin.

Concejal Moisés Ávila: ¿Queda algún registro escrito, que uno pueda leer?

Don Héctor Álvarez responde que si queda el informe final y que ahora pasa al sostenedor y posteriormente al Ministerio de Educación, indica además que traen el convenio que es bastante extensivo y una síntesis de ese proyecto y que les pueden entregar una copia a cada uno de los concejales.

Concejal Moisés Ávila: ¿son los dos únicos colegios de la comuna que ganaron?

Don Héctor Álvarez responde que eso es lo que quiere destacar, que son los dos únicos colegios de la comuna que ganaron este proyecto.

Concejal Moisés Ávila: ¿ustedes ya se ganaron ese proyecto y ahora lo están ejecutando?

Don Héctor Álvarez responde que sí y que ahora están frente al concejo para informar que están poniendo término a esta estrategia de acompañamiento en el aula.

Concejal Moisés Ávila: ¿con respecto a esa estrategia de acompañamiento, que usted catalogó como observación de clase, que significa en lo puntual?

Don Héctor Álvarez responde que significa que cada miembro del equipo de gestión, se hace una programación de visitas al aula a cada docente y que como testimonio de lo que realizaron en el liceo.

Interviene el director del liceo Técnico Profesional, señor Leonardo Vergara, quien indica que después de todo lo expuesto por el señor Álvarez, hay una concordancia con la unidad educativa, hay una salvedad, que desde el año pasado el Liceo Técnico Profesional que en todas las conversaciones que tuvieron con los docentes, en la unidades educativas, cuesta mucho el acompañamiento en el aula, porque muchos piensan que se va a ir a vigilar o formar un manto de dudas sobre los docentes, e indica que fue una verdadera escalada porque primero se consultó al equipo de gestión, primero a la unidad técnica pedagógica y lo más importante es que los profesores conocieron la pauta pedagogía al igual que los docentes del liceo Alto Jahuel, considera que es muy importante este sistema porque está dentro de la ley 20.903.

Concejal Claudio Salinas: Directores, yo quiero felicitar a los dos únicos colegios de la comuna que estuvieron dentro de este programa de incentivo colectivo, ADECO, para el aprendizaje de nuestros estudiantes, porque lo que más nos preocupa como concejales es la calidad de la enseñanza de nuestros niños, hace un año y medio atrás, se nos señalaba las grandes falencias de la educación en la comuna de Buin, pero todos estos proyectos y planes de mejoramiento en la calidad del aprendizaje en nuestra comuna va a significar un cambio significativo en lo que es darle una mejor calidad, no solamente a los estudiantes sino que también a sus familias porque les abre un abanico de posibilidades para poder estudiar, progresar, que se yo, y así optar a nuevas oportunidades en el futuro, por eso yo los felicito y los quiero instar al resto de los

colegios para que se puedan sumar a este tipo de programas, además entiendo que el Liceo técnico Profesional está trabajando en el proyecto bicentenario de excelencia y yo creo que eso es excelente y yo creo que lo que falta en nuestro país son más personas técnicas, que tienen un campo laboral muy amplio, que tiene muchas oportunidades, por eso creo que ahí hay que ponerse muy firmes en que nos resulta y que nos vaya muy bien, de tal forma de ir potenciando en nuestra comuna de Buin a todos los profesionales técnicos y en el colegio de Alto Jahuel seguir haciendo énfasis para seguir mejorando. Del informe que yo leí hace un tiempo atrás era que los niño de séptimo y octavo no entendían lo que leían, y esa es una realidad que pasa en nuestra comuna y es compleja, pero que como programa podemos ir incentivando y a ustedes los directores vayan más allá de los que les pidan de su función como director, porque es su compromiso, porque en sus manos está la dirección y el futuro de muchos estudiantes de nuestra comuna, así que a seguir trabajando en estos proyectos, en estos programas, porque lo único que se está haciendo oca es mejora la calidad de vida de muchos de nuestros vecinos, familias de la comuna de Buin así que los felicito.

El Director señor Leonardo Vergara indica que esto es un reconocimiento a los profesores, porque esto es un acompañamiento al profesor, porque ellos son profesores y que esto es un cargo que ellos tienen y que en todo momento están en la sala de clases, cuando hay falta de profesor van a hacer las clases, acompañan, que en todo momento están preocupados y saben las necesidades de los profesores, y que los profesores hayan aceptado este acompañamiento y ser monitoreados y ver qué es lo mejor para los alumnos, cree que es un gran logro.

Concejal Hernán Henríquez: Alcalde, yo extiendo mis felicitaciones a los dos establecimientos, sobre todo al liceo técnico profesional de Bajos de Matte, porque entiendo y me alegra que hayan salido elegidos, también los otros establecimientos que participaron, porque entiendo que esto significa que ustedes están empoderados en lo que es la educación en la comuna de Buin y más todavía felicito a Leonardo porque él estudió en la Escuela Consolidada, entonces el conoce la idiosincrasia de estudiar en Buin, el cuándo llegó se empapo en los distintos establecimientos que ha estado, se empapo con la educación municipal especialmente, así como lo han hecho en las unidades educativas pienso que ambos establecimientos hay muchos profesores que han estudiado en establecimientos como la escuela Consolidada, como en el liceo, y saben el problema que tenemos en la educación en Buin, y por eso yo me alegra y los felicito a ustedes y los colegios que también participaron, porque también tuvieron la iniciativa, pero especialmente a las unidades educativas, porque ese es el rumbo que tenemos que tener en la enseñanza municipal que a lo largo del país está un poco decaída, y esto creo que significa especialmente para los apoderados de volver a lo que era antiguamente y los que tuvimos la oportunidad de estar en la escuela consolidada tenemos esa imagen y esa prestancia de que la educación es primordial para el ser humano y especialmente para los niños de nuestra querida comuna de Buin, así que los felicito a ustedes y le transmitan las felicitaciones a todas las unidades, porque ustedes como director sin el apoyo de la unidad educativa prácticamente es muy poco lo que pueden avanzar, y eso significa que ustedes tiene un padrón de comunicación en los distintos establecimientos, así que felicitaciones.

El señor Leonardo Vergara comenta que hay ocho o nueve ex alumnos y que ahora son profesores del Liceo técnico profesional y considera que eso es lo valioso.

Concejal Patricio Silva: Felicitar al Director Vergara y Álvarez y mi reconocimiento como dice usted a los profesores, yo creo que es muy importante lo que ustedes han logrado, de la continuidad, y en el sentido de que el próximo año sean más, yo tengo súper buena opinión de ustedes como Director y lo reconozco públicamente y eso es un tremendo mérito de que en cada liceo teníamos la baja en las matriculas, ahora la situación está invirtiéndose, porque ahora la ley cambio también, porque ahora hay una nueva llegada al sistema público, me quedo con las felicitaciones, pedirles, ustedes no son los responsables, pero pedirles que, uno muchas veces tiene la mejor voluntad, me refiero a que a nombre de mis colegas, del alcalde, que a veces las actividades son a la misma hora, sobre todo las licenciaturas y no es que no podamos ir, o simplemente los horarios coinciden, para que vean que cuando el alcalde no pueda ir o cualquiera de nosotros, para que vean protocolarmente que concejal está ahí, para hacer la investidura como autoridad, en el sentido de que aparezca la municipalidad presente, nosotros tenemos muy relación con los colegas en el sentido de las actividades, porque están no solo los colegios municipales, están los colegios particulares y particulares subvencionados, y en estas fechas es cuando la gente más participa, y es ahí cuando uno menos se ve y nos pasa para las fiestas Patrias. Me quedo con lo primero y con las felicitaciones para ambos y sobre todo para los profesores.

Don Héctor Álvarez indica que uno de los requisitos para este convenio o de esta estrategia es que efectivamente se informe al concejo municipal y por lo tanto necesitamos que quede establecido en el acta de hoy día.

Concejal Moisés Ávila: ¿Ustedes saben, aunque ya ustedes pasaron a la etapa final, pero sabe cuántos colegios postularon, tiene esa estadística?

Don Héctor Álvarez responde que todos los colegios tienen la posibilidad de postular.

Concejal Moisés Ávila: Alcalde, sería bueno solicitar a la Corporación el catastro y a la vez incentivarlos.

Concejal Manuel Sánchez: Colega, yo le respondo a eso que usted está consultando, porque investigué sobre el tema, uno de los requisitos para que los Directores no sean suplentes, lamentablemente en nuestra comuna la gran mayoría de los Directores de nuestros establecimientos son suplentes, entonces, uno de los requisitos para postular a esto es que no tienen que ser suplentes y por eso también quería interesar porque indistintamente nos atañe, tal como lo decía Claudio, lo importante que es la educación, y llegar a todos los colegios es muy importante y apresure alcalde el tema del concurso público para los directores para los distintos establecimientos educacionales y para todos estos proyectos también, solo eso alcalde.

Alcalde Miguel Araya: Solo comentar que al fin nos aprobó el Servicio Civil, las bases del concurso público.

Concejal Moisés Ávila: Perdón ¿hay una diferencia entre suplente y subrogante, ustedes son suplentes?

Don Leonardo Vergara responde que son subrogantes.

Concejal Moisés Ávila: ¿Pero si pueden postular?

Los señores directores responde al unísono que si pueden postular.

Concejal Moisés Ávila: Alcalde, para terminar la idea, quizá como Presidente de la Corporación ¿podemos incentivar a la Secretaria o la Gerente, de motivar a los directores a postular y debido a la experiencia de los directores, les sirve a esta comuna con los pocos recursos que se tienen y me imagino también trae recursos, entonces debiese de haber una gestión institucional desde la Corporación, porque o sino el justificativo va a ser que cada equipo de gestión es autónomo, entonces la Corporación pierde su incentivo, si la Corporación incentiva, motiva y acompaña, así como el equipo de gestión acompaña a los profesores, la Corporación debiese tener también un equipo de gestión que acompañe a los directores en las iniciativas, en la relación de poder acceder a las distintas instancias del gobierno.

Don Héctor Álvarez indica que una de las razones que dio el Estado en su momento, para que se dé inicio a esta estrategia, de Asignación de Desempeño Colectivo fue que los directivos de los colegios no tenían las instancias de acceso a que los profesores obtienen por ser destacados, entonces dieron la opción de asignación por ser destacados dentro del establecimiento y esta asignación viene acompañada de un bono.

Concejal Moisés Ávila: ¿Este bono de asignación, para quien viene?

Don Héctor Álvarez responde que es para el equipo directivo de los colegios, entiéndase, directores, inspectores generales, unidad técnica, encargado de convivencia

Alcalde Miguel Araya: Felicitar a los equipos de cada establecimiento por este tremendo proyecto en pos de nuestros alumnos.

Pasamos al Punto número tres:

Tabla Ordinaria: Acuerdo para Aprobar Presupuesto Municipal año 2019. Entiendo que hubieron siete reuniones de presupuesto, seis reuniones de presupuesto señores concejales, por lo tanto vamos a someter a votación el Presupuesto Municipal año 2019, lo bajamos, lo aterrizamos y es más o menos lo que se presentó al concejo Municipal el año 2015, estamos haciendo unos ajustes que son bastante importantes, porque escuchamos lo que nos pidió el Concejo Municipal, hemos sido bien responsables en revisar y tratar de ordenar el déficit estructural que viene por años, lo estamos bajando y la idea es hacer un presupuesto más sano y más responsable, en pos de la tranquilidad de todos, lo estamos haciendo de veintisiete mil millones lo estamos bajando de veintitrés millones de pesos con la idea de trabajar todos más

tranquilos y llevar a cabo el presupuesto año 2019 y teniendo toda la fe en que vamos a conseguir más recursos y cuando estén en la caja vamos a hacer las modificaciones que corresponda hacer. Tomamos votación.

GASTOS 2019			
CUENTA	DENOMINACIÓN	Centro de Costo	PROYECCIÓN
21	Acreedores Presupuestarios		23.851.211.852
21.01	C x P Gastos en Personal	5.612.429.851	
21.01.001	Personal de Planta	2.122.612.927	
21.01.001.001	Sueldos y Sobre sueldos	1.764.416.365	
21.01.001.001.001	Sueldos base	475.125.707	
21.01.001.001.002	Sueldos base	475.125.707	
21.01.001.002	Asignación de Antigüedad	57.632.576	
21.01.001.002.002	Asignación de Antigüedad, Art. 57, letra a), de la Ley N° 18.883, y Leyes N° 19.180 y 19.280	57.632.576	
21.01.001.003	Asignación de Antigüedad	57.632.576	
21.01.001.003.001	Asignación de Antigüedad	115.050.341	
21.01.001.007	Asignaciones del D.L. N° 3.551, de 1981	115.050.341	
21.01.001.007.001	Asignación Municipal, Art. 24 y 31 D.L. N° 3.551, de 1981*	529.706.665	
21.01.001.007.003	Bonificación Art. 39, D.L. N° 3.551, de 1981*	51.196.200	
21.01.001.009	Asignaciones Especiales	1.567.760	
21.01.001.009.005	Asignación Art. 1, Ley N° 19.529*	10.731.400	
21.01.001.010	Asignación Art. 1, Perdida de Caja	601.710.000	
21.01.001.010.001	Asignación por Perdida de Caja, Art. 97, letra a), Ley N° 18.883*	357.983	
21.01.001.014	Asignaciones Corresponsionales	357.983	
21.01.001.014.001	Incremento Presupuestal, Art. 2, D.L. 3501 de 1990*	76.574.074	
21.01.001.014.002	Bonificación Corresponsatoria de Salud, Art. 3º, Ley N° 18.566*	17.622.066	
21.01.001.014.003	Bonificación Corresponsatoria, Art. 10, Ley N° 18.675*	37.141.113	
21.01.001.014.004	Bonificación Adicional, Art. 11, Ley N° 18.675*	10.547.814	
21.01.001.014.999	Otras Asignaciones Corresponsables*	1.852.803	
21.01.001.015	Asignaciones Suplementarias	1.852.803	
21.01.001.015.001	Asignación Unica, Art. 4, Ley N° 18.717*	1.852.803	
21.01.001.019	Asignación de Responsabilidad	1.852.803	
21.01.001.019.001	Asignación de Responsabilidad Judicial, Art. 2, Ley N° 20.008*	1.852.803	
21.01.001.019.002	Asignación de Responsabilidad directiva	1.852.803	
21.01.001.022	Componente base asignación de Desempeño	1.852.803	
21.01.001.024	Asignación Artículo 1º, Ley N° 19.112	179.728.000	
21.01.001.025.001	Asignación Especial Profesionales Ley N° 15.076, letra a), Art. 1º, Ley N° 19.112*	1.262.344	
21.01.001.998	Otras Asignaciones	1.262.344	
21.01.001.999.001	Artículo 85 ley N° 18482	1.262.344	
21.01.002	Aportes del Empleador	45.191.438	
21.01.002.001	Aporte de los Trabajadores	29.775.180	
21.01.002.002	Otros Colaborantes Presupuestales	25.025.416	
21.01.003	Asignaciones por Desempeño	177.937.661	
21.01.003.001	Desempeño Institucional	106.537.000	
21.01.003.001.001	Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, Art. 1, Ley N° 20.008*	91.092.263	
21.01.003.002	Desempeño Colectivo	91.092.263	
21.01.003.002.001	Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, Art. 1, Ley N° 20.008*	91.092.263	
21.01.004	Reembolos y Variaciones	144.416.376	
21.01.004.005	Trabajos Extraordinarios	13.409.376	
21.01.004.006	Condiciones de Servicios en el País	10.059.000	
21.01.005	Agrualdos y Bonos	55.925.906	
21.01.005.001	Agrualdos	1.308.630	
21.01.005.001.001	Agrualdo de Fiestas Patrias*	7.961.300	
21.01.005.001.002	Agrualdo de Navidad*	5.398.400	
21.01.005.002	Bonos de Escolaridad	5.398.400	
21.01.005.003	Bonos Especiales	5.398.400	
21.01.005.003.001	Bono Extraordinario Anual*	73.475.181	
21.01.005.004	Bonificación Adicional al Bono de Escolaridad	13.475.181	
21.02	Personal a Contrato	1.742.704	
21.02.001	Sueldos y Sobre sueldos	805.254.203	
21.02.001.001	Sueldos base	507.103.211	
21.02.001.001.001	Sueldos base	205.878.819	
21.02.001.002	Asignación de Antigüedad	205.878.819	
21.02.001.002.002	Asignación de Antigüedad, Art. 97, letra a), de la Ley N° 18.883 y Leyes N° 19.180 y 19.280*	2.268.179	
21.02.001.003	Asignación Profesional	2.268.179	
21.02.001.007	Asignaciones del D.L. N° 3.551, de 1981	49.054.077	
21.02.001.007.001	Asignación Municipal, Art. 24 y 31 D.L. N° 3.551, de 1981*	102.334.113	
21.02.001.009	Asignaciones Especiales	102.334.113	
21.02.001.009.005	Asignación Art. 1, Ley N° 19.529*	36.067.316	
21.02.001.013	Asignación Corresponsables	36.067.316	
21.02.001.013.001	Incremento Presupuestal, Art. 2, D.L. 3501, de 1990*	20.048.860	
21.02.001.018	Asignaciones de Reconocimiento	20.048.860	
21.02.001.018.001	Asignación de Responsabilidad directiva	1.852.803	
21.02.001.021	Componente base asignación de Desempeño	1.852.803	
21.02.002	Anefios del Empleador	30.926.500	
21.02.002.001	A Servicios de Bienes	2.116.000	
21.02.002.002	Otros Colaborantes Presupuestales	1.0.000.000	
21.02.003	Asignaciones por Desempeño	1.0.000.000	
21.02.003.001	Desempeño Institucional	35.402.600	
21.02.003.001.001	Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, Art. 1, Ley N° 20.008*	35.402.600	
21.02.003.002	Desempeño Colectivo	35.402.600	
21.02.003.002.001	Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, Art. 1, Ley N° 20.008*	35.402.600	
21.02.004	Remuneraciones Variables	37.205.000	
21.02.004.005	Trabajos Extraordinarios	37.205.000	
21.02.004.006	Condiciones de Servicios en el País	67.320.600	
21.02.005	Agrualdos y Bonos	1.000.000	
21.02.005.001	Agrualdos	500.000	
21.02.005.001.001	Agrualdo de Fiestas Patrias*	200.000	
21.02.005.001.002	Agrualdo de Navidad*	1.100.000	
21.02.005.002	Bono de Escolaridad	1.100.000	
21.02.005.003	Bonos Especiales	1.100.000	
21.02.005.003.001	Bono Extraordinario Anual*	49.264.000	
21.02.005.006.004	Bonificación Adicional al Bono de Escolaridad	10.763.600	
21.03	Otros Remuneraciones	1.0.000.000	
21.03.001	Remuneraciones a Sirio Alcalde -Personas Naturales	1.0.000.000	
21.03.004	Remuneraciones a Personal Asumidas por el Código del Trabajo	1.0.000.000	
21.03.004.001	Sueldos	1.0.000.000	
21.03.004.002	Aporte del empleador	1.0.000.000	
21.03.004.004	Asignaciones y bonos	1.0.000.000	
21.03.006	Suplementos y Reemplazos	1.0.000.000	
21.03.007	Asignaciones a Retiradas	1.0.000.000	
21.04	Otros Gastos en Personal	1.0.000.000	
21.04.003	Deducciones Jurídicas, Contencioso y Casaciones	1.0.000.000	
21.04.003.001	Deducciones Jurídicas	1.0.000.000	
21.04.003.002	Gastos por conciliaciones y representaciones del municipio	1.0.000.000	

21.04.003.003	Otros pasos.		5.014,700
21.04.004	Prestaciones de Servicios Comunitarios		1.947,768,000
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario		1.947,768,000
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario		1.947,768,000
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250220: PRODESAI	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250139: O P F	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250305: Mifas Buremes	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250401: Asistencia	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250402: Adulto Mayor	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250404: Organizaciones Comunitarias	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250301: Semana Buinense 2019	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250306: Fiestas Patrias 2019	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250307: Aniversario Localidades	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250309: Navidad con la Comunidad	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250428: Bum Verano en el Mar 2019	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250429: Desafíos Sociales	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250449: Familia, Seguridad y Oportunidades	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250415: Turismo	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250440: Oficina Laboral	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250407: Vivienda	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250408: Oficina de la Mujer	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250302: Madres Buenas	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250314: Día de la Mujer	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250412: Madres Temporeras	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250420: Día de la Discapacidad	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250426: Centro General de la Familia	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250430: Fomento Productivo	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250431: Diversidad	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250432: Asuntos Indígenas	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250435: OTEC Municipal	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250441: Oficina de Migración	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250501: Piscina Municipal	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250504: Oficina Deportes	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250506: Complejo Deportivo	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250607: Albergues	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250620: Asociaciones Religiosas	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250601: Oficina de Cultura	POR DISTRIBUIR
21.04.004.001	Desarrollo Comunitario	250438: Albergue	POR DISTRIBUIR
21.04.004.002	Medio Ambiente, Aseo y Ornato	250439: Vuelta al Colegio	POR DISTRIBUIR
21.04.004.002	Medio Ambiente, Aseo y Ornato	280201: Carreteras Municipales	POR DISTRIBUIR
21.04.004.002	Medio Ambiente, Aseo y Ornato	280202: Mantención de Áreas Verdes	POR DISTRIBUIR
21.04.004.002	Medio Ambiente, Aseo y Ornato	280203: Recuperación de Áreas Verdes	POR DISTRIBUIR
21.04.004.002	Medio Ambiente, Aseo y Ornato	280204: Programa Emergencia	POR DISTRIBUIR
21.04.004.002	Medio Ambiente, Aseo y Ornato	280205: Recuperación de Medioambiente	POR DISTRIBUIR
21.04.004.002	Medio Ambiente, Aseo y Ornato	280206: Reparación de Mobiliario Urbano	POR DISTRIBUIR
21.04.004.002	Medio Ambiente, Aseo y Ornato	280207: Parque Mapo	POR DISTRIBUIR
21.04.004.002	Medio Ambiente, Aseo y Ornato	280208: Higiene Ambiental y Zoonosis	POR DISTRIBUIR
21.04.004.002	Medio Ambiente, Aseo y Ornato	280209: Clínica Veterinaria	POR DISTRIBUIR
21.04.004.003	Obras Municipales	280210: Limpieza de Asequias	POR DISTRIBUIR
21.04.004.003	Obras Municipales	260401: Construye en Norma	14.8,000
21.04.004.004	Administración y Finanzas	260402: Gestion en Norma	31.488,000
21.04.004.004	Administración y Finanzas	240401: Rentas Informa a la Comunidad	11.729,000
21.04.004.005	Planificación	200201: Convocatoria Social	11.729,000
21.04.004.005	Planificación	200402: Desarrollo Cultural	101.000,000
21.04.004.005	Alcaldía - Administración	200403: Gestión Territorial	164.957,000
21.04.004.006	Alcaldía - Administración	200202: Atención al Vecino	500,000
21.04.004.006	Alcaldía - Administración	220001: Alianza Pueblo + Privada	POR DISTRIBUIR
21.04.004.006	Alcaldía - Administración	220201: Seguridad Pública	POR DISTRIBUIR
21.04.004.006	Alcaldía - Administración	200302: Vacaciones de Invierno	POR DISTRIBUIR
21.04.004.006	Alcaldía - Administración	200201: Convocatoria Social	POR DISTRIBUIR
21.04.004.006	Alcaldía - Administración	200402: Desarrollo Cultural	POR DISTRIBUIR
21.04.004.006	Alcaldía - Administración	200403: Gestión Territorial	POR DISTRIBUIR
22.01	C x P Bienes y Servicios de Consumo	200202: Atención al Vecino	POR DISTRIBUIR
22.01.001	Alimentos y Bebidas	0	5.117,000
22.01.001	Para Personas	0	15.700,000
22.01.002	Para Personas	0	15.700,000
22.01.002	Para Animales	250438: Albergue	1.076,000
22.01.002	Para Animales	280201: Caniles Municipales	5.763,000
22.01.002	Para Animales	280207: Parque Mapo	1.742,000
22.02	Textiles, Vestuario y Calzado	0	19.755,000
22.02.002	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	250423: Bum Verano en el Mar 2019	10.047,000
22.02.002	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	250501: Piscina Municipal	703,000
22.02.002	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	280201: Mantención de Áreas Verdes	1.041,000
22.02.002	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	280202: Recuperación de Áreas Verdes	1.041,000
22.02.002	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	280204: Programa Emergencia	2.169,000
22.02.002	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	280205: Oficina de Medioambiente	1.041,000
22.02.002	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	280206: Reparación de Mobiliario Urbano	1.041,000
22.02.002	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	280207: Parque Mapo	1.041,000
22.02.002	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	280208: Higiene Ambiental y Zoonosis	1.041,000
22.02.002	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	280209: Clínica Veterinaria	1.041,000
22.02.002	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	280210: Limpieza de Asequias	1.041,000
22.02.003	Calzado	0	5.129,000
22.02.003	Calzado	280202: Mantención de Áreas Verdes	1.041,000
22.02.003	Calzado	280203: Recuperación del Aras. Verdes	1.041,000
22.02.003	Calzado	280204: Programa Emergencia	2.169,000
22.03	Comunicación y Licitaciones	280205: Oficina de Medioambiente	1.041,000
22.03.001	Para Vehículos	0	1.794,000
22.03.001	Para Vehículos	280103: Mantención de Vehículos Municipales	1.794,000,000
22.04	Materiales de Uso y Consumo	0	18.327,000
22.04.001	Materiales de Oficina	0	49.700,000
22.04.001	Materiales de Oficina	220102: Gestión Administración	20.140,000
22.04.001	Materiales de Oficina	250220: PRODESAI	16.000,000
22.04.002	Productos Químicos	0	7.000,000
22.04.002	Productos Químicos	250501: Piscina Municipal	4.672,000
22.04.002	Productos Químicos	250507: Complejo Deportivo	1.500,000
22.04.004	Productos Farmacéuticos	0	5.000,000
22.04.004	Productos Farmacéuticos	250431: Diversidad	5.000,000
22.04.004	Productos Farmacéuticos	250507: Complejo Deportivo	3.000,000
22.04.004	Productos Farmacéuticos	280207: Parque Mapo	1.000,000
22.04.005	Materiales y Utiles Químicos	280209: Clínica Veterinaria	4.000,000
22.04.005	Materiales y Utiles Químicos	0	2.000,000
22.04.005	Materiales y Utiles Químicos	250501: Piscina Municipal	1.000,000
22.04.005	Materiales y Utiles Químicos	280209: Clínica Veterinaria	1.000,000

24.01.001	Fondo de Emergencia		
24.01.001.001	Emergencia Social	0	-4.000.000
24.01.002	Educación - Personas Jurídicas Privadas	280204 Programa Emergencia	-4.000.000
24.01.002.001	Educación - Personas Jurídicas Privadas Art. 13 D.F.L. N° 1.3063-80	0	4.000.000
24.01.002.001	Educación - Personas Jurídicas Privadas Art. 13 D.F.L. N° 1.3063-80	0	200.000.000
24.01.002.001	Educación - Personas Jurídicas Privadas Art. 13 D.F.L. N° 1.3063-80 138	290402 Subvenciones	200.000.000
24.01.003	Salud - Personas Jurídicas Privadas Art. 13 D.F.L N° 1.3.063/80	0	2.000.000.000
24.01.003.002	Salud - Personas jurídicas Privadas 13 D.F.L N° 1.3063-80 fondos externos	0	7.500.000.000
24.01.004	Salud - Personas jurídicas Privadas 13 D.F.L N° 1.3063-80 fondos externos	240102 Gestión DAF	7.500.000.000
24.01.004	Organizaciones Comunitarias	0	2.500.000.000
24.01.005	Otros Personas Jurídicas Privadas 138	290402 Subvenciones	1.000.000.000
24.01.005	Otros Personas Jurídicas Privadas	0	1.000.000.000
24.01.005	Otros Personas Jurídicas Privadas 138	290402 Subvenciones	1.000.000.000
24.01.007	Asociatividad Social a Personas Naturales	0	500.000.000
24.01.007	Asociatividad Social a Personas Naturales 138	250401 Asistencial	500.000.000
24.01.008	Premios y Otros	0	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 138	760201 Semana Buena 2019	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 139	752006 Fiestas Patrias 2019	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 141	250309 Navidad con la Comunidad	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 142	250423 Boleto de Entrada	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 144	250423 Boleto Verano en el Mar 2019	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 145	250406 Oficina Laboral	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 149	250408 Oficina de la Mujer	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 147	250303 Madres Buiñenses	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 148	252314 Día de la Mujer	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 149	250410 Madres temporeras	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 150	252419 Feria Otoño Invierno	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 151	252430 Fármacos Productivos	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 152	252432 Asuntos Indígenas	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 153	250435 OTEC Municipal	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 154	250441 Oficina de Migración	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 155	250501 Piscina Municipal	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 156	250504 Oficina Deportes	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 157	252202 Correligion Deportivo	1.000.000.000
24.01.008	Premios y Otros 158	250802 Becas Rendimiento	500.000.000
24.01.008	Premios y Otros 159	252424 Becas Educativas Superior	500.000.000
24.01.008	Premios y Otros 160	250503 Becas Deportivas	500.000.000
24.01.008	Premios y Otros 161	250440 Bebas Educ. Básica y Media	500.000.000
24.01.008	Premios y Otros 162	250402 Adulto Mayor	500.000.000
24.01.008	Premios y Otros 163	250501 Piscina Municipal	500.000.000
24.01.008	Premios y Otros 164	250436 Vuelta al Colegio	500.000.000
24.01.008	Premios y Otros 165	250304 Padres Buiñenses	500.000.000
24.01.009	Otras Transferencias al Sector Privado	2050402 Desarrollo Cultural	1.000.000.000
24.01.999.001	Otras Transferencias Subvenciones	0	1.000.000.000
24.01.999.001	Otras Transferencias Subvenciones	0	1.000.000.000
24.01.999.004	Aporte al Bienestar Sector Salud de la CDS de Bui	200402 Subvenciones	1.000.000.000
24.01.999.004	Aporte al Bienestar Sector Salud de la CDS de Bui	0	1.000.000.000
24.03	A. Otras Entidades Públicas	200402 Subvenciones	1.000.000.000
24.03.002	Alta Servicios de Salud	0	1.000.000.000
24.03.002.001	Multa Ley de Alcoholos	0	1.000.000.000
24.03.002.001	Multa Ley de Alcoholos 138	0	1.000.000.000
24.03.002.001	A los Asociaciones	240102 Gestión DAF	1.000.000.000
24.03.002.001	A la Asociación Chilena de Municipalidades	0	1.000.000.000
24.03.002.001	A la Asociación Chilena de Municipalidades 138	0	1.000.000.000
24.03.002.002	A las Asociaciones	240102 Gestión DAF	1.000.000.000
24.03.002.002	A las Asociaciones 138	0	1.000.000.000
24.03.002.002	Al Fondo Comunal Municipal Permiso de Circulación	240102 Gestión DAF	1.000.000.000
24.03.002.002	Al Fondo Comunal Municipal Permiso de Circulación	0	1.000.000.000
24.03.002.002	Aporte Alto Viento	0	1.000.000.000
24.03.002.002	Aporte Alto Viento 138	0	1.000.000.000
24.03.092	Al Fondo Comunal Municipal Multas	240102 Gestión DAF	1.000.000.000
24.03.092.001	Art. 14 N° 6 Ley N° 18.695	0	2.000.000.000
24.03.092.001	Art. 14 N° 6 Ley N° 18.695 138	0	2.000.000.000
24.03.092.002	Multas TAG 50%	240102 Gestión DAF	2.000.000.000
24.03.092.002	Multas TAG 50% 138	0	2.000.000.000
24.03.100	A Organizaciones Sociales	240102 Gestión DAF	2.000.000.000
24.03.100.001	RNMP Multas 80% Otras Comunas	0	2.000.000.000
24.03.100.001	RNMP Multas 80% Otras Comunas	0	2.000.000.000
24.03.100.002	RNMP Multas 30% Otras Comunas	240102 Gestión DAF	2.000.000.000
24.03.100.002	RNMP Multas 30% Otras Comunas	0	2.000.000.000
25	C x P Intereses de Precio	340102 Gestión DAF	2.000.000.000
25.01	Impuestos	0	2.000.000.000
25.01	Impuestos	0	2.000.000.000
26	C A P Otras Gastos Corrientes	240102 Gestión DAF	2.000.000.000
26.01	Deducciones	0	2.000.000.000
26.01	Deducciones	0	2.000.000.000
26.02	Convenaciones por Daños a Terceros vía a la Propiedad	240102 Gestión SECPCLA	2.000.000.000
26.02	Convenaciones por Daños a Terceros vía a la Propiedad	0	2.000.000.000
26.04	Aplicación Fondos de Terceros	310102 Gestión Jurídica	2.000.000.000
26.04.001	Arrendamiento de Multas de Tránsito no Pagadas	0	2.000.000.000
26.04.001	Arrendamiento de Multas de Tránsito no Pagadas 138	0	2.000.000.000
27	C x P Adquisición de Activos no Financieros	240102 Gestión DAF	2.000.000.000
28.001	Exertos	0	2.000.000.000
28.001	Exertos	0	2.000.000.000
28.05	Maquinaria y Equipo	220102 Gestión Administración	2.000.000.000
29.05.001	Maquinaria y Equipo de Oficina	0	2.000.000.000
29.05.001	Maquinaria y Equipo de Oficina	0	2.000.000.000
29.05.001	Maquinaria y Equipo de Oficina	270102 Gestión Transito	2.000.000.000
29.05.002	Maquinaria y Equipo para la Producción	240102 Gestión DAF	2.000.000.000
29.05.002	Maquinaria y Equipo para la Producción	0	2.000.000.000
29.05.002	Maquinaria y Equipo para la Producción	280203 Recuperación de Áreas Verdes	2.000.000.000
29.05.002	Maquinaria y Equipo para la Producción	280210 Limpieza de acopios	2.000.000.000
29.05.999	Otras	0	2.000.000.000
29.07	Proyectos Informáticos	200201 Comunicación Social	2.000.000.000
29.07.001	Proyectos Consultoriales	0	2.000.000.000
29.07.001	Proyectos Consultoriales	0	2.000.000.000
31	C x P Incentivos de Inversión	250407 Vivienda	2.000.000.000
31.02	Prácticas	0	2.000.000.000
31.02.002	Consultorios	0	2.000.000.000
31.02.002.001	CONSULTORIAS AÑO 2018	200201 Consultorios	2.000.000.000
31.02.002.001	Consultorios SECPCLA	0	2.000.000.000
31.02.002.001	Consultorías SECPCLA	0	2.000.000.000
31.02.004	Obras Civiles	290102 Gestión SECPCLA	2.000.000.000
31.02.004.007	PROYECTOS AÑO 2018	0	2.000.000.000
31.02.004.007.021	Ejecución Sanamiento de Agua Potable y Obras Materiales	0	2.000.000.000
31.02.004.007.021	Ejecución Sanamiento de Agua Potable y Obras Materiales	240102 Gestión SECPCLA	2.000.000.000
31.02.004.009	PROYECTOS AÑO 2018	240102 Gestión SECPCLA	2.000.000.000

31.02.004.009.001	Asesoría Técnica Proyectos Ido Medio Ambiente Comuna de Buin	290102: Gestión SECPLA	1.492.000
31.02.004.009.002	Mantenimiento y Conservación de Vialidades de Buin	290102: Gestión SECPLA	1.729.000
31.02.004.009.003	Renta Áreas Verdes y Esp. Pùblicas, Vialidad de Parte y Villaco	290102: Gestión SECPLA	21.129.000
31.02.004.009.004	Restauración de Áreas Verdes y Esp. Pùblicas Diversos Sectores de la Comuna	290102: Gestión SECPLA	20.098.000
31.02.004.010	PROYECTOS AÑO 2019		50.000.000
31.02.004.010.001	Apoyo a Org. Comunitarias y Espacios Pùblicos	280102: Gestión DIMAAO	50.000.000
32	C x P Transferencias de Capital	0	35.000.000
33.03	A Otras Entidades Pùblicas	0	10.000.000
33.03.001	A los Servicios Regionales de Vivienda y Urbanización	0	10.000.000
33.03.001.001	Programa Pavimentos Participativos	0	10.000.000
33.03.001.001	Promover Pavimentos Participativos	290102: Gestión SECPLA	100.000.000
34	C x P Servicio de la Deuda	0	100.000.000
34.07	Déuda Fisante	0	1.800.000.000
34.07	Déuda Fisante	240102: Gestión DAF	1.800.000.000
35	Saldo Final de Caja	240102: Gestión DAF	200.000.000
	Saldo Final de Caja	240102: Gestión DAF	200.000.000

Concejal Hernán Henríquez: Dado a la participación en las distintas reuniones que se efectuaron y especialmente con los distintos directores con quienes tuvimos un dialogo bastante profundo y en vista de una situación que nos planteó el Director de Control, manifestó de que carecía el presupuesto de algunas situaciones de financiamiento y en vista de eso y le agradezco a los Directores que participaron en las distintas comisiones, quede con algunas dudas en las informaciones que nos entregaron periódicamente y en algunas tuvimos que solicitar antecedentes para poder tener una visión clara sobre el presupuesto, así que en esas circunstancias yo mantengo mi votación anterior, me **ABSTENGO**.

Concejal Manuel Sánchez: Alcalde solo quiero felicitar el día de hoy a quienes trabajamos en el presupuesto municipal, fueron arduas reuniones donde trabajamos con los distintos departamentos entre ellos DIDEKO, DIMAAO, DOM, DAF, SECPLA, Transito, Administración y también Alcaldía, y se me olvida alguna le pido las disculpas, agradecerle a cada uno de ellos, hicimos la sugerencia en las reuniones, no me quiero alargar mucho, solo quiero agradecer por su gestión este año, y me sumo a este cuerpo colegiado, la municipalidad, cuando uno va caminando por la calle se topa con los vecinos, y nada más hermoso que los vecinos reconozcan lo que ha hecho esta gestión, como ha avanzado nuestra comuna, en Maipo lo que más se recalca es el Parque de Maipo, se recalca un proyecto que estaba perdido, hace poco estuvimos poniendo la primera piedra, que es el CESFAM de Maipo, hay una pronta recuperación también por nuestro cuartel de la compañía de la cual soy parte y me siento orgulloso de ir trabajando por todas estas gestiones que van en beneficio de nuestros vecinos, se recuperó la inversión que está estancada en los jardines infantiles que son para nuestros niños más pequeños y seguiría nombrando muchas cosas que hemos conseguido este año, una de las más importantes es el agua potable para nuestros queridos vecinos de los Areneros e infinidad de cosas alcalde, pero el día de hoy nos enfocamos netamente en el presupuesto municipal, se ha hecho un esfuerzo enorme por reducir este presupuesto, sé que es un poco más austero y donde usted va a tener que tomar las determinaciones que para muchos no van a ser beneficiales, el día de hoy quiero ser tajante en mi votación y quiero **APROBAR**, alcalde, y cuente con mi apoyo y sé que se viene un nuevo año 2019 y sé que seguiremos trabajando por nuestra comuna con el apoyo de todos nuestros directores.

Concejal Patricio Silva: Yo no le puedo tirar flores, porque están muy caras, yo vivo en Buin, el descontento es mayúsculo, pero siempre he vivido en Buin, voy a nombrar unos puntos que se quedaron pendientes, en el sentido de que se pueda entregar la próxima semana, se solicitó en reunión, el catastro de medidores municipales, se solicitó las órdenes de compra de las piletas que están instaladas en el jardín, se solicitó el informe de la pantalla led que están ubicada en calle San Martín, también se solicitó la factura de la empresa Chile Spa, este presupuesto tiene una de las mayores fallas, no contempla la contratación de un profesional para el plano regulador, que es una persona que tiene que tener dedicación exclusiva para trabajar en la proyección de los 20 o 30 años de la comuna, esta gestión no la considera y es grave desde el punto de vista político, porque hoy día no está la planificación del trabajo que se tiene que realizar, en tránsito se va a desvincular gente, yo no puedo aprobar un presupuesto donde se va a desvincular personas, donde se va a disminuir, hay direcciones y lo digo con mucha responsabilidad, son las más castigadas, que es la dirección de obras, la Dirección de Tránsito y la Dirección de Finanzas, hablo en el

caso de la disminución tremenda del personal en las direcciones donde captan más recursos y eso del punto de vista contable es grave, más aun creo que es importante establecer que aquí y por ley que quede establecido al 31 de diciembre que se entreguen todos los pasivos contingentes y sé que por ley lo van a entregar tarde o temprano y también vamos a saber la realidad al 31 de diciembre del Balance de Ejecución Presupuestaria, aquí tenemos un presupuesto desfinanciado y es tremendamente irresponsable aprobar un proyecto desfinanciado si yo apruebo soy solidariamente responsable y políticamente responsable de aprobar un presupuesto desfinanciado, este presupuesto esta desfinanciado, tenemos los documentos, tenemos la certificación de que aquí hay un déficit presupuestario, si nosotros aprobamos este presupuesto es aumentar el déficit, yo no está dando las luces de que este presupuesto no tiene como ser financiado y más aún creo que como dice al alcalde de veintiocho mil a veintitrés mil ochocientos, no aminora la cantidad de sobre dotación de personas y las compras que se hacen aquí mayormente no hay un control, hay direcciones que en el mismo trabajo nos dimos cuenta, de que triplicaba el gasto, con mayor responsabilidad, usted como administrador, yo sé que lleva muy poco, pero me quiero quedar en algo, en el sentido en darles más potestad y espacio a la Dirección de Control que tenga más personal, profesionales que puedan trabajar, eso nos sirve a nosotros como cuerpo colegiado y al alcalde, pero siento que la Dirección de Control está sin nada, para que Control tenga los profesionales para trabajar ahí, eso nos va a servir a la larga a todos nosotros, nos va a servir como municipio como dirección, no se ha valorizado a la Dirección de Control, yo le di el voto, aprobé para que el Director este ahí, y el día que no tenga mi voto yo le voy a decir también, pero siento que hoy día hay que darle los mecanismos para que funcione y para que nos asesore como cuerpo colegiado y a al alcalde, este presupuesto esta desfinanciado, por ende si nosotros aprobamos en esta situación, vamos a vernos, en efecto replica 2018 en el 2019, que es aprobar un presupuesto desfinanciado por eso hay que ser solidariamente responsables, y por eso alcalde yo RECHAZO.

Concejal Claudio Salinas: El Presupuesto Municipal 2019, quiero comentar algunos aspectos técnicos, primero que existe una disminución de un 3% respecto del año 2018, por lo cual refleja en esta municipalidad, también en el presupuesto año 2018 hay una disminución de un 6,9%, en aspectos técnicos se hizo un ordenamiento general municipal, donde se vinculó a cada dirección directamente con sus ingresos y con sus gastos, por tanto hay una mayor transparencia y realidad de lo que ingresos y de los gastos que tiene cada dirección, por otro lado hay ingresos del año 2018 y es una realidad que se ha ido viendo durante el año 2017, donde se aumentaron los ingresos al igual que en el 2018, además alcalde que lo que quiero y pienso es que durante este año 2019 sigamos aumentando los ingresos municipales, lo cual sería beneficioso para toda la comuna, pero también el presupuesto hace una serie de reducciones, una de las más destacable es la reducción de los eventos masivos, que es un 25%, uno como concejal quiere que la municipalidad sea una municipalidad responsable y si bien es cierto que los vecinos quieren que se realicen más eventos, mas actividades, hay que actuar de acuerdo al bolsillo que tenga la municipalidad y en estos momentos no se tiene el respaldo suficiente para realizar todos los eventos que uno quisiera, por eso es que hay una disminución y eso es destacable, pero también ha habido un aumento en este presupuesto, y justamente un aumento en las necesidades que afectan directamente a los vecinos de nuestra comuna, por ejemplo un 10% en aumento del Servicio de Recolección de los Residuos Domiciliarios, algo destacable,

aumento en un 87% en el servicio de mantención de semáforos para este año 2018, tema de gran importancia, que también lo habíamos tratado, porque vemos la gran cantidad de autos que circulan por nuestra comuna y vemos que las calles son las mismas hace más de treinta, cuarenta años, por tanto hay un aumento significativo de los autos y en nuestra comuna, y por tanto cuando hay una revisión de un semáforo , se revisa los de toda la comuna, por eso cuando uno ve a cualquier horario, por ejemplo San Martin siempre hay taco, porque si el semáforo no está en normal funcionamiento eso va a provocar un taco vial, también tenemos un aumento en un 60% del servicio de señalizaciones de tránsito respecto del año 2018, que vemos que es algo bastante beneficiosos y que va encaminado en el mismo sentido, con respecto del informe de Control nos señala que, efectivamente esta desfinanciado en un porcentaje este presupuesto, y lo valoro porque cuando en una municipalidad existen atribuciones como la de control que es autónoma, y nos advierte frente a estos posibles desfinanciamientos que pueda tener este presupuesto, pero naturalmente que la opinión de control no es vinculante y esta advertencia se subsana con los mayores ingresos que quieren percibir durante el año 2019 y en segundo lugar si es que esto llega a ser así, con las modificaciones que nosotros mismos podamos realizar durante el próximo año 2019, durante la modificación número siete y ocho que tuvimos durante este año, lamentables modificaciones, yo fui uno de los concejales aprobé el presupuesto 2018, pero no me esperaba haber llegado a circunstancias que en octubre, noviembre, diciembre que estamos en ejercicio, no tengamos el dinero suficiente, según el presupuesto, no que no tuviera el flujo o liquidez, no existiera el dinero para pagarles a los funcionarios, yo creo que eso refleja poca seriedad que se tuvo para tomar en cuenta el presupuesto y espero que se haya subsanado, el tema hay que conversarlo con la administración y creo que esta el ánimo y el espíritu de no ocurran esos mismos errores y en esas modificaciones nos dimos cuenta de que existían resoluciones de Contraloría que nos señalaban que el presupuesto es un elemento esencialmente flexible y ¿Qué significa que sea flexible? Que se puede ir acomodando a cualquier circunstancia y me tome la molestia de analizar los presupuestos de nuestra comuna desde el año 2014 en adelante y desde ese año en adelante, el porcentaje en que ha estado desfinanciado el Presupuesto Municipal ha sido mucho mayor del que se está presentando hoy día, mucho mayor, y yo no voy a cuestionar cuales fueron las votaciones de mis colegas concejales hacia atrás, pero si valoro que cada decisión que tome cada uno hoy día, pero me parece que en muchos caso el argumento dado que hoy día el presupuesto esta desfinanciado, bajo esa misma lógica el presupuesto esta desfinanciado desde el año 2014, y hoy día no es tan así, por tanto bajo estos antecedentes que habla sobre el mayor aumento que vamos a tener el año 2019, cosa que espero, segundo es que el presupuesto es una herramienta que es esencialmente flexible, y en tercer lugar que van a aumentar las partidas que son realmente importantes y que se van a reducir temas que realmente son necesarias para la comuna, pero por circunstancias económicas es que yo APRUEBO alcalde.

Concejal Moisés Ávila: Alcalde, primero debo agradecer a todos los directores que en algunas jornadas que fueron bastante intensas y también a los funcionarios que estuvieron acompañando a los directores de las distintas direcciones, la paciencia porque no siempre las reuniones son lo más cordial que uno esperaba que así fuesen, se agradece en ese sentido el estado mental y la paciencia y agradecer principalmente a Control por la transparencia que ha tenido, yo creo que valor también de entregar la información con la mayor credibilidad, para que los colegas, cada uno pueda

determinar la valoración de esta información y en ese sentido voy a leer el artículo 81 de la Ley Orgánica de Municipalidades dice el concejo podrá aprobar presupuestos debidamente financiados, "correspondiente especialmente al encargado de la unidad de Control o al funcionario que cumpla esta tarea, la obligación de presentar a aquel mediante un informe, los déficit que advierta en el presupuesto municipal, los pasivos contingentes derivados, entre otras causas y de demandas judiciales y las deudas con los proveedores y empresas de servicios y entidades públicas que puedan no ser servidas en el marco del presupuesto anual", y en ese sentido hay una serie de compromisos, deudas que están advertidas que tenemos para el próximo año, y en ese sentido también en la estadística, no quiero ver la carpeta de forma distinta sino que dice lo siguiente: el presupuesto para el año 2019 y tal como ocurre en años anteriores y de los años que sigan hacia acá, excede a los ingresos percibidos en el ejercicio pretérito, resultando dice el presupuesto previsto para el año 2019 supera en un 13,18% los ingresos percibidos el año 2017 y en 16,77% respecto a los ingresos percibidos al 29 de noviembre del año 2018, hoy día como dice el Concejal, haciendo historia, algunos rechazamos y lamentablemente hubo que hacer una serie de modificaciones y en algunas yo aprobé y en otras rechacé para este año y en esa medida, debemos recordar que en agosto del 2018, ya se había ocupado todo el presupuesto de honorarios, es decir que un presupuesto que advertimos que venía desfinanciado, porque se colocaron ingresos, el año pasado, según el mismo alcalde lo reconoció, ingresos que la fecha no se han percibido, no quiero dar montos, pero se percibió más de dos mil millones de pesos, que no fueron percibidos este año, entonces, la advertencia que nos dio el Director de Control el año pasado fue efectiva, fue clara y directa, que esos ingresos no se iban a percibir y no se percibieron y se gastaron el presupuesto en agosto del año 2018, lo cual a septiembre, lo cual asumo también mi responsabilidad cual sea la que tenga a posterior, aprobé la modificación presupuestaria N°7 y rechacé la modificación N° 8 y creo que es una tremenda señal la que se da hoy día también, de que si bien los ingresos han aumentado y esta claro, el gasto se ha incrementado de mayor manera a los ingresos, uno felicita a todas las direcciones y también al alcalde obviamente porque el comanda hoy en día el municipio, por la mayor captación de ingresos por las diferentes vías, Finanzas, Obras, Rentas, Tránsito y todas las unidades que ingresan recursos, pero desde la administración que también encabeza el alcalde, a través de las distintas direcciones, el gasto ha sido por sobre manera mayor, creo que en alguna manera sin conciencia, de que en algún minuto va a haber que hacer esas modificaciones y que no siempre se va a tener los votos, porque no siempre esa modificaciones son las más correctas para poder solucionar los problemas, porque los problemas no se solucionan modificando el presupuesto, los problemas se solucionan haciendo, como el alcalde bien lo dijo al principio, ajustes mayores y también puedo reconocer esos ajustes, pero coinciden y sigue manteniendo un déficit que hasta el día de hoy, según el informe de control vamos en más de ochocientos millones al año 2018, han ingresado al 30 de noviembre, veinte mil ciento doce millones y ya llevamos un gasto de veinte mil novecientos millones, se supone que debiesen entrar ¿cierto? lo que ingrese este mes no va a ser mayor al gasto que igual se tiene en este mes, por lo tanto debiese aumentar más de mil quinientos millones en déficit, ya del año, por lo tanto en esa medida me veo imposibilitado de aprobar un presupuesto que viene desfinanciado para el año 2019 y que además en las partidas de alcaldía, no como en otras direcciones que hubo una transparencia mayor de mostrar en que se iban a gastar los

recursos, ¿cierto?, las glosas, todos los colegas pueden verificar y puede que me corrija alguno por favor, venían "por distribuir", entonces cuando una glosa, hablando de más de quinientos millones de administración se nos coloca a los concejales "por distribuir" creo que es una forma bastante irresponsable de dejar que en ese gasto libre por distribuir, se gaste en fiestas, en lo que sea ¿cierto? sin tener la conciencia y la claridad los concejales, de que esos recursos van a ser invertidos de buena manera en la comunidad o en la manera que se vaya a hacer, porque insisto, si me equivoco, tengo problemas en que me corrijan, más de quinientos millones son de administración y alcaldía, por distribuir, lo que me parece bastante irresponsable, hubo un trabajo de muchas direcciones donde detallaron la cantidad de profesionales, los honorarios de los profesionales, el gasto de los distintos programas, las cuentas y además desde la Dirección de Desarrollo Comunitario se traspasan más de cien millones hacia alcaldía también para un gasto libre y creo que no corresponde y que no es la unidad encargada de controlar y ejecutar hechos de esos programas que tienen que ver con la cultura o algún tipo de cosas así que por eso **RECHAZO** alcalde.

Concejal Marcelo Álvarez: Bueno, yo primero felicitar a los directores, profesionales que estuvieron con nosotros en la mayoría de las reuniones de comisión que tuvimos nosotros como concejales, de seis o siete, estuve toda la mañana y más que agradecer, felicitar porque nos entregan la información como lo estipula la ley, la más completa y amplia información para que nosotros podamos votas, antes de votar voy a ver las notas, y las más relevante de destacar en esas reuniones, para que ustedes entiendan mi votación, voy a ver en mis apuntes donde sale la reunión de comisión en la que asistieron la mayoría de las Direcciones municipales, primero alcaldía y administración, la cuenta presupuestada denominada Aniversarios de las localidades, fue trasladada desde la Dirección de Desarrollo Comunitario hasta la Dirección de Alcaldía y Administración, disparando el gasto por concepto de actividades culturales en alcaldía y administración, por ejemplo cuarenta y ocho millones para aniversario en localidades, dieciocho millones para honorarios de sonidista y equipos de audio, veinte millones para honorarios de sonidista y equipos de audio, siete millones de pesos para otros gastos de desarrollo de actividades culturales, en total son cerca de noventa y tres millones de pesos que serían administrados directamente por un funcionario a honorarios que no tiene responsabilidad administrativa, segundo Dirección del Medio Ambiente, Aseo y Ornato el presupuesto presentado por DIMAAO asciende a más de tres mil setecientos millones de pesos, de estos dos mil millones van a parar al vertedero por concepto de recolección de basura y disposición final, o sea acá es 55% del presupuesto de DIMAAO, por lo que dijo también acá el colega el presupuesto se va a aumentar, durante los dos últimos años, la gestión municipal ha demostrado desinterés en el cuidado del medio ambiente, no reciclan, no contempla políticas ecológicas reales, que vayan en función del gasto, sino que lo aumenta el 2019 por concepto de retiro sólidos domiciliarios, tercero: Dirección De Secretaría de Planificación esta Dirección no contempla la contratación de un profesional de asesoría urbana, lo que dificulta y retrasa el Plan Regulador Comunal, contradiciendo con esto lo establecido en el Art. 3 letra D y Art. 6 letra B de la Ley orgánica de Municipalidades (Planificación, regulación y confección y contar a lo menos con un Plan Regulador) cuarto Dirección de Control, el Director de Control, nos comentó en las reuniones de trabajo que el presupuesto 2019 se debería de financiar con una proyección de ingresos y gastos reales de veintiún mil millones de pesos, en cambio el presupuesto presentado a este concejo supera los veintitrés mil ochocientos millones

de pesos, lo que no se ajusta a la realidad presupuestaria del municipio, ya que el año 2018, solo han ingresado a las arcas municipales cerca de veinte mil novecientos millones de pesos, eso hasta el día de hoy, hasta la reunión de ayer, por otra parte y en virtud de lo dispuesto en el Art. 81 de la Ley Orgánica de Municipalidades, la Unidad de Control nos presentó un informe donde nos señala los déficit que advierte en la propuesta del Presupuesto Municipal para el año 2019, por lo tanto y como lo establece el Art. 81 de la ley Orgánica de Municipalidades el concejo solo podrá aprobar presupuestos debidamente financiados este Concejal **RECHAZA** el Presupuesto Municipal 2019, antes de terminar, sabemos que el presupuesto es flexible y que el alcalde puede tomar las medidas el año 2019, yo les quiero dejar que claro que me apego a la legalidad, mi votación se apega a la legalidad, pero siempre existe la disponibilidad que en las modificaciones que aplique el alcalde el año 2019, que va a tener mi apoyo siempre y cuando se apegue el también a la legalidad para el beneficio de los vecinos y también de las direcciones de ustedes, que muchas fueron castigadas con este presupuesto .

Alcalde Miguel Araya: Yo **APRUEBO**, por lo tanto estamos empatados, ¿hay que hacer un receso?

Se toma receso de 10 minutos.

Alcalde Miguel Araya: Vamos a tomar votación nuevamente:

Concejal Hernán Henríquez: Me **ABSTENGO**

Concejal Manuel Sánchez: **APRUEBA.**

Concejal Patricio Silva: Mantengo con los mismos argumentos de antes.

Concejal Claudio Salinas: Mantengo mi voto alcalde.

Concejal Moisés Ávila: Mantengo con los mismos argumentos.

Concejal Marcelo Álvarez: Yo mantengo mi votación.

Alcalde Miguel Araya: Yo **APRUEBO**.

SECRETARIO MUNICIPAL: Va a haber que citar a otra reunión, si ustedes quieren, durante la mañana, si así lo aceptan, porque les debo comentar que a partir de las once y media de la mañana va a partir la celebración del Bienestar de fin de año, a la cual ustedes también están invitados, entonces hay muchos funcionarios que tienen hijos y van a querer traer a sus hijos a esta fiesta que es esperada todo el año, si ustedes así lo estiman y si no tendríamos que cumplir con el protocolo de las 24 horas de citación , lo dejo abierto.

Concejal Hernán Henríquez: Hay una reunión en la mañana con la gente de las acequias.

Secretario Municipal: ¿Les parece después de esa reunión? ¿le parecía prudente? la podemos hacer hoy mismo si quieren, la idea es dejarla citada hoy mismo para evitar la cedula, porque sería punto único de votación el presupuesto 2019, podemos hacerla más tarde si quieren, la ley dice máximo 72 horas, dentro de tercero día.

Concejal Moisés Ávila: Es que si lo hacemos así, yo no tengo problema, pero si es que lo hacemos así, no se va a cumplir las 24 horas de la cédula, es para que todos quedemos respaldados.

Concejal Marcelo Álvarez: Pero este es un acuerdo pues concejal, no es que el alcalde lo hizo de manera unilateral.

Concejal Manuel Salinas: Es gesto es por la actividad que tienen los funcionarios mañana

Concejal Patricio Silva: Ellos están liberados, el grueso de los Directores está liberado, lo que pasa es que con todo lo que está pasando, los informes que da la Contraloría en las citaciones, no cometamos en ese sentido un error, acuérdense que la otra vez la Contraloría cuando nos estaban citando, no quiero recordar ese tema, cuando nos estaban citando la Contraloría, es justamente por la cuestión de los tiempos.

Alcalde Miguel Araya: Pero este es un Cuerpo Colegiado, es válido, porque este sería un acuerdo del Cuerpo Colegiado.

Secretario Municipal: Claro, sería un acuerdo del cuerpo colegiado, yo estimo que si ya vamos a terminar después de las dos de la tarde y enviar la cedula después de las cuatro de la tarde, hay que citar para mañana a las cuatro de la tarde.

Alcalde Miguel Araya: listo.

Concejal Manuel Sánchez: ¿qué hacemos?

Alcalde Miguel Araya: Mayoría ¿Qué les perece el concejo para mañana a la una de la tarde? levanten la mano, los que están de acuerdo.

Concejal Hernán Henríquez: Aquí hay una cosa bien puntual, es que el concejal Silva tiene que presentarse acá arriba.

Concejal Patricio Silva: Pasé toda la semana aquí.

Concejal Hernán Henríquez: Y como ya lo han venido a fiscalizar.

Alcalde Miguel Araya: ¿a la tres de la tarde, les parece?

Secretario Municipal: Entonces voy a proceder a hacer una citación verbal: Se cita al Concejo Extraordinario 118 para el día viernes 14 de Diciembre del 2018, a las 15:00 horas se notifica en este acto a todos los concejales, al señor alcalde y a todos los directores que puedan asistir.

Alcalde Miguel Araya: pasamos al Punto N° 2: Acuerdo para Aprobar cometidos específicos de Honorarios año 2019



**PROUESTA DE COMETIDOS, CLASIFICADOS POR ÁREA, PARA LA
CONTRATACIÓN DE PERSONAL A HONORARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE
BUIN PARA EL AÑO 2019**

Área Alcaldía y Administración Municipal

1. Dar respuestas o efectuar derivaciones de reclamos, invitaciones y solicitudes llegadas vía Oficina de Partes, página web o telefónicamente.
2. Realizar la atención de público, derivación a las Direcciones correspondientes cuando sea necesario, llevando su registro y correspondiente seguimiento.
3. Encargarse del protocolo, contactos con otros Municipios, reparticiones públicas y empresas privadas.
4. Diseño y producción de originales en formato digital de afiches, dípticos, pendones y otros elementos de difusión masiva.
5. Estudio, diseño y proposición de imagen corporativa de la Municipalidad de Buin.
6. Diseño e implementación de mensajes, medios y acciones comunicacionales relacionados con la política comunicacional de la Municipalidad de Buin.
7. Conceptualización, diseño, producción y distribución de campañas de difusión masivas de información municipal a la comunidad de Buin.
8. Elaborar metodología de encuestas de aplicación comunal.
9. Aplicar de encuestas a nivel comunal.
10. Elaboración de metodologías y materiales para capacitación de funcionarios municipales, en temáticas tales como Ley 19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios y su Reglamento; Ley 20.285 sobre Acceso a la Información y su Reglamento; Ley 20.500 sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública; Ley 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; Ley 19.880 sobre Bases de los Procedimientos



Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; Ley 19.754 que Autoriza a las Municipalidades para otorgar prestaciones de Bienestar a sus funcionarios y Ley 19.296 sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, ley 19.418 y todas aquellas materias que sean de interés municipal y comunal.

11. Realizar el seguimiento de todas las solicitudes presentadas a la Alcaldía y clasificarlas, verificando que éstas hayan sido respondidas en la forma y los plazos adecuados.
 12. Prestar apoyo en el control de la ejecución financiera y presupuestaria municipal.
 13. Elaboración de Instrumentos administrativos como Manuales de Procedimientos, Manuales de descripción de cargos, Análisis de cargos, descripción de funciones, y todos aquellos que sean instrumentos de apoyo a la labor administrativa municipal.

Área Informática

1. Construcción de motor de búsqueda para implementar el sistema de consultas y votaciones de los vecinos en la página web institucional.
 2. Desarrollo y mantención de la interfaz gráfica del sitio web buin.cl, por medio de la programación y el desarrollo de los recursos de información y visuales con el fin de entregar una información clara y coherente a la comunidad.
 3. Administración, control y mantención de la seguridad de las redes computacionales.
 4. Formular proyectos específicos para la optimización del plan de desarrollo computacional municipal, mediante la implementación de catastros, como también la elaboración y planificación de diseños y planificación de mantención. Además proponer y ejecutar acciones para la preparación básica de usuarios.
 5. Diseño de sistemas computacionales específicos para pequeñas áreas de trabajo.



Área Concejo Municipal

1. Redacción de actas de las comisiones de trabajo del Concejo Municipal.
2. Realizar las grabaciones y las transcripciones de las sesiones del Concejo Municipal, para la redacción por la Secretaría Municipal del acta de cada sesión.

Área Juzgado Policía Local

1. Registro e informe sobre estadísticas mensuales de tramitaciones de infracciones en el Juzgado de Policía Local.
2. Separar diariamente los procesos que deban ser informados al Registro de Multas no canceladas de Tránsito y que se refieran a infracciones al Art. 118 bis de la Ley Nº 18.290, transcribiendo en el formato respectivo los datos necesarios para el informe al registro de multas ya indicado.
3. Elaborar un archivo de las nóminas de los partes que no paguen las multas para enviar a registro de multas.
4. Atención de Público que concurra al Tribunal solicitando información, de todas las causas que se tramitan, excepto lo relacionado con causas que tenga en su poder oficial primero o secretaria abogada.

Área Administración y Finanzas

1. Revisión, recálculo, estudio y determinación de impuestos adeudados por contribuyentes que ejercen actividad comercial dentro de la comuna y no cuentan con su patente comercial. Revisión y análisis de Capitales Propios.
2. Formulación de un sistema de captación de ingresos tendientes a optimizar la recaudación tributaria y otros, tales como derechos de aseo, excedentes de basura, derechos de áridos y otros derechos.



3. Formulación de un sistema de control de gastos por Dirección o Unidad, tendiente a reducir el gasto de los principales servicios municipales.
4. Diseño y asistencia técnica y comercial sobre facturaciones de consumos de energía eléctrica de alumbrado público.
5. Estudio sobre determinación de tarifas de alumbrado público estableciendo indicadores de consumo por servicio
6. Digitación de permisos de circulación y registro de multas por partes empadronados no pagados
7. Elaboración y control de la gestión de los servicios generales del municipio maximizando el beneficio municipal en su conjunto, específicamente en medios comunicacionales telefónicos, alarmas, aseo dependencias, ornamentación de oficinas y reparaciones menores del edificio.
8. Generación de base de datos de fondo de terceros para la realización de rendiciones a distintos organismos gubernamentales.
9. Elaboración de programas orientados a la prevención de enfermedades profesionales y accidentes laborales en la Municipalidad.
10. Diseñar estudio sobre los riesgos de accidentes de trabajo más frecuentes, elaborando medidas preventivas para minimizar los riesgos.
11. Elaborar un estudio para disminuir la tasa de accidentabilidad que se aplica al municipio.
12. Elaborar estudios de riesgo para presentar ante organismos competentes sobre actividades de carácter masivo municipales.
13. Implementar la base del personal municipal que contenga la distribución de horas extras por dirección y por funcionario, otorgamiento de permisos compensatorios por horas extraordinarias y costo mensual y anual del sistema.
14. Elaborar un sistema para efectuar el control de ingreso y gastos de fondos en administración



Municipio de
Buin

15. Registrar el control de los gastos e ingresos de las diversas fuentes de financiamiento municipal
16. Análisis y rendiciones de proyectos de iniciativas de inversión y proyectos en administración, otorgados por organismos gubernamentales
17. Apoyo laboral contable y análisis de cuenta.
18. Diseño y formulación de un sistema de control de ingresos tendientes a optimizar la recaudación tributaria
19. Elaborar un catastro con los cursos de capacitación laboral y seminarios realizados al personal municipal, determinando promedio de asistencia, unidad de pertenencia y evaluación de cada curso durante el año.
20. Mejorar los procesos de recopilación de datos en terreno para objeto de generar una base de datos para cobro de publicidad caminera, de inmobiliarias, de patentes comerciales y otras que se instalen en el BNUP y privado.
21. Diseñar estudios sobre riesgos con el objeto de tomar medidas preventivas para minimizar los accidentes y riesgos de la comunidad y funcionarios municipales que participan en las diversas actividades públicas, culturales, deportivas, recreativas etc., en terreno con los vecinos.
22. Diseñar una estrategia y medidas correctivas para disminuir la tasa de accidentabilidad proponiendo mejoras en las condiciones de higiene y seguridad en el municipio y en las actividades de carácter masivo.
23. Elaboración de descripción de cargos del municipio.
24. Elaboración en terreno de inventario físico de activo fijo.
25. Digitalización de materias de transparencia
26. Digitalización y elaboración de archivos electrónicos de documentos de diversas áreas de la dirección de Administración y Finanzas.
27. Dictar charlas, relatorías, talleres, y en general actividades de capacitación interno en las diversas áreas de la Dirección de Administración y Finanzas.



— 10 —

28. Actualización de la base de datos de los roles de bienes raíces, para actualizar el activo fijo municipal.
 29. Recopilar y actualizar situaciones históricas como por ejemplo: cajas chicas, horas extras, pagos, cartolas bancarias, conciliaciones, y en general temas contables y financieros, relacionadas con materias de las áreas de Administración y Finanzas, con el fin de complementar, regularizar o responder requerimientos de diversa índole o instituciones.
 30. Distribución de correspondencia en terreno de comunicaciones relativas al área de finanzas como certificados de deuda, comunicaciones de vencimientos, y otros.
 31. Elaborar y despachar notificaciones de multas TAG, atención a público, para posteriormente procesar administrativamente la cobranza y la remisión de aquellas multas no pagadas al Juzgado de Policía Local.
 32. Mantención de los sistemas de computacionales de inventario y bodega, mantener un control físico tanto de bodega como en todas las dependencias municipales, realizando cruce de información real versus lo que está registrado en los sistemas.

Área Obras

1. Elaboración del Catastro Digital de Obras de Urbanismo, Loteos, Subdivisiones, Fusiones Prediales, Urbanización y todo tipo de Construcciones específicas desde las aprobaciones municipales y/o aprobadas por organismos externos conforme a lo que establece el ART. 55 de la LGUC.
 2. Levantamientos topográficos relativos a la ejecución y desarrollo de obras en la Comuna.
 3. Seguimiento y aprobación de las acciones Municipales respecto del manejo del Río Maipo, relativo a la supervisión Aérea y Terrestre de los VIRS.
 4. Digitalización en Materias de Ley de Transparencia.
 5. Seguimiento y apoyo de solicitudes relativas al uso del software DOMDIGITAL, en Programa de Solicitudes Rurales.



6. Seguimiento a la resolución de Providencias contenidas en acuerdos entre contribuyentes y la Dirección de Obras.
7. Reposición y Generación de Archivos Históricos concernientes a proyectos SERVIU y MINVU.
8. Realizar las acciones concernientes al desarrollo del Plan Regulador y sus seccionales en apoyo a la Unidad de Asesoría Urbana de la SECPLAC.
9. Levantamiento Comunal de estado de Infraestructura Escolar en Colegios de La Corporación Municipal de Educación de la I. Municipalidad de Buin.
10. Levantamiento Comunal de estado de Infraestructura de Salud de la Corporación Municipal de Educación de la I. Municipalidad de Buin.

Área Planificación

1. Formulación, evaluación y seguimiento de los proyectos de inversión presentados al Programa de Mejoramiento Urbano y Equipamiento Comunal (PMU) correspondientes al subprograma IRAL de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE).
2. Formulación, evaluación y seguimiento de los proyectos de inversión externa en infraestructura correspondiente a pavimentación en modalidades Programa de Pavimentos Participativos (MINVU) y FRIL (Gobierno Regional) e infraestructura correspondiente a saneamiento sanitario en modalidades Programa de Mejoramiento de Barrios (PMB – SUBDERE) y FNDR (Gobierno Regional).
3. Formulación, evaluación y seguimiento de los proyectos de inversión externa modalidad FNDR pertenecientes al Ministerio de Desarrollo Social u otro organismo que corresponda.
4. Realizar levantamiento de información comunal en las áreas de iluminación pública, áreas verdes y pavimentación, con el objetivo de completar bases de datos para la formulación de proyectos futuros.



1. Orientación y acompañamiento para víctimas de violencia intrafamiliar VIF, así como también realizar talleres de sensibilización.
2. Orientación para la prevención del VIH y acompañamiento en talleres de autocuidado
3. Revisión y análisis del Registro Social de Hogares, realizadas durante al año.
4. Elaborar, digitar, mantener y actualizar en un sistema computacional, una base de datos por organizaciones e instituciones susceptibles de percibir subvenciones municipales.
5. Realizar el seguimiento de todas las solicitudes presentadas en oficina de partes que involucran a la Dirección de Desarrollo Comunitario y clasificarlas, verificando que éstas hayan sido respondidas en la forma y plazos adecuados.
6. Coordinar del uso de amplificación, mesas, sillas y espacio municipal para la realización de actividades.
7. Apoyo en procesos financieros principalmente en rendiciones de fondos externos y pedidos de compras.
8. Elaborar y actualizar el catastro de emprendedores en los rubros de artesanías, gastronomía, turismo, agricultura, apicultura, servicios entre otros de la comuna.
9. Realizar actividades recreativas infantiles, generando factores protectores en familias vulnerables.
10. Contratación de asistentes Sociales para la evaluación y supervisión de entrega de beneficios. Comprende visitas domiciliarias, informes sociales y sistematización de informe de cada beneficiario.
11. Coordinación de talleres, con acciones tales como: programación de los talleres, promoción, supervisión de los talleres y coordinación de actividades de cláusula de cada uno.
12. Coordinación en terreno de la Unidades Vecinales para la entrega de información y apoyo en los distintos beneficios tanto externos como internos que ofrece la Municipalidad.



Municipio de Buin

Santiago

Chile

2013

2014

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022

2023

2024

2025

2026

2027

2028

2029

2030

2031

2032

2033

2034

2035

2036

2037

2038

2039

2040

2041

2042

2043

2044

2045

2046

2047

2048

2049

2050

2051

2052

2053

2054

2055

2056

2057

2058

2059

2060

2061

2062

2063

2064

2065

2066

2067

2068

2069

2070

2071

2072

2073

2074

2075

2076

2077

2078

2079

2080

2081

2082

2083

2084

2085

2086

2087

2088

2089

2090

2091

2092

2093

2094

2095

2096

2097

2098

2099

2100

2101

2102

2103

2104

2105

2106

2107

2108

2109

2110

2111

2112

2113

2114

2115

2116

2117

2118

2119

2120

2121

2122

2123

2124

2125

2126

2127

2128

2129

2130

2131

2132

2133

2134

2135

2136

2137

2138

2139

2140

2141

2142

2143

2144

2145

2146

2147

2148

2149

2150

2151

2152

2153

2154

2155

2156

2157

2158

2159

2160

2161

2162

2163

2164

2165

2166

2167

2168

2169

2170

2171

2172

2173

2174

2175

2176

2177

2178

2179

2180

2181

2182

2183

2184

2185

2186

2187

2188

2189

2190

2191

2192

2193

2194

2195

2196

2197

2198

2199

2200

2201

2202

2203

2204

2205

2206

2207

2208

2209

2210

2211

2212

2213

2214

2215

2216

2217

2218

2219

2220

2221

2222

2223

2224

2225

2226

2227

2228

2229

2230

2231

2232

2233

2234

2235

2236

2237

2238

2239

2240

2241

2242

2243

2244

2245

2246

2247

2248

2249

2250

2251

2252

2253

2254

2255

2256

2257

2258

2259

2260

2261

2262

2263

2264

2265

2266

2267

2268

2269

2270

2271

2272

2273

2274

2275

2276

2277

2278

2279

2280

2281

2282

2283

2284

2285

2286

2287

2288

2289

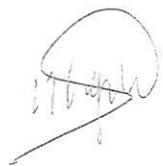


Área de Zoonosis

1. Contratación de veterinarios para la ejecución de servicios destinados a los controles sanitarios y de zoonosis de la comuna, asociados a enfermedades zoonóticas.
2. Educación sanitaria a los vecinos de Buin, a objeto de controlar la población animal, control de enfermedades transmisibles a las personas.

Área Medio Ambiente, Aseo y Ornato

1. Diseño y construcción de áreas verdes.
2. Realizar un estudio descriptivo sobre el uso que se da a las áreas verdes de la comuna por parte de los vecinos, para aplicar programas de recuperación por parte de la Dirección de Medio Ambiente, Aseo y Ornato.
3. Colaborar con la Secretaría Comunal de Planificación en la elaboración de proyectos relacionados con el saneamiento básico para tender a eliminar los focos contaminantes de la comuna.



Concejal Manuel Sánchez: ¿se puede retirar el colega, porque aún quedan puntos?

Secretario Municipal: Si, se retiró, el ya votó, en las otras votaciones no lo podemos considerar, el tema es que él va a tener que justificar con certificado médico el resto de la sesión, por el tema de la dieta, no por la votación.

Viviana Vargas: Alcalde: Al igual que otros años, en la propuesta que hace cada dirección, en las distintas funciones que estima que eventualmente se necesita constar los cometidos específicos a suma alzada que son aquellos que están sujetos al 10%, en realidad no ha sufrido modificaciones, son las mismas que se han presentado en los distintos años anteriores.

Alcalde Miguel Araya: Tomamos votación:

Concejal Manuel Sánchez: Alcalde: solamente una consulta ¿hay cometidos nuevos o son los mismos?

Viviana Vargas: Son prácticamente los mismos.

Juan Astudillo: Se agregó un cometido en el Juzgado de Policía Local versus a lo que estaba el año pasado.

Viviana Vargas: Y yo vi uno, tiene que ver con inventario y otro que tiene que ver con el CAM

Concejal Manuel Sánchez: ¿solo esos dos?

Viviana Vargas: Sí

Concejal Manuel Sánchez: APRUEBA.

Concejal Patricio Silva: APRUEBA.

Concejal Claudio Salinas: APRUEBA.

Concejal Marcelo Álvarez: APRUEBA.

Concejal Moisés Ávila: APRUEBA.

Alcalde Miguel Araya: Yo también APRUEBO, se aprueba Acuerdo para Aprobar cometidos específicos de Honorarios año 2019. Pasamos al Punto N°3: Acuerdo para Aprobar la Política de Recursos Humanos año 2019.



BUIN, 25 ABR 2017

DECRETO ALCALDÍCIO N° 1150 VISTOS: Las facultades que me otorgan los Arts. 5, 12 y 63 letra i) de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades de 1988 y sus modificaciones; Ley N° 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

CONSIDERANDO: 1.- Que por Decreto Alcaldicio N° 934, de fecha 31 de Marzo de 2017, se nombra como Secretaria Municipal Suplente a la funcionaria municipal doña Viviana Vásquez González, a contar del 01 al 30 de Abril de 2017, ambas fechas inclusive, con todas las atribuciones inherentes al cargo y sin perjuicio a sus actuales funciones.

2.- El Memorándum N° 316, de fecha 20 de Abril de 2017 de la Dirección de Administración y Finanzas, donde solicita al Administrador Municipal se decrete las Políticas de Recursos Humanos para funcionarios municipales.

3.- La Resolución del Sr. Administrador Municipal, donde instruye decretar lo requerido.

DECRETO.

1.- Apruébese la Política de Recursos Humanos, para los funcionarios de la Municipalidad de Buin; documento que forma parte integrante del presente decreto.

2.- Cabe hacer presente que a través de esta política la Municipalidad buscará optimizar todos los recursos que estén a su alcance tanto humano como tecnológico, comunicacional, entre otros para que la gestión interna sea más eficiente a objeto que los servicios que presten a la comunidad mejoren en forma cualitativa y cuantitativa.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.



VIVIANA VASQUEZ GONZÁLEZ
SECRETARIA MUNICIPAL SUPLENTE



MIGUEL ARAYA LOBOS
ALCALDE

MAL. VVG. 

DISTRIBUCIÓN:

- Control
- D.A.F.
- SECPA
- Tránsito
- DIDECO
- Jurídica
- DIMAAO
- J.F.L.
- D.O.M.
- RRHH
- Archivo SECMU

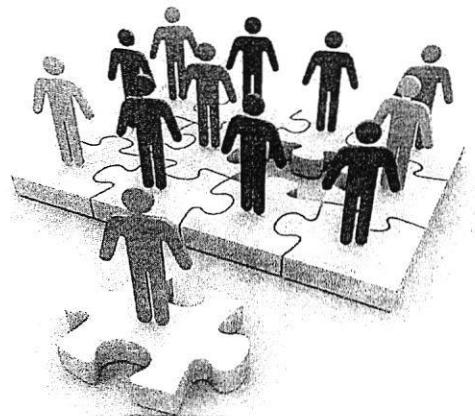
C:\Educo D\Mis Documentos\Manuel\DECRETOS 2016-2020\Varrios\Política de Recursos Humanos Funcionarios I.M. Buin.doc

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE BUIN
Caricias Corrientes N° 415 - www.buin.cl

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE BUIN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



Municipalidad De Buin Política de Recursos



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE BUIN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



INDICE

1.- POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	3
1.1- PRESENTACIÓN.....	3
2.- MISIÓN INSTITUCIONAL	4
2.1.- VALORES INSTITUCIONALES:.....	4
2.2.-VISIÓN INSTITUCIONAL	5
2.3.- VISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	5
2.4.- MISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	5
3.- OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	6
4.- CONTENIDOS DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	6
4.1.- POLITICA GENERAL DE INGRESO	7
4.1.1.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE RECLUTAMIENTO.....	7
4.1.2.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	8
4.1.3.- POLÍTICA ESPECÍFICA PARA LA CONTRATACION DE PERSONAL	9
4.1.4.- POLÍTICA ESPECÍFICAS PARA LA INDUCCION	9
4.2.- POLÍTICA GENERALES DE ADMINISTRACION DE PERSONAL	10
4.2.1.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE REMUNERACIONES	10
4.2 .2.- POLÍTICA ESPECÍ FICA DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA.....	11
4.2.3.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE PREVENCION DE RIESGO.....	11
4.2.4.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES	12
4.3.- POLÍTICA GENERAL DE DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	12
4.3.1.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE CAPACITACION	12
4.3.2.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	13
4.3.3.- POLÍTICA ESPECIFICA DE PROMOCIONES Y TRASLADOS	14
4.3.4.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE DESVINCULACION	15
4.3.5 RECONOCIMIENTO.....	16
4.3.6 CALIDAD DE VIDA LABORAL	16

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE BUIN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



2.- MISIÓN INSTITUCIONAL

Ser una organización pública orientada al servicio de la comunidad, siendo el centro de nuestro quehacer, entregando bienes y servicios que aseguren un nivel de satisfacción con el objeto de mejorar la calidad de vida y desarrollo integral de los residentes de la comuna de Buin.

Se espera que el municipio tenga una identidad propia, que se perciba como una institución que gestiona, apoya y orienta un servicio basado en valores éticos, de probidad y proactividad, con altos estándares de eficiencia y eficacia.

2.1.- VALORES INSTITUCIONALES:

EFICIENCIA Y EFICACIA: todo lo que tenemos que hacer, tenemos que hacerlo bien, en el menor tiempo posible porque las personas lo merecen, lo necesitan y al menor costo posible, de esa forma contaremos con recursos para otras obras o tareas hacia la comunidad.

TRANSPARENCIA: administramos recursos que no nos pertenecen, sino que pertenecen a la comunidad, por lo tanto, ésta debe ser informada de lo que hacemos y cómo lo hacemos y de los mecanismos para lograr que nuestro quehacer sea transparente.

SOLIDARIDAD: nuestra acción interna y externa, debe estar en quien tiene más problemas y/ o necesidades, tanto físicas como emocionales, económicas, de salud etc.

PARTICIPACIÓN: Propender a generar los espacios de participación de la comunidad, promoviéndola en los diferentes niveles, desde el ámbito informativo al resolutivo.

JUSTICIA: Las decisiones deben ser justas, equitativas y transparentes.

COMPROMISO: Responsabilizarse y comprometerse con el trabajo y los servicios generando legitimidad y confianza en los vecinos.

COHERENCIA: todo lo anterior no tiene validez si es solo declaración, por lo que este valor es la prueba del cumplimiento de los anteriores.

RESPETO: en el quehacer diario se garantiza una comunicación y relación de respeto y rectitud hacia todos los vecinos que demandan atención, sin importar su condición social, creencia religiosa o política o su pertenencia étnica y cultural.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE BUIN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



Ilustre Municipalidad
de Buin

PROBIDAD: Mantendremos una conducta laboral correcta, moralmente intachable, basada en la honestidad e integridad en el desempeño de nuestros cargos, orientando nuestros esfuerzos hacia la misión institucional.

CREDIBILIDAD: Entregaremos siempre información fidedigna y real, desempeñando nuestras labores con profesionalismo y dedicación, siendo coherente con el actual, aportaremos con nuestros conocimientos, habilidad y la mejor actitud hacia nuestros vecinos.

VOCACIÓN DE SERVICIO: Nos preocuparemos de satisfacer y otorgar una respuesta ágil a las demandas de nuestros vecinos y usuarios, comprometiéndonos con los problemas que se presentan por parte de la comunidad.

INCLUSIÓN: Nos preocuparemos de asegurar la integración de todas y todos, y respetar a la diversidad sin importar su condición física, cultural, social o política.

EQUIDAD: Buscaremos ser una Institución justa e imparcial, entregando condiciones dignas e igualitarias, en función a los méritos o condiciones individuales de funcionarios y funcionarias.

BUEN TRATO: Reconoceremos a las personas como legítimo otros, interactuando como respeto y dignidad, fortaleciendo relaciones cordiales y armoniosas.

2.2.-VISIÓN INSTITUCIONAL

Establecer un punto de equilibrio exacto entre ingreso y la inversión, para llevar a los vecinos el máximo de bienestar, y así elevar su nivel y calidad de vida

2.3.- VISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Es la unidad que debe satisfacer todas las necesidades personales, de seguridad laboral, competencias y talentos, necesidades de capacitación, salud física y mental, para llevar a cabo planes y programas adecuados para motivar a los trabajadores, fortaleciendo el desarrollo laboral y personal en el espacio laboral.

2.4.- MISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Orientar y fortalecer el ciclo de vida laboral de todos los funcionarios municipales, mediante la ejecución de procesos necesarios y eficientes que aseguren que cada persona desempeñe un trabajo acorde a sus competencias, en un ambiente seguro con oportunidades de

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE BUIN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



desarrollarse y recibiendo una compensación justa y oportuna.

Además, es responsable de transmitir la cultura y los valores institucionales a los funcionarios, quienes finalmente transmitirán esa cultura a los habitantes de la comuna.

Asimismo relevar la importancia de implementar estrategias que fomenten condiciones laborales óptimas, en las cuales los integrantes de la institución puedan desarrollar su máximo potencial de desempeño, es decir optimicen su calidad humana, como resultado de la motivación y el entrenamiento.

3.- OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo general

"El objetivo general de la Política de Recurso Humanos, es contribuir al logro de los objetivos municipales a través de una gestión innovadora eficiente y comprometida, brindando a sus colaboradores un marco de desarrollo profesional y personal favoreciendo un ambiente laboral positivo y seguro enmarcado en el buen trato la equidad y la conciliación familia y trabajo"

Objetivos específicos

- Generar estrategias que permitan mejorar las condiciones de empleabilidad de los funcionarios.
- Desarrollar dinámicas laborales favorables, sustentado en los valores del modelo de gestión.
- Generar instancia y motivar estrategias que permitan la especialización de funciones a través de espacios de capacitación.
- Fortalecer e incrementar las instancias de autocuidado que permitan proteger y a los funcionarios, relevando el capital humano de la gestión municipal

4.- CONTENIDOS DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

La presente política aborda las siguientes materias, cuyo despliegue en específico, será objeto de reglamentos, procedimientos, e instructivo.



ESTRUCTURA DE MODELO DE GESTION

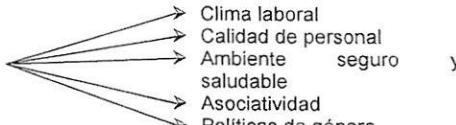
Política General de Ingreso:

- Reclutamiento
- Selección
- Contratación
- Inducción general y específica

Política General de Administración de Personal:

- Remuneraciones
- Calidad de Vida y Bienestar
- Prevención de Riesgos
- Relaciones Laborales

Política General de Desarrollo de los RR. HH

- Capacitación y desarrollo
 - Evaluación Desempeño
 - Promoción Traslado
 - Desvinculación
 - Calidad de vida laboral
- 
- Clima laboral
Calidad de personal
Ambiente seguro saludable
Asociatividad
y
Políticas de género

4.1.- POLITICA GENERAL DE INGRESO

Debe velar por el ingreso de personal calificado en competencias técnicas, necesarias para el adecuado desempeño en los diferentes cargos específicos, a través de procedimientos estandarizados y objetivos.

Para cumplir con dicho objetivo es necesario elaborar perfiles de competencias, previamente determinadas en los distintos ámbitos de gestión.

A continuación, se describen los procedimientos específicos para uno de los procesos que forman parte de esta política: reclutamiento, selección, contratación e inducción.

4.1.1.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE RECLUTAMIENTO

Objetivo: Lograr que los cargos a ser provistos, sean ocupados

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE BUIN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



por personas idóneas para su óptimo desempeño, considerando los lineamientos estratégicos y las descripciones y perfiles de cargo de la Municipalidad.

RECLUTAMIENTO

El reclutamiento del personal debe atraer a la mayor cantidad posibles de candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar idóneamente cargos en la Municipalidad, en consecuencia se debe realizar el mayor esfuerzo en difusión. Es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para efectuar con ellos el proceso de selección oportuno.

Asimismo se debe contar con canales de Reclutamiento, uno de carácter interno, que orienta la búsqueda de personal calificado entre los funcionarios que se desempeñan en calidad de contrata y honorarios y un canal externo, cuando la demanda no ha quedado satisfecha por la vía anterior.

La municipalidad aplicará el criterio de idoneidad, competencias, experiencia y calificación para acceder a los cargos a proveer, asimismo se considerarán todas las fuentes de reclutamiento para proveer los cargos vacantes o nuevos.

Reclutamiento interno: buscará favorecer la movilidad entre funcionarios de diferentes Direcciones que cumplan con los requisitos.(previo al reclutamiento externo, se deberá generar una estrategia de difusión al interior del municipio convocando y considerando a los funcionarios).

Reclutamiento externo permitirá ampliar el universo de potenciales candidatos.

4.1.2.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

El objetivo de la selección es escoger entre los postulantes al candidato/a más adecuado para ocupar el cargo disponible de acuerdo a los requerimientos de la municipalidad, conforme a los principios ya señalados.

SELECCIÓN

El objetivo de la selección es escoger entre los postulantes al candidato/a más adecuado para ocupar el cargo vacante de acuerdo a los requerimientos de la Municipalidad, conforme a los principios ya señalados

Para asegurar la idoneidad, el proceso de selección se realizará basado en los criterios técnicos, y competencias necesarias para el cargo, utilizando el servicio de evaluación profesional que corresponda (interno o externo). Ante igualdad de condiciones de un postulante interno versus un externo, se privilegiará el principio de carrera funcional.



Cabe señalar que el proceso de selección en ningún caso podrá incluir elementos de discriminación a los postulantes, basados en condiciones que no tengan relación con las competencias necesarias para el cargo. Además se deberá velar por la transparencia a los postulantes, así mismo, se informará a los candidatos la continuidad o no del proceso.

TIPOS DE CARGOS

Para cargos titulares de planta: Son aquellos que conforman la organización estable del municipio (carrera funcional).

Al producirse vacancia de un cargo, primeramente deberá verificarse según el escalafón vigente si corresponde ser provista por ascenso, luego se notificará al funcionario al cual corresponda.

Una vez realizado el proceso anteriormente indicado, regirá lo dispuesto en los procedimientos señalados en los artículos 15º al 21º de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Para cargos a contrata:

Aquellos que tienen el carácter de transitorios, los cuales durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y cesarán en sus funciones en esa fecha por el solo ministerio de la ley cuando no se haya generado un vínculo de confiabilidad y se avise por escrito de su no renovación antes del 30 de noviembre.

Para cargos a honorarios: Cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales para la municipalidad. También las prestaciones de servicios para cometidos específicos.

4.1.3.- POLÍTICA ESPECÍFICA PARA LA CONTRATACION DE PERSONAL

El ingreso a la municipalidad, será una decisión indelegable del Alcalde, que estará regulada por un Reglamento de Contratación sobre la base de lo dispuesto en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Título I, artículos 2º al 14º, referidos a provisión de cargos y la calidad contractual: Planta, Contrata, Honorarios y los regidos por el Código del Trabajo y Ley N° 20.922.

4.1.4.- POLÍTICA ESPECÍFICAS PARA LA INDUCCION

El proceso de inducción tiene por objetivo acoger al nuevo integrante, dar la bienvenida, contextualizar el rol del municipio y trasmisir los valores inspiradores de nuestro quehacer y el trabajo específico que realizará el personal que ingresa.

Por lo mencionado el departamento de Recurso Humano es responsable de la inducción, en lo que corresponde a los deberes y derechos

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE BUIN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



del funcionario, según la normativa legal vigente. También facilitar la adaptación de la persona en términos laborales y relacionales, teniendo en cuenta los elementos relativos al entorno, normativa general, específica y otros.

La Dirección o departamento que recibe al nuevo funcionario como aquellas con las que deba coordinarse, asumirán solidariamente la tarea de facilitar la información y herramientas de trabajo necesarios para un adecuado desempeño en el cargo.

ETAPAS DE INDUCCIÓN

a). Inducción general, será responsabilidad del departamento de personas y abordará los siguientes tópicos Misión de la Municipalidad, Estructura organizacional, lineamientos estratégicos, valores institucionales, derecho y obligaciones, derecho a saber, otros. Cabe señalar que dicha instancia de inducción se debe efectuar en el primer momento de su incorporación.

b).-Inducción específica, considerará las fases de orientación y socialización en el puesto de trabajo, siendo esta última responsabilidad del jefe directo, con el apoyo del Departamento de Recurso Humano, en el caso que se incorpore una persona en situación de discapacidad o personas pertenecientes a las categorías protegidas por la ley 20.609, se sensibilizará al equipo (al cual se integra el funcionario) con el apoyo de las unidades municipales pertinentes.

4.2.- POLÍTICA GENERALES DE ADMINISTRACION DE PERSONAL

Para la organización es de interés mantener una relación de satisfacción recíproca a través de un vínculo estable, para ello se requiere optimizar las acciones de algunas unidades, identificando factores de insatisfacción, generando espacios de crecimiento asociados a equidad, reconocimiento y posibilidades de desarrollo para las personas en ámbitos tan diversos como salud, cultura, tecnología y otros.

Las acciones de administración se basaran en los conceptos de calidad de servicio para cada uno de los actos administrativos que corresponda implementar procurando con ello compatibilizar un modo de atención efectivo con un entorno favorable.

Por lo tanto a continuación se describen los procedimientos que constituyen políticas específicas y los respectivos procesos que forman parte de ellas: Remuneraciones, bienestar, Condiciones de trabajo, Prevención de Riesgo y Dinámica Laborales

4.2.1.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE REMUNERACIONES

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE BUIN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



El sistema de remuneraciones se rige por la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

El Título IV Inciso 2 (artículo 92 al 100) trabajadores de la Planta Municipal y a Contrata.

Título 1, Artículo 3º, para trabajadores de parque, piscina, balnearios, que se regirán por las disposiciones del Código del Trabajo.

Artículo 4º para trabajadores a honorarios que se regirán por cada una de las cláusulas de su contrato.

Sin embargo, la política está orientada a proporcionar una justa retribución monetaria al trabajador enfatizando el principio de equidad manifestando el precepto de ".a mayor responsabilidad, mayor remuneración.

En este ámbito, las remuneraciones y asignaciones a que tienen derecho los funcionarios municipales, se deben cancelar en forma oportuna, según lo señala el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, El Código del Trabajo y el Contrato a Honorarios.

4.2 .2.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

Se debe garantizar el uso y cumplimiento adecuado de las instancias estipulados en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Título IV, y Ley N° 19.754, que autoriza a las Municipalidades a otorgar prestaciones de Bienestar a sus funcionarios, referente a los derechos y beneficios:

- Estabilidad Laboral
- Feriado Legal Permisos
- Permiso a descanso por Licencias Médicas
- Pago de licencias medicas
- Prevención de Riesgos (accidente de trayecto, enfermedades profesionales)
- Bienestar

4.2.3.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE PREVENCION DE RIESGO

El trabajo se debe realizar en un medio seguro, el cual es fundamental para cada uno de los trabajadores, procurando que las actividades se desarrolle en condiciones ambientales y sanitarias libres de riesgos en los lugares de trabajo, que permitan calidad de entorno, bienestar social, físico y mental a los funcionarios.

Prevención de Riesgo deberá preocuparse de estos aspectos, generar las instancias de participación de los funcionarios en la formación de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, como también cursos de

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE BUIN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



capacitación en Prevención de Riesgos.

Asimismo se debe entregar información relativa a prevención de riesgo en los procesos de inducción, a los funcionarios que se incorporan a las funciones del municipio.

4.2.4.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES

Se deberá promover elementos que motiven la participación activa de los funcionarios en las distintas organizaciones gremiales como sociales, para desarrollar el sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

4.3.- POLÍTICA GENERAL DE DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

La política general de desarrollo de los recursos humanos considera, con este propósito, políticas específicas en:

- Capacitación
- Evaluación de desempeño
- Promociones Destinaciones Desvinculación

4.3.1.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE CAPACITACIÓN

La capacitación, será entendida como un conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarias para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias, la cual está regulada en los artículos 22 al 28 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Se deberá realizar en conjunto con cada uno de los Directores un proceso de detección de necesidades de capacitación, las cuales serán propuestas para cada año calendario, según la prioridad.

Por tanto la Municipalidad desarrollará una cultura orientada a la innovación y eficiencia en la gestión, mejorando continuamente sus procesos. En este sentido, se propiciará el perfeccionamiento permanente de los funcionarios

A su vez la Municipalidad generará permanentemente programas de capacitación y formación orientado a incorporar conocimientos y desarrollar competencias, que están alineadas con los objetivos municipales y que propendan la carrera funcional.

Cabe señalar que la gestión de actividades de capacitación se realizará mediante criterios técnicos. Para ello se establecerá un sistema que incluya fases de detección de necesidades, plan de capacitación,

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE BUIN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



seguimiento y evaluación de las actividades realizadas.

La detección de necesidades de capacitación se realizará principalmente asociada a los desafíos institucionales y necesidades de los y las funcionarias en su puesto o cargo que desempeña.

Además una la vez constituido el Comité Tripartito de Capacitación, en el cual participarán los Directores, nombrados por el señor, Alcalde, Representantes de los Funcionarios nombrados por la Asociación de Funcionarios Municipales y en conjunto con el señor Alcalde sancionarán las prioridades de capacitación y velará por la equidad en la distribución de los recursos, aplicando criterios similares en cada dirección para la asignación de cursos y actividades de capacitación, que deben ser debidamente justificados..

A cada acción de capacitación, le seguirá un informe de la entidad capacitadora y una evaluación por parte de los participantes. En los casos que la capacitación sea ejecutada por relatores internos, es decir, personal propio del municipio que colabora, traspasando sus conocimientos y experiencias a otros, se reconocerá especialmente este trabajo.

Las actividades y programas de capacitación voluntaria estarán alineadas con las iniciativas de capacitación transversal de la Municipalidad y de ser coherente con los objetivos estratégicos, considerando materias de inclusión y no discriminación, cabe señalar que la capacitación voluntaria corresponde a aquella de interés para la Municipalidad, y que no está ligado a un cargo determinado ni es habilitante para el ascenso. El Alcalde determinará su procedencia y en el caso determinará a los interesados (art 23 ley 18.883 estatuto administrativo).

Además se propiciarán adicionalmente, actividades y programas de capacitación de perfeccionamiento a funcionarios que hayan destacado en aspecto de desempeño o manifiesten un genuino interés en su desarrollo personal y profesional, cabe señalar que la capacitación de perfeccionamiento, tiene por objetivo mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará se realizará mediante concurso (Art 23 Ley 18.883 Estatuto Administrativo).

La capacitación de perfeccionamiento que otorgue la Municipalidad procurará también generar condiciones de empleabilidad y competencias a los funcionarios, con el objeto de atraer, motivar y retener a los de mejor rendimiento, asegurando el desarrollo de cada uno de sus respectivos puestos de trabajo.

4.3.2.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño si bien está asociada al Proceso de Calificaciones, deberá propiciar el diálogo constructivo entre funcionarios y sus respectivos jefes con miras al desarrollo y al mejoramiento de su función al menos en forma cuatrimestral.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE BUIN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



Es responsabilidad de cada una de las jefaturas en la Municipalidad, llevar a la práctica en tiempo y forma, el proceso de evaluación; el Departamento de Recurso Humano administrará proceso velando por que este se realice de manera informada, con la capacitación adecuada y dentro de los plazos. También será responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos das seguimiento al proceso de evaluaciones tomando las medidas de corrección y capacitación, cabe señalar que el proceso calificatorio deberá ser ejecutado con responsabilidad, imparcialidad, objetividad y cabal conocimiento de la normativa aplicable.

Las calificaciones tendrán por objetivo evaluar el desempeño, aptitudes y competencias de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, servirá de base para el ascenso, los estímulos y la desvinculación.

Se llevará a cabo según lo dispuesto en los artículos desde el 29 al 50 de la Ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

4.3.3.- POLÍTICA ESPECÍFICA DE PROMOCIONES Y TRASLADOS

La Municipalidad incentivará la posibilidad de acceder a cargos superiores o de igual nivel en distintas áreas para que contribuyan al desarrollo personal y profesional de aquellos colaboradores que hayan demostrado competencias para ello, mérito a través de altos niveles de desempeño y/o habilidades en el ejercicio de sus cargos, lo que favorece el desarrollo de la carrera y la movilidad interna.

Las promociones se efectuarán principalmente por ascenso o excepcionalmente por concurso público, según lo dispuesto en los artículos 51 al 57 de la Ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, tomando en cuenta los requisitos del cargo, los perfiles definidos, méritos de los funcionarios, carrera funcional y necesidades institucionales, asimismo se velará para que las promociones se efectúen en base a procedimientos transparentes y objetivos establecidos.

Los traslados, destinos, comisiones de servicios del personal, se rigen de acuerdo a las disposiciones del Párrafo 3º, artículo 70 y los siguientes de la normativa legal vigente para los funcionarios municipales. Cabe señalar que los cambios de dependencia de los funcionarios, se dispondrán según las necesidades de la institución, el mérito del candidato, incluyendo las calificaciones y los requisitos del cargo.

Los traslados pueden ser a requerimiento de una dirección o a solicitud del funcionario/a y deben realizarse fundamentalmente en virtud de las necesidades del servicio, los requisitos del funcionario y en consideración al funcionario.



4, además en los casos que presenta sumario administrativo.

f).-Término del Periodo Legal por el cual se es Designado, por el cual se cumple el periodo de tiempo para realizar funciones, establecidas en el contrato, esto se rige para los funcionarios/as en calidad de honorario y contratado.

g).-Fallecimiento

En cualquiera de los casos de egreso, se deberá velar por la continuidad de la función institucional, procurando la transferencia de conocimiento e información.

4.3.5 RECONOCIMIENTO

La Municipalidad velará porque sus funcionarios sean justamente reconocidos por sus méritos, incentivando el uso de herramientas disponibles para reconocer el buen desempeño, tales como anotaciones de méritos y otros.

Asimismo se velará por promover y facilitar el reconocimiento al interior de cada Dirección (programa de clima, funcionarios destacados del mes, traslado ascendente y capacitación específica).

4.3.6 CALIDAD DE VIDA LABORAL

La Municipalidad otorgará garantías y beneficios, de acuerdo a sus medios, que permitan fortalecer el vínculo laboral y el espíritu de pertenencia de los funcionarios, intentando la conciliación familia y trabajo de sus funcionarios.

La Municipalidad contribuirá al desarrollo integral del trabajador municipal, lo que se transformará en un aporte activo y eficaz hacia la comunidad.

CLIMA LABORAL

Objetivo: Promover de forma activa en todos los niveles la generación y mantención de un clima laboral positivo, atractivo para sus funcionarios y que promueva el desarrollo de las personas, asegurando una infraestructura y condiciones laborales seguras y saludables.

La Municipalidad velará por crear las condiciones propicias para un buen clima laboral, siendo responsabilidad de los Directivos y jefaturas el promover y mantener el buen clima laboral en su ámbito de acción.

Se deberán realizar planes de mediano plazo con el fin de mejorar el clima laboral, basado en los valores y principio corporativos, promoviendo la equidad, credibilidad, inclusión, confianza, respeto, buen trato y una

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE BUIN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



comunicación efectiva y oportuna al interior de cada dirección.

AMBIENTE LABORAL SEGURO Y SALUDABLE

La Municipalidad propiciará acciones dirigidas a garantizar la protección de la integridad de sus funcionario/as en materia de seguridad y salud laboral, asegurándose de cumpliendo con la legislación vigente y compromisos voluntariamente suscritos

Asimismo la Municipalidad promoverá el respeto y dignidad de sus colaboradores, estableciendo procedimientos que investiguen y sanciones todo tipo de abuso acoso laboral y/o sexual.

Será responsabilidad de los Directores y jefaturas, mantener un liderazgo visible, efectivo y permanente en materias de velar por la seguridad y salud de los funcionario/as.

La Municipalidad deberá velar por el mantenimiento de las condiciones de infraestructura física y tecnológicas de modo a contribuir a generar espacios de trabajos adecuados y saludables, así como también se facilitaran las condiciones que desarrollen ambientes laborales preventivos promoviendo estilos de vida saludable a través de programas de autocuidado y promoción de la salud.

ASOCIATIVIDAD

La Municipalidad promoverá la asociatividad de los funcionarios municipales, entregando facilidades para fomento y desarrollo de asociaciones constituidas u otro grupo de organizaciones (en función de distintos intereses, tales como deporte, cultura entre otros) que contribuyan al logro de los objetivos comunes, con objeto de garantizar la participación, reconociendo el derecho y la independencia de cada uno.

POLITICAS DE GÉNERO

La Municipalidad promoverá el enfoque de género en todo alcance de la política de Recurso Humano con el propósito de incorporar y fortalecer la igualdad de oportunidades y derechos, a partir de la identificación de necesidades y demandas diferenciadas de mujeres y hombres en todas las instancias.

Viviana Vargas: Como se trata de Políticas de Recursos Humanos, estas se trabajaron el año pasado, pero hoy día estamos presentando las mismas, ¿Por qué? porque que la misión del municipio es entrega servicio a la comunidad y dentro de eso la política de recursos humanos es importante, porque en el fondo son las personas, los funcionarios los que tienen que tratar de entregar en forma, según la visión municipal, en forma eficiente, eficaz hacer su trabajo, en forma transparente, con probidad, respetando la diversidad, la inclusión y la participación de los vecinos, para que nosotros podamos entregar este trabajo tener la accesibilidad a los funcionarios en el ámbito de la capacitación que está dentro de las Políticas de Recursos Humanos, la cual se trata no solamente de capacitación interna sino que nosotros también nos adscribimos al Fondo Concursable de la Subdere donde también los funcionarios pueden participar y la idea es que puedan mejorar tanto en sus competencias profesionales y técnicas, también dentro de la Política de Recursos Humanos esta la gestión que apoya al Comité de Bienestar, entregándoles conjunto con el concejo las UTM, para que ellos puedan desarrollar dentro de este ámbito políticas que vayan en beneficio de los funcionarios, dentro de la gestión también se considera importante tener un prevencionita de riesgo, que nos permita tener dos Comités Paritarios, uno dentro del municipio y otro específicamente en la Unidad de DIMAAO, que es donde tienen mayores riesgos de tener algún accidente, parte de las políticas también está el tratar de promover hacer una evaluación de desempeño, en la medida que la persona, tanto acogiendo la capacitación que tiene y la calificación más su desempeño pueda ser destinada en los lugares donde pueda entregar un mejor servicio hacia la comunidad y finalmente tenemos dentro de la política, apoyar la asociatividad, en el sentido de que se va a apoyar a las asociaciones, porque cuando tienen algún planteamiento la gestión acoge, porque es parte de las necesidades que tienen los funcionarios en el fondo de poder plasmar sus necesidades e inquietudes, también se determinó el reglamento para llamar a concurso público, esto también está dentro de las políticas de recursos humanos, porque esto debe ser regulado, existe un reglamento para un llamado a concurso público, eso es todo lo que abarca la Política de Recursos Humanos.

Concejal Moisés Ávila: ¿esto de apoyar la asociatividad, tiene que ver con los gremios?

Viviana Vargas: Si, nuestras asociaciones de funcionarios.

Concejal Moisés Ávila: Si, y en ese sentido, si es que estoy en lo correcto sino me corrige, por ejemplo si en el futuro ocurre una movilización por parte de los funcionarios, el apoyo por parte de la gestión sería no llamar a concejo ese mismo día?

Viviana Vargas: No necesariamente.

Concejal Moisés Ávila: Porque si se llama a concejo extraordinario, por ejemplo, se mata, como esta propuesta de solidaridad, por lo que estoy entendiendo, podría ser, digo.

Viviana Vargas: No, porque por lo menos en las distintas gestiones que ha habido, los alcaldes han apoyado las inquietudes, digamos los llamados a paro, sin embargo también los funcionarios siempre estamos conscientes de que existen ciertos servicios que nosotros no podemos, al ser hacia la comunidad, no podemos dejar de entregar, por lo tanto si ustedes deciden hacer un concejo también entendemos como funcionarios que no lo vamos a impedir y no nos van a estar quebrando de alguna manera un paro.

Concejal Patricio Silva: Sra. Viviana, sugerencia, como esta es una Política de Recursos Humanos, hay una gran cantidad de jóvenes que están solicitando práctica profesional, son jóvenes de la comuna de Buin, tenerlo en cuenta, porque en esta temporada salen muchos funcionarios de vacaciones, considerar a las personas que quieren hacer la práctica profesional.

Sra. Viviana Vargas: Bueno, el municipio siempre ha acogido y sobre todo a los colegios de aquí, que son el Técnico Municipal y también el Cardenal Caro, siempre se les ha dado la posibilidad a los chicos de que hagan su práctica y a los universitarios.

Concejal Patricio Silva: Lo otro, aquí dice: mantendremos una conducta laboral correcta, moralmente intachable, basada en la honestidad e integridad en el desempeño de nuestros cargos, orientando nuestros esfuerzos hacia la misión institucional ¿esto rige para planta y contrata?

Viviana Vargas: La Política de Recursos Humanos, involucra a cualquier funcionario, es la idea, de que todos tengamos una actitud intachable, porque nosotros de alguna manera somos la cara visible hacia la comunidad.

Alcalde Miguel Araya: ¿tomamos votación?

Concejal Patricio Silva: APRUEBA

Concejal Manuel Sánchez: APRUEBA

Concejal Moisés Ávila: APRUEBA

Concejal Claudio Salinas: APRUEBA

Concejal Marcelo Álvarez: APRUEBA

Alcalde Miguel Araya: Yo también APRUEBO, entonces se da por aprobada la Política de Recursos Humanos año 2019.

Se cierra la Sesión siendo las 13:58 horas.



GMG/gmg