



2023

INFORME MUNICIPAL

EN VIRTUD DE LOS ARTÍCULOS 65º Y 82º
DE LA LEY N°18.695 ORGÁNICA
CONSTITUCIONAL DE MUNICIPALIDADES



Ilustre Municipalidad
de Buin

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I: ORIENTACIONES GLOBALES DEL MUNICIPIO 5

1. PLAN COMUNAL DE DESARROLLO Y SUS MODIFICACIONES	5
1.1. Introducción	5
1.2. Evaluación al PLADEC 5	5
1.3. Propuestas de Modificaciones A PLADEC 6	6
2. PLAN COMUNAL DE SEGURIDAD PÚBLICA Y SUS ACTUALIZACIONES 22	22
2.1 Actualización del Plan Comunal de Seguridad Pública 2021 – 2025	22
3. POLÍTICAS DE SERVICIOS MUNICIPALES 56	56
3.3. Orientaciones.....56	56
3.4. Política de Recursos Humanos	59
3.3. Plan Anual de Capacitación Año 2023 Ilustre Municipalidad de Buin	106
3.4. Aspectos de la Capacitación.....114	114
3.5. Plan De Capacitación para el año 2023.....127	127
4. POLÍTICAS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN	148
4.1. Antecedentes Generales	148
4.2. Fuentes de Financiamiento	149
4.3. Cartera de Proyectos.....153	153

CAPÍTULO II: PRESUPUESTO MUNICIPAL 2023 161

1. ORIENTACIONES GENERALES	161
2. METODOLOGÍA	165
3. DETALLE DE INGRESOS Y GASTOS 2023	168
3.1. Presupuesto de Ingresos 2023	168
3.2. Presupuesto de Gastos 2023	172
3.3. Resumen Proyecto de Presupuesto 2023	179

CAPÍTULO III: PROGRAMA ANUAL, CON SUS METAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN 186

CAPÍTULO IV: ANEXO INFORMATIVO EN VIRTUD DEL ARTÍCULO 65° DE LA LEY N°18.695 196

1. CARTERA COMUNA DE BUIN	196
1.1. FNDR – CIR 33	199
1.2. Fondo Reactivación Económica	200
1.3. Fondo de Compensación Transantiago	201
1.4. PMB.....203	203
1.6. Sectoriales.....207	207
1.7. Fondo Municipal	210

ANEXOS	212
1. PLAN COMUNAL DE SEGURIDAD PÚBLICA.....	212
2. POLITICA SERVICIOS MUNICIPALES	279
2.1. Anexos referentes a la Política de Recursos Humanos	279
2.2. Anexos referentes al Plan de Capacitación año 2023, Ilustre Municipalidad de Buin.	333

CAPÍTULO I: ORIENTACIONES GLOBALES DEL MUNICIPIO

1. PLAN COMUNAL DE DESARROLLO Y SUS MODIFICACIONES

1.1. Introducción

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 7º de la Ley Orgánica de Municipalidades N°18.695 que estipula el Plan Comunal de Desarrollo como instrumento rector del desarrollo en la comuna, quien contemplará las acciones orientadas a satisfacer las necesidades de la comunidad local y a promover su avance social, económico y cultural, debiendo someter su ejecución a evaluación periódica, dando lugar a los ajustes y modificaciones que corresponda. Además de lo establecido en las letras c) y d) del artículo 21º de la misma ley, donde se indica lo siguiente:

“La Secretaría Comunal de Planificación desempeñará funciones de asesoría del alcalde y del concejo, en materias de estudios y evaluación, propias de las competencias de ambos órganos municipales.

En tal carácter, le corresponderán las siguientes funciones (...):

- c) Evaluar el cumplimiento de los planes, programas, proyectos, inversiones y el presupuesto municipal, e informar sobre estas materias al concejo, a lo menos semestralmente;*
- d) Efectuar análisis y evaluaciones permanentes de la situación de desarrollo de la comuna, con énfasis en los aspectos sociales y territoriales;”*

1.2. Evaluación al PLADEC0

Durante el período de Agosto y Septiembre del año 2022 se ha llevado a cabo un proceso de evaluación del PLADEC0 con el objetivo de reconocer el nivel de cumplimiento del Plan de Acción, el cual contempla iniciativas y acciones programadas anualmente, en este caso, se evalúa el período de los años 2021 y 2022.

El proceso ha sido coordinado desde la Secretaría Comunal de Planificación, en el cual han sido consultadas todas las Direcciones municipales involucradas y responsables de cada acción programada.

El resultado de la evaluación nos permitirá reconocer diversas variables, como por ejemplo, permitirá analizar la coherencia y el sentido de realidad con la cual se ha planteado el Plan de Acción del PLADEC, además de reconocer la capacidad que tiene actualmente la administración municipal respecto de las acciones e iniciativas programadas, identificar fortalezas, debilidades, y finalmente plantear estrategias que permitan mejorar el nivel de cumplimiento de las diferentes dimensiones, lineamientos estratégicos, líneas de acción, iniciativas, acciones programadas, que permitan plantear ajustes o modificaciones en función de las nuevas necesidades detectadas, ya sea incorporando iniciativas, reprogramando iniciativas en curso debido al retraso o a la necesidad de acelerar los procesos de algunas, entre otros aspectos.

1.3. Propuestas de Modificaciones A PLADEC

A continuación, se plantean ajustes y modificaciones a las iniciativas incluidas en el Plan de Acción del Pladeco. Destaca dentro de esto, las iniciativas desagregadas en categorías dependiendo si es una reprogramación, modificación del nombre de la iniciativa, modificación en la fuente de financiamiento, la incorporación de diversas iniciativas que se encuentran en desarrollo o que surgen durante el periodo del año 2022 y que requieren ser abordadas en el Pladeco, pues responden a las necesidades de la comuna en diversos aspectos, así como también aquellas iniciativas que han quedado modificaciones y que siguen sin su curso normal de desarrollo.

1.3.1. Reprogramación

	Iniciativas de Inversión: estudios, programas y proyectos	Fuente Financiamiento	Unidad Responsable	Año Inicio	Año Termino	Estado	ACCIÓN EV. PLADEC	PROPIUESTA
76	Conservación veredas conjuntos habitacionales Viluco (Santa	FNDR - SNI	SECPLA	2023	2024	INICIO AÑO 2023	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de inicio (original 2022)

	teresa, San José)							
95	Mejoramiento Calle Caupolicán, Valdivia de Paine	FNDR-PMB	SECPLA	2023	2025	INICIO AÑO 2023	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de inicio (original 2022)
134	Reposición sistema aguas servidas loteo Los Areneros, Buin	FNDR – S.N.I	SECPLA	2022	2027	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de inicio (inicial 2026).Modificación Nombre (Nº 134 PLADEC)
165	Mejoramiento de solución de aguas lluvias en Villa La Rengifo, Buin	FNDR - FRIL - PMB	SECPLA	2023	2024	INICIO AÑO 2023	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de inicio (original 2022)
168	Mejoramiento de solución de aguas lluvias, encuentro calle El Bosque con El Parque, Buin	FNDR - FRIL - PMB	SECPLA	2023	2024	INICIO AÑO 2023	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de inicio (original 2022)
182	Mejoramiento de Sistema de Luminarias Públicas de Viluco	FNDR – S.N.I	SECPLA	2023	2025	INICIO AÑO 2023	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de inicio (original 2022)
207	Mejoramiento de espacio público Rolando Alarcón y calle Errázuriz	FNDR – S.N.I	SECPLA	2022	2028	OBSERVADO	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de inicio (original 2023)
220	Mejoramiento de áreas verdes sector Buin Poniente	FNDR – S.N.I	SECPLA	2023	2025	INICIO AÑO 2023	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de inicio (original 2022)
232	Construcción Patinodromo de Alto Rendimiento	FNDR – S.N.I	SECPLA	2022	2026	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 232 PLADEC), Año de inicio (original 2024)
237	Construcción Equipamientos Comunitarios Comuna de Buin	FNDR – S.N.I	SECPLA	2022	2026	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año Inicio (original 2025), Año de Termino (original 2028), Nombre (Nº237 PLADEC)
1	Actualización Plan Regulador Comunal	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2022	2026	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de inicio (original 2021)

9	Elaboración del Plan de Inversión en el Espacio Público (PIEP)	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2021	2023	EN EJECUCIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de término (original 2028)
15	DIAGNÓSTICO PLAN MAESTRO CICLORUTAS, COMUNA DE BUIN	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de inicio (original 2021), Nombre (Nº 15 PLADEC).
223	Conservación Complejo Deportivo Buin	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2023	2025	INICIO 2023	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de inicio (original 2022)
349	Adquisición de vehículos operativos de terreno	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (ORIGINAL PLADEC 2021)
350	Adquisición vehículo de emergencia para Tránsito	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (ORIGINAL PLADEC 2021)
353	Adquisición vehículo y grúa para traslados reciclajes DIMAO	FNDR CIRCULAR 33	GORE	2022	2023	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de inicio 2022, se define la adquisición de un Amplirroll.
69	Mejoramiento veredas Av. Miraflores entre lo espejo y Arellano Alto Jahuel	FRE	SECPLA	2022	2025	POSTULADO	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de inicio (Original 2023)
44	Reposición de veredas Maipo, Comuna de Buin	TRANSANTIAGO VII	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
41	Mejoramiento de veredas en baldosas calle San Martín ("Bahía San Martín")	TRANSANTIAGO VIII	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
82	Construcción de Refugios Peatonales en cuatro sectores de Buin	TRANSANTIAGO VIII	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
85	Construcción y Ensanche Calle José Alberto Bravo	TRANSANTIAGO IX	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)

45	Construcción veredas calle Condell, comuna de Buin	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
47	Mejoramiento de veredas en Valdivia de Paine	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2021	2023	EN EJECUCIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
48	Construcción veredas San Martín con Manuel Rodríguez y Sargent Aldea	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
79	Construcción de Refugios Peatonales comuna de Buin	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
172	Mejoramiento de infraestructura de acequias urbanas de Buin, diferentes sectores	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2022	2026	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Inicio (original 2023)
128	PROYECTO EXTENSIÓN DE RED DE AGUA POTABLE PASAJE EL NOGAL, LOCALIDAD DE MAIPO, COMUNA DE BUIN	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2025	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Inicio (original 2024)
135	Extensión de Red de Alcantarillado por Calle La Cruz y Julio Valenzuela entre Calle Villaseca y Santiago Sandoval	SUBDERE PMB	SECPLA	2022	2023	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Inicio (original 2021)
144	Construcción unión domiciliaria Raúl Inostroza N°0216, Población Arturo Prat	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
146	Construcción unión domiciliaria Raúl Inostroza N°0263, Población Arturo Prat	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
151	CONSTRUCCIÓN DE ARRANQUE DOMICILIARIO Y UNIÓN	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)

	DOMICILIARIA, BENJAMÍN MOLINA RAMOS Nº 1250, COMUNA DE BUIN							
153	Construcción de arranque y unión domiciliaria, Las Lilas N°292, Valdivia de Paine	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	APROBADO TÉCNICAMENTE	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
154	Construcción de arranque y unión domiciliaria, Av Chile 1021, Valdivia de Paine	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
155	Construcción de arranque y unión domiciliaria, Miraflores N°051, Alto Jahuel	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
156	Construcción de arranque y unión domiciliaria, San Luis N°455	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
194	Instalación luminarias led Parque el Diamante	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2021)
195	Instalación luminarias led Parque O'Higgins	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2021)
267	Catastro de Saneamiento de Título de dominio Viluco Urbano	SUBDERE PMB	SECPLA	2023	2026	INICIO AÑO 2023	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Inicio (original 2022)
475	Mejoramiento alumbrado público e instalación cámaras de seguridad río Maipo	FNDR - PMB	SECPLA	2023	2024	INICIO AÑO 2023	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Inicio (original 2022)
211	Mejoramiento de áreas verdes y espacios públicos 6 sectores Alto	SUBDERE PMU	SECPLA	2023	2024	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Inicio (original 2021)

	Jahuel							
213	Construcción de área verde villa Paula Jaraquemada, Alto Jahuel	SUBDERE PMU	SECPLA	2023	2024	INICIO AÑO 2023	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Inicio (original 2021), Año de termino (original 23)
231	Mejoramiento Urbano Remate Sur Parque O'Higgins (Cierro)	SUBDERE PMU	SECPLA	2022	2026	EN EJECUCIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Inicio (original 2023)
130	Extensión y mejoramiento Red APR El Cerrillo	DOH MOP	SECPLA	2021	2025	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año Inicio (original 2027), Año de Termino (original 2028)
228	CONSTRUCCIÓN POLIDEPORTIVO CENTRO ELIGE VIVIR SANO, COMUNA DE BUIÑ	FNDR - SECTORIAL MINDEP	SECPLA	2021	2025	EN LICITACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de termino (original 2023)
81	CONSERVACIÓN INFRAESTRUCTURA MENOR PARA TRANSPORTE PÚBLICO EN LA REGIÓN METROPOLITANA. ETAPA II	MINISTERIO DE TRASPORTE	MINISTERIO DE TRASPORTE	2021	2023	EN LICITACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año de Termino (original 2022)
133	Estudio de factibilidad Proyecto red de agua potable Las Pataguas	MUNICIPAL	SECPLA	2022	2025	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año Inicio (original 2025), Año de Termino (original 2028)
219	Mejoramiento Plaza Villa Gabriela	MUNICIPAL	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año Inicio (original 2024), Año de Termino (original 2026), Nombre (Nº 219 Pladeco)
230	Construcción Nuevo Skate - Bike Park Comuna de Buin	MUNICIPAL	SECPLA	2022	2023	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año Inicio (original 2025), Año de Termino (original 2028)
251	CONSTRUCCIÓN CENTRO VETERINARIO	MUNICIPAL	SECPLA	2022	2025	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año Inicio (original 2026), Año de

	MUNICIPAL							Termino (original 2028), Nombre (Nº 251 Pladeco)
78	Mejoramiento accesos y entorno de estaciones de Metrotren Los Guindos, Buin, Linderos	MUNICIPAL/ F.N.D.R.	SECPLA	2022	2028	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Año Inicio (original 2027), Año de Término (original 2028)

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

1.3.2. Modificación de nombre de iniciativa

	Iniciativas de Inversión: estudios, programas y proyectos	Fuente Financiamiento	Unidad Responsable	Año Inicio	Año Término	Estado	ACCIÓN EV. PLADEC0	PROPIUESTA
106	Mejoramiento Vías Locales Interiores de Viluco (San Andrés- Las Acacias)	TRANSANTIAGO S.N.I.	SECPLA	2020	2025	OBSERVADO	MODIFICACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 106 PLADEC0)
127	Mejoramiento de Sistema de Producción y Distribución de Agua Potable Viluco Urbano	FNDR – S.N.I	SECPLA	2021	2028	OBSERVADO	MODIFICACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 127 PLADEC0)
184	Mejoramiento Alumbrado Público Valdivia de Paine	FNDR – S.N.I	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	MODIFICACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 184 PLADEC0)
351	ADQUISICIÓN TRES BUSES PARA LA COMUNA DE BUIN	FNDR - CIRCULAR 33	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	MODIFICACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 351 PLADEC0)
357	ADQUISICIÓN DOS RETROEXCAVADORAS PARA LA COMUNA DE BUIN	FNDR - CIRCULAR 33	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 357 PLADEC0)
101	REPARACIÓN DE BACHES, BUIN , MAIPO Y ALTO JAHUEL	FRE	SECPLA	2021	2023	APROBADO TÉCNICAMENTE	MODIFICACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 101 PLADEC0)
131	MEJORAMIENTO APR SANTA FILOMENA LAS VERTIENTES	SUBDERE PMB	SECPLA	2022	2028	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 131 PLADEC0)
146	Construcción de arranques y uniones domiciliarias, viviendas,	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2022	EN EJECUCIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Nombre (Nº

	Francisco Javier Krugger, Comuna de Buin							145 PLADEC0)
240	Construcción CESFAM Viluco	FNDR - SECTORIAL MINSAL	SECPLA	2022	2026	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Nombre (N°240 PLADEC0)
132	Proyecto de mejoramiento de red de agua potable APR Campusano La Estancilla	DOH MOP	SECPLA	2022	2024	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Nombre (N° 132 PLADEC0)
92	CONSTRUCCIÓN COSTANERA DEL MAIPO, TRAMO PTE. LOS MORROS G-46, SECTOR 1	SECTORIAL MOP	SECPLA	2021	2028	OBSERVADO	MODIFICACIÓN	Modificación: Nombre (N°92 PLADEC0)

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

1.3.3. Incorporación de Iniciativa a PLADEC0

	Iniciativas de Inversión: estudios, programas y proyectos	Fuente Financiamiento	Unidad Responsable	Año Inicio	Año Termino	Estado	ACCIÓN EV. PLADEC0	PROPIUESTA
S/Nº	Mejoramiento Áreas Verdes distintos sectores comuna de Buin	FNDR – S.N.I	SECPLA	2022	2025	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco
S/Nº	Mejoramiento de la Red Deportiva de la Comuna de Buin	FNDR – S.N.I	SECPLA	2023	2027	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco
S/Nº	PLAN REGULADOR ABREVIADO POR URGENCIA	FNDR - CIRCULAR 33	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco
S/Nº	CONSERVACIÓN LICEO TÉCNICO PROFESIONAL	FNDR - CIRCULAR 33	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco
S/Nº	ADQUISICIÓN CLÍNICA DENTAL MÓVIL, COMUNA DE BUIN	FNDR - CIRCULAR 33	SECPLA	2022	2023	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco

S/Nº	CONSTRUCCIÓN VEREDAS EN LAS MORERAS ALTO JAHUEL, COMUNA DE BUIN	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2022	2024	EN EJECUCIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco, Año inicio 2022
S/Nº	CONSTRUCCIÓN VEREDAS CALLE MAIPÚ, COMUNA DE BUIN	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2022	2024	EN REEVALUACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco, Año inicio 2022
S/Nº	AGUTA POTABLE Y ALCANTARILLADO KENNEDY N°1025 LOTE 4 Reparación de Bacheo en diversos sectores de la comuna	SUBDERE PMB	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco
S/Nº	CONSTRUCCIÓN MULTICANCHA LOS VIÑEDOS III , COMUNA DE BUIN	SUBDERE PMU	SECPLA	2022	2023	EN EJECUCIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco, Año inicio 2022
S/Nº	SPD AMPLIACION SISTEMA DE TELEPROTECCION	SUBDERE PMU	SECPLA	2022	2023	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco, Año inicio 2022
S/Nº	MEJORAMIENTO PLAZA VILLARRICA, MAIPO	SUBDERE PMU	SECPLA	2022	2023	OBSERVADO	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco, Año inicio 2022
S/Nº	MEJORAMIENTO PLAZA VILLA EL SOLAR, COMUNA DE BUIN	SUBDERE PMU	SECPLA	2022	2023	OBSERVADO	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco, Año inicio 2022
S/Nº	REPOSICIÓN PUENTE LOS NARANJOS	MUNICIPAL	SECPLA	2022	2023	EN LICITACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco
S/Nº	EVALUACIÓN AMBIENTAL ESTRATÉGICA PLAN REGULADOR COMUNAL	MUNICIPAL	SECPLA	2022	2023	EN CREACIÓN	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco

S/Nº	Estudio de Capacidad Vial Plan Regulador Comunal	MUNICIPAL	SECPLA	2023	2024	INICIO AÑO 2023	MODIFICACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco
------	--	-----------	--------	------	------	-----------------	--------------	---

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

1.3.4. Modificación Fuente de Financiamiento

	Iniciativas de Inversión: estudios, programas y proyectos	Fuente Financiamiento	Unidad Responsable	Año Inicio	Año Termino	Estado	ACCIÓN EV. PLADEC0	PROPIUESTA
203	CONSTRUCCIÓN PASEO PEATONAL LINDEROS, COMUNA DE BUIN, ETAPA DISEÑO	TRANSANTIAGO IX	SECPLA	2021	2023	EN EJECUCIÓN	MODIFICACIÓN	Cambio fuente de financiamiento: Etapa de Diseño
203	Construcción Paseo Peatonal Linderos, Comuna de Buin	TRANSANTIAGO XI-XII	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	MODIFICACIÓN	Cambio fuente de financiamiento: Etapa de Ejecución

1.3.5. Sin Modificaciones

	Iniciativas de Inversión: estudios, programas y proyectos	Fuente Financiamiento	Unidad Responsable	Año Inicio	Año Termino	Estado	ACCIÓN EV. PLADEC0
67	Construcción circuito peatonal eje central camino el recurso ruta G 525 tramo km 1.63 hasta km 2.90 (desde poniente a oriente)	FNDR - S.N.I	SECPLA	2023	2027	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
68	Mejoramiento aceras camino Padre Hurtado sector Norte	FNDR - SNI	SECPLA	2023	2026	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN

75	Conservación veredas conjuntos habitacionales Rural norte (ribera sur, Santa Julia)	FNDR - SNI	SECPLA	2023	2025	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
94	Mejoramiento Pasaje el Nogal, Maipo	FNDR-PMB	SECPLA	2023	2025	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
163	Mejoramiento de sistema de aguas lluvias en sector "vuelta de la arena" Viluco	FNDR - FRIL - PMB	SECPLA	2023	2025	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
166	Mejoramiento de solución de aguas lluvias en villa Lo Salinas, Buin	FNDR - FRIL - PMB	SECPLA	2023	2025	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
169	Mejoramiento de solución de aguas lluvias camino Buin-Maipo y paradero 12	FNDR - FRIL - PMB	SECPLA	2023	2026	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
179	Mejoramiento del Sistema de Luminarias Públicas de Buin Centro	FNDR – S.N.I	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
180	Mejoramiento de Sistema de Luminarias Públicas de Maipo	FNDR – S.N.I	SECPLA	2023	2026	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
185	Mejoramiento alumbrado público Ruta G-500 Valdivia de Paine I	FNDR – S.N.I	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	SIN MODIFICACIÓN
189	Mejoramiento de sistema de Luminarias camino Maipo Viluco (ruta G-48)	FNDR – S.N.I	SECPLA	2023	2025	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
204	Mejoramiento de espacios públicos y acequias casco histórico de Buin Centro	FNDR – S.N.I	SECPLA	2021	2025	EN LICITACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
206	Mejoramiento aceras pueblo histórico de Maipo	FNDR – S.N.I	SECPLA	2021	2025	EN EJECUCIÓN	SIN MODIFICACIÓN
210	Construcción parque Los Viñedos de Maipo	FNDR – S.N.I	SECPLA	2021	2024	OBSERVADO	SIN MODIFICACIÓN
233	Construcción Pista Patinaje artístico	FNDR – S.N.I	SECPLA	2023	2028	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN

235	Programa de construcción y mejoramiento de multicanchas por localidades	FNDR – S.N.I	SECPLA	2023	2028	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
257	Construcción y re-localización Cuartel de Bomberos Valdivia de Paine	FNDR – S.N.I	SECPLA	2023	2028	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
176	Adquisición de camión combinado para limpieza de infraestructura hidráulica	FNDR - CIRCULAR 33	SECPLA	2023	2024	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
227	Conservación de multicanchas en diferentes sectores de la comuna	FNDR - CIRCULAR 33	SECPLA	2022	2026	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
301	Diagnóstico planta de tratamiento de escombros	FNDR - CIRCULAR 33	SECPLA	2021	2024	EN REEVALUACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
352	Adquisición vehículos administrativos	FNDR - CIRCULAR 33	SECPLA	2021	2023	APROBADO TÉCNICAMENTE	SIN MODIFICACIÓN
355	Adquisición de vehículo para traslado de residuos punto verde	FNDR - CIRCULAR 33	SECPLA	2023	2025	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
358	Adquisición de vehículo oficina municipal móvil	FNDR - CIRCULAR 33	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
50	Reposición de veredas Calle Errázuriz Acceso consultorio Dr. Héctor García	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
51	Mejoramiento Veredas Aníbal Pinto	FRE	SECPLA	2021	2023	POSTULADO	SIN MODIFICACIÓN
52	Mejoramiento veredas Errázuriz, entorno Hospital San Luis de Buin.	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
55	Reposición veredas Calle Errázuriz entre Maipú y Guardia Marina	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
58	Construcción Veredas Calle estadio entre Caletera y San Martín Norte	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN

120	Construcción señalización de mensajería variable digital	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
121	Mejoramiento señalética vial con nombre de calles diversos sectores Buin	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
123	Construcción Paso Peatonal Seguro Led Buin Centro	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
124	Mejoramiento Obras de seguridad vial diversos sectores de Buin	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
126	Construcción señalización de velocidad digital y obras complementarias de seguridad	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
354	Adquisición de 2 camiones aljibes	TRANSANTIAGO XI-XII	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
136	Extensión de Red de Alcantarillado por Calle La Cruz, Simón Reyes y Monseñor Alfonso Baeza entre Calle Julio Valenzuela y Cardenal Raúl Silva, Buin	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	SIN MODIFICACIÓN
138	Construcción arranque domiciliario de agua potable, camino Talagante Paine T59S N°2695, Localidad de Viluco	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2022	EN LICITACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
139	Construcción de arranque domiciliario Camino Padre Hurtado N°909	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2022	EN LICITACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
140	Construcción de Arranque Domiciliario, Guardamarina Riquelme N°380	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2022	EN LICITACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
142	Construcción de unión domiciliaria, pasaje Orlando Guaita N°361, Población Arturo Prat	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2022	EN LICITACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
143	Construcción unión domiciliaria Manuel Plaza N°373, Población Arturo Prat	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2022	APROBADO TÉCNICAMENTE	SIN MODIFICACIÓN
157	Construcción de unión domiciliaria, viviendas Bajo de Matte	SUBDERE PMB	SECPLA	2022	2023	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN

175	Mejoramiento de acequia en camino la Obra, sector El Solar	FNDR - PMB	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
178	Conservación de elementos de infraestructura de acequias y otras soluciones de riego, diferentes sectores de Buin	FNDR - FRIL - PMB	SECPLA	2023	2025	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
196	Instalación luminarias led Peatonales avenida Manuel Balmaceda	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
197	Instalación luminarias led Peatonales avenida Carlos Condell	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
198	Instalación luminarias led Viluco	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
199	Instalación luminarias led Padre Hurtado	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
261	Construcción de Punto Limpio con integración de Educación Medioambiental y Centro de Acopio de Materiales Inorgánicos localidad de Maipo comuna de Buin	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2027	EN REEVALUACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
80	Mejoramiento Refugios Peatonales Buin Centro	SUBDERE PMU	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
102	Reparación de Bacheo en diversos sectores de la comuna	FRIL - PMU	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
214	Mejoramiento Plaza de Juegos Nuevo Buin	SUBDERE PMU	SECPLA	2023	2024	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
215	Mejoramiento de Áreas Verdes Villa Dulcinea comuna de Buin	SUBDERE PMU	SECPLA	2023	2025	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
216	Mejoramiento de Espacio Recreativo Villa Santa Isabel, Comuna de Buin	SUBDERE PMU	SECPLA	2023	2025	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
250	Construcción 15 Quioscos comuna de Buin	SUBDERE PMU	SECPLA	2022	2026	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN

472	Ampliación cámaras de vigilancia comuna de Buin	SUBDERE PMU	ALCALDÍA	2021	2022	EN EJECUCIÓN	SIN MODIFICACIÓN
107	Pavimentación Participativa 30° Llamado	PAV. PARTICIPATIVO	SECPLA	2021	2023	APROBACIÓN FINANCIERA	SIN MODIFICACIÓN
107	Pavimentación Participativa 31° Llamado	PAV. PARTICIPATIVO	SECPLA	2022	2024	APROBACIÓN FINANCIERA	SIN MODIFICACIÓN
107	Pavimentación Participativa 32° Llamado	PAV. PARTICIPATIVO	SECPLA	2022	2025	POSTULADO	SIN MODIFICACIÓN
238	Construcción Hospital de Buin - Paine	SECTORIAL MINSAL	MINSAL	2021	2025	EN EJECUCIÓN	SIN MODIFICACIÓN
239	Construcción Cesfam Nuevo Buin	SECTORIAL MINSAL	SECPLA	2021	2028	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
242	Mejoramiento Posta El Recurso y otros recintos de salud municipal	FNDR - SECTORIAL MINSAL	SECPLA	2023	2028	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
3	Diagnóstico Plan Maestro de Aguas Lluvias Buin- Paine	DOH MOP	ALCALDIA	2021	2028	APROBADO TÉCNICAMENTE	SIN MODIFICACIÓN
158	Construcción colectores ejes principales centros urbanos de la comuna	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2023	2026	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
225	Construcción de Estadio Municipal de Buin	FNDR - SECTORIAL MINDEP	SECPLA	2023	2028	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
90	Mejoramiento y Ensanche Ruta G-520 Viluco - Río Angostura	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2023	2026	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
91	Mejoramiento y Ensanche Ruta G-48 Camino Maipo - Viluco	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2022	2025	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
97	Mejoramiento Camino Las Pataguas Valdivia de Paine	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2023	2025	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN

103	Mejoramiento Caminos Básicos Intermedios Prov. Maipo y Talagante (Camino Los Tilos y Camino El Cerrillo El Tránsito)	SECTORIAL MOP	ALCALDÍA	2022	2026	EN EJECUCIÓN	SIN MODIFICACIÓN
108	Mejoramiento Ciclovia tramo Buin - Maipo	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2023	2026	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
109	Mejoramiento Ciclovia tramo Maipo - Viluco	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2022	2025	EN CREACIÓN	SIN MODIFICACIÓN
112	Mejoramiento Ciclovía Camino Padre Hurtado	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2023	2026	INICIO AÑO 2023	SIN MODIFICACIÓN
261	DISEÑO DE PUNTO LIMPIO CON INTEGRACIÓN DE EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL Y CENTRO DE ACOPIA DE MATERIALES INORGÁNICOS, COMUNA DE BUIN.	MUNICIPAL	SECPLA	2021	2027	EN LICITACIÓN	SIN MODIFICACIÓN

2. PLAN COMUNAL DE SEGURIDAD PÚBLICA Y SUS ACTUALIZACIONES

2.1 Actualización del Plan Comunal de Seguridad Pública 2021 – 2025

2.3.3. Introducción

a) Naturaleza y función del plan

El Plan Comunal de Seguridad Pública es un instrumento de planificación y gestión, que hace efectivas las competencias en materia de seguridad pública que la Ley N° 20.965 confiere a los municipios.

En el plan se presentan los problemas prioritarios de la comuna en materia de seguridad, y las respectivas estrategias para abordarlos.

El Plan Comunal de Seguridad Pública (PCSP) establece la hoja de ruta del municipio, las instituciones y la comunidad local, y concentra los esfuerzos y recursos de tales actores, integrados en el Consejo Comunal de Seguridad Pública (CCSP), en la ejecución de actividades planificadas y orientadas a la eficacia en el ámbito de la prevención y control del delito, las incivilidades, las violencias y la inseguridad vinculada a problemas de seguridad. En la medida en que el plan se basa en los adecuados antecedentes del diagnóstico sobre sus problemas de seguridad, existen mayores probabilidades de que la estrategia sea eficaz en resolver estas problemáticas.

El buen diseño del plan no se limita a la adecuada identificación, selección, cuantificación y caracterización de los problemas de seguridad que éste busca intervenir, sino que también considera los criterios de coherencia y consistencia del plan, es decir, la medida en que la estrategia da una eficaz respuesta a los problemas seleccionados y la medida en que el instrumento planifica su efectiva ejecución.

El plan es un instrumento de planificación y gestión que debe ser elaborado con una vigencia de cuatro años¹, lo que implica que las actividades que se propongan deben formularse en tal marco temporal.

¹En el caso de que una o más actividades deban ajustarse debido al avance de la ejecución del plan o los aprendizajes que se desprenden del mismo, éstas se podrán ajustar, con carácter de actualización del plan.

b) Gestión local en seguridad

El Plan Comunal de Seguridad Pública en tanto instrumento se inserta siempre en el marco de una estructura orgánica municipal dada, con un determinado equipo y/o encargado de seguridad y un modelo de gestión específico en este ámbito. En este sentido, existen una serie de acciones regulares que desarrollan el municipio y las distintas instituciones que componen el Consejo Comunal de Seguridad Pública que no serán necesariamente parte formal del Plan Comunal de Seguridad Pública. Estas acciones pasarán a formar parte del plan únicamente en la medida en que constituyan una solución eficaz a una causa identificada de un problema de seguridad que haya sido priorizada en el marco del plan.

A continuación, se definen algunos elementos de la gestión municipal en seguridad que constituyen el marco dentro del cual se diseña y ejecuta un Plan Comunal de Seguridad Pública:

- El liderazgo local de los alcaldes y de los equipos municipales de seguridad es fundamental para promover la construcción de una visión integral sobre la seguridad. El liderazgo es fundamental para situar el Plan Comunal de Seguridad como un instrumento clave, que articule las acciones de diferentes actores al interior del municipio, potenciando un diseño de componentes y actividades coherente y que incorpore las actividades de otras dependencias del municipio.
- La estructura orgánica institucional: Si bien no existe un modelo único de organización de la estructura municipal en el ámbito de la seguridad, la experiencia internacional en la materia señala que la consolidación de una política local eficaz de prevención del delito a nivel local está precedida por la conformación de un área especializada en este ámbito (departamento, dirección, etc.), pues la prevención del delito es un ámbito disciplinar específico que exige determinados conocimientos y competencias. Ello permite consolidar una forma de intervención sistemática en el territorio comunal y que permita darle sustentabilidad a la intervención. El liderazgo de la autoridad local y de su equipo será fundamental para potenciar esta área especializada.

- El equipo municipal de seguridad: El equipo técnico de prevención del delito variará en su composición y tamaño en función de los tipos de municipios (tamaño, complejidad, nivel de recursos, etc.), de sus necesidades y en particular del tipo de factores de riesgos y las propuestas de intervención que se desprenden de los mismos. Es relevante promover la conformación de un equipo multidisciplinario, con agentes especializados para coordinar de buena forma las distintas áreas programáticas vinculadas con el plan.
- Intersectorialidad y transversalización del enfoque de seguridad: La intersectorialidad y la transversalización del enfoque de seguridad al interior del municipio son formas de abordar los problemas de seguridad que se basan en una visión de estos fenómenos que entiende que son dinámicos y multicausales y que, por ende, requieren movilizar a diversos actores para dar solución a tales problemas.

La transversalización del enfoque de seguridad al interior del municipio se asocia específicamente a que actores en otras áreas temáticas del municipio incorporen criterios de seguridad en sus funciones de diseño y ejecución.

Por su parte, el trabajo intersectorial en sentido amplio debe articular múltiples niveles: las instituciones públicas que tienen distintos niveles decisionales y de responsabilidad, instituciones de la sociedad civil y organizaciones privadas (como por ejemplo las Cámaras de Comercio) y comunitarias en su amplio espectro.

Los equipos municipales de seguridad se pueden coordinar activamente con diversos actores tanto al interior como al exterior del municipio, lo que les permitirá abordar de forma regular ámbitos tales como prevención de conductas infractoras de niños, niñas o adolescentes, prevención de deserción escolar y de reinserción de escolares desertores, prevención y rehabilitación del consumo de drogas, fortalecimiento de la convivencia comunitaria, mejoramiento urbano en barrios vulnerables, prevención de la violencia intrafamiliar y violencia

contra la mujer, proyectos de prevención de delitos de mayor relevancia en la comuna, entre otras temáticas relevantes.

En relación a la intersectorialidad, cabe destacar que el plan comunal no es un plan que recoge exclusivamente actividades ejecutadas por el municipio, sino que es un plan cuyo ámbito de acción es la comuna y el conjunto de los actores pertinentes que ejercen funciones en la misma.

- La promoción de la participación ciudadana: Uno de los elementos fundamentales de una política local de prevención del delito se basa en el trabajo sistemático que los profesionales del equipo de seguridad llevan a cabo con vecinos(as) de los distintos territorios comunales. El objetivo es acercar el conjunto de la oferta local a los territorios, generar confianzas y comprometer a las distintas comunidades en el trabajo preventivo. Esta es una necesidad para identificar y caracterizar de buena forma problemas de seguridad a nivel territorial, así como sus factores de riesgo, pero también para poder trabajar en estrategias de intervención en conjunto con la comunidad. La participación ciudadana implica que vecinos(as) pueden tener un rol relevante desde el punto de vista de la vigilancia natural de los espacios comunitarios, en la detección de problemas específicos de seguridad y en la vinculación con instituciones claves cuando se requiera reportar un problema de seguridad en los territorios.

Al igual que la intersectorialidad, la promoción de la participación ciudadana es una de las dimensiones más destacadas por la evidencia internacional para el desarrollo de una política local de prevención del delito que sea eficaz y sustentable en el tiempo.

- Rendición de cuentas y difusión de las iniciativas de seguridad: Son muy relevantes las acciones que apunten a la transparencia de las acciones realizadas en esta materia, a mostrar activamente a la ciudadanía las acciones contempladas en el plan y su nivel de ejecución.

c) Orientación del Plan Comunal de Seguridad Pública

El Plan Comunal de Seguridad Pública no puede tratar al mismo tiempo todos los problemas de seguridad identificados en el territorio comunal. Los recursos, tanto humanos como financieros disponibles no son suficientes para dar cobertura a la magnitud de todos los problemas, por esta razón siempre será recomendable abordar un número acotado de problemas, focalizando las intervenciones².

Los problemas de seguridad deben ser lo más específicos posibles y estar asociados a la ocurrencia de delitos, incivilidades, violencias, inseguridad (en conjunto con otros problemas) u otros problemas de seguridad pública de relevancia local (territorios que concentran problemas de seguridad, víctimas o infractores recurrentes de perfiles específicos, etc.).

En el marco del diseño de un Plan Comunal de Seguridad Pública, la información sobre problemas de seguridad cumple una función clave para orientar la toma de decisiones enfocadas a la acción. En este marco, las prioridades del Plan de Seguridad corresponden a aquellos problemas cuya disminución constituyen los propósitos del plan³.

El diseño del plan puede basarse en un análisis sobre problemas prioritarios (también llamados “prioridades”) desarrollado por la Subsecretaría de Prevención del Delito e informado a los municipios por medio de un Informe Estadístico Delictual Comunal. Los criterios considerados por la Subsecretaría de Prevención del Delito para el ordenamiento de las prioridades comunales son: la gravedad del tipo de delito, su frecuencia relativa (porcentaje de casos sobre el total de casos de la comuna), tendencia (aumento o disminución) y la comparación de su tasa con un estándar de referencia. Se sugiere a los

²“Es posible que su estrategia de prevención tenga éxito sólo si se concentra en una cantidad pequeña de problemas manejables” (Banco Mundial, Guía Didáctica para Municipios, 2003).

³ Que el plan se oriente a la solución de problemas de seguridad no implica necesariamente que a) el plan deba ser evaluado por indicadores sobre la variación del registro administrativo (estadísticas policiales) o que b) sus propósitos sean la erradicación de problemas de seguridad. Sin perjuicio de lo anterior, esta definición si implica que los propósitos del plan serán la solución (parcial o total) de problemas de seguridad y no la intervención de sus causas o la ejecución de actividades.

municipios incorporar como prioridades del plan los tres problemas de seguridad que presentan mayor puntaje en tal análisis.

Por otra parte, se han desarrollado metodologías complementarias para identificar problemas de seguridad desde enfoques diferentes, donde es posible identificar ciertos territorios que concentran una serie de delitos que pueden ser entendidos como un problema de seguridad, o desde poblaciones vulnerables o perfiles de infractores recurrentes, entre otros. La Subsecretaría podrá presentar o informar a los municipios sobre problemas prioritarios definidos en función de tales u otras metodologías, para su consideración en el marco del diseño del plan.

Uno de los aspectos fundamentales del presente formato de Plan Comunal de Seguridad Pública es que el equipo municipal de seguridad pueda integrar antecedentes de identificación de problemas de seguridad y de caracterización de los mismos. El nivel local tiene un vasto conocimiento de los problemas de seguridad que afectan a su población, así como respecto a los factores de riesgo delictivos más relevantes que explican la ocurrencia o concentración de tales problemas en territorios o comunidades particulares.

2.3.4. Visión local sobre la Gestión de Seguridad

La Ilustre Municipalidad de Buin plantea como principal objetivo para los próximos 4 años la disminución de la ocurrencia de delitos en la comuna, para esto se plantea una nueva visión de seguridad pública, enfocada más bien la prevención de los delitos, incivilidades y otras violencias, perspectiva que aportaría de manera significativa a mejorar la convivencia de la población de la comuna de Buin y mejorando la calidad de vida de los mismos.

El rol de la comunidad en esta nueva mirada de la seguridad pública es primordial ya que los vecinos y vecinas son considerados activamente tanto en la planificación como en la ejecución y solución de

problemáticas específicas de seguridad. A continuación, se detallan los ejes estratégicos que cruzan este Plan Comunal de Seguridad Pública.

a) Educación a la comunidad en Seguridad Comunal:

- Visualizar las instituciones involucradas en la seguridad pública.
- Rol de la comunidad tanto en la planificación y gestión de la seguridad comunal.
- Tipología de delitos

b) Fortalecimiento Organizacional

- En lo que refiere a la creación de Juntas de Vecinos y Comités de Seguridad en el marco legal.
- Apoyo en la postulación a proyectos por parte de las Juntas de Vecinos y Comités de Seguridad.

c) Coordinación Institucional

- Potenciando la comunicación, cercanía y trabajo en conjunto entre instituciones.

2.3.5. Identificación y Justificación de Problemas Generales de Seguridad Priorizados a Nivel Comunal

A continuación, se presenta una tabla que refleja los puntajes obtenidos por cada delito e incivilidad aplicando los criterios de priorización señalados anteriormente. A partir de la Tabla N°1 se obtienen las primeras tres prioridades para la comuna.

El análisis se realiza sólo para aquellos tipos de delitos e incivilidades que concentran al menos un 1% del total comunal de casos⁴.

⁴Entre el total comunal de casos no se consideran las agrupaciones otros hechos y faltas, ni robos frustrados. La razón para no considerar delitos o incivilidades que concentran menos del 1% de los casos es evitar que resulten priorizados problemas de seguridad de muy baja frecuencia relativa.

Tabla N°1. Problemas de Seguridad Priorizados y Puntaje Según Criterio
Problemas de Seguridad Priorizados y Puntaje Según Criterio

Grupo delictual	Gravedad (puntaje)	Frecuencia relativa (puntaje)	Comparación de tasas (puntaje)	Tendencia (puntaje)	Puntaje Final
Violencia intrafamiliar	60	90	40	80	67
Robo en lugar habitado	80	60	40	40	65
Robo con violencia o intimidación	80	50	60	40	66
Lesiones leves	60	60	60	60	60
Amenazas	40	90	60	80	60
Lesiones menos graves, graves o gravísimas	80	30	40	60	58
Infracción a ley de drogas	80	30	20	60	55
Robo de vehículo motorizado	60	40	60	60	54
Daños	40	80	40	60	53
Abusos sexuales y otros delitos sexuales	80	20	20	60	52
Robo en lugar no habitado	60	50	40	20	52
Robo de objeto de o desde vehículo	40	50	60	40	46
Hurtos	40	70	20	20	45
Robo por sorpresa	60	20	40	40	44
Ebriedad y consumo de alcohol en la vía pública	40	40	20	40	37
Otras incivilidades	20	70	20	60	37
Violaciones	100	20	40	80	0
Infracción a ley de armas	80	20	20	60	0
Abigeato	60	20	20	40	0
Otros robos con fuerza	40	20	20	40	0
Desórdenes	40	20	20	60	0
Receptación	20	20	60	60	0
Hallazgo de cuerpo y otras muertes	20	20	40	20	0
Riñas	20	20	20	80	0
Comercio ambulante o clandestino	20	20	20	60	0

Fuente: Informe Estadístico Delictual Comunal 2021

a) Antecedentes cualitativos y otros antecedentes aportados por el formulador local:

Luego de aplicar los diferentes mecanismos de recopilación de información, se construyó el respectivo diagnóstico de la comuna de Buin en seguridad pública. Sumado a lo anterior, la metodología de análisis de delitos de la Subsecretaría de Prevención del Delito basada en gravedad, frecuencia relativa, tendencia y el nivel (comparación de tasas) permite establecer una jerarquía en las problemáticas identificadas.

Las conclusiones planteadas en el Diagnóstico de Seguridad Pública 2022 de la comuna de Buin indican, principalmente, que la percepción de inseguridad de la comunidad es alta debido al impacto de la ocurrencia de ciertos delitos y a la existencia de una serie de factores de riesgo como la poca o nula iluminación en los barrios, la falta vigilancia, la falta de seguridad vial, entre otros. Un factor destacado y que influye directamente en la ocurrencia del delito y en la cultura delictual de la comuna es la expansión demográfica, aumentando considerablemente los niveles de migración en la comuna.

De la misma forma sucede con los delitos catalogados como incivilidades que contemplan ruidos molestos, ebriedad y consumo de alcohol en la vía pública y amenazas, entre otros, delitos que según el Informe Estadístico Delictual Comunal 2020, la Encuesta y las Entrevistas realizadas, generan una alta preocupación por parte de la comunidad, lo que también, ayudaría al aumento de la percepción de inseguridad. En el caso del delito de violencia intrafamiliar, es el que menos disminuyó del total de delitos, por lo que se podría deducir que el contexto de estar en cuarentena durante los meses más críticos de la pandemia Covid-19 y la normalización de la violencia han llevado a este delito a estar dentro de las 4 problemáticas priorizadas.

En atención a los antecedentes presentados en este punto, las prioridades consideradas para el plan comunal son:

- **Violencia Intrafamiliar**, problema de seguridad considerado medianamente grave, que concentra el 17,7% del total de casos policiales analizados.
- **Robo en lugar habitado**, problema de seguridad considerado grave, con una ocurrencia total del año 2021 de 201 casos. Tal delito es calificado como Delitos de Mayor Connotación Social la cual representa una tasa de delito de 34% del total de casos.
- **Robo con violencia o intimidación**, problema de seguridad considerado grave, problema de seguridad considerado grave, con una ocurrencia total del año 2021 de 187 casos. Tal

delito es calificado como Delitos de Mayor Connotación Social la cual representa una tasa de delito de 34% del total de casos.

2.3.6. Propuestas de Identificación y Caracterización de Problemas Específicos de Seguridad, de Causas comúnmente Vinculadas a estos Problemas y de Componentes de Intervención

El Plan Comunal de Seguridad Pública orienta su intervención a resolver problemas específicos, abordables por una política pública. La identificación de problemas específicos requiere conocer, entre otras variables, cómo estos problemas generales varían según el espacio, el tiempo y las personas que los cometen o los sufren, su estacionalidad, prevalencia, antecedentes cualitativos relevantes y otros antecedentes complementarios. Para conseguir esta información se puede acceder a distintas fuentes, ya sea información secundaria aportada por los Sistemas Sied-SPD⁵, otras fuentes de información primaria o secundaria y/o la literatura disponible.

Cada problema específico de seguridad está asociado a un propósito, y cada propósito, a su vez, está asociado a una propuesta de estrategia de intervención que se articula en componentes.

Por cuanto el propósito de intervención es la disminución de un problema específico de seguridad, las propuestas de componentes corresponden a la intervención de las principales causas potenciales de tal problema. Para el conocimiento de estas causas, se debe considerar la evidencia en la materia y las características que el problema de seguridad pudiera asumir en el respectivo territorio, las que se sintetizan en los siguientes cuadros:

⁵En caso de no tener acceso a estos sistemas se pueden comunicar directamente con la sala creada de la División de Estudios de la Subsecretaría de Prevención del Delito: sala_cead@interior.gob.cl

Tabla N°2: Identificación y Caracterización de Problemas Específicos de Seguridad y sus Causas y Componentes
(Problema General de Seguridad Priorizado: Robo con Violencia o Intimidación)

Problema Específico & Propósito para el Plan Comunal	Caracterización Territorial/Espacial	Caracterización de Víctimas y Victimarios	Otros (desglose específico de un delito, proporción entre denuncias y detenciones, caracterización temporal y otros antecedentes que se estimen pertinentes).	Causas o Factores de Riesgo Comúnmente Vinculados al Problema Específico de Seguridad	Componentes a Partir del Problema Específico de Seguridad y sus Causas
Problema Específico de Seguridad Alto nivel de violencia intrafamiliar en sectores de Maipo, Buin Norte y Alto Jahuel perpetrado principalmente por hombres. Propósito Reducir el nivel de violencia intrafamiliar en los sectores indicados.	<p>-La mayor cantidad de casos policiales registrados el año 2021 por este delito currieron en domicilios particulares (89,38%), seguido de vía pública (8,11%) (Fuente: Sied regional).</p> <p>-Concentrados en las localidades de Maipo, Buin Norte y Alto Jahuel.</p>	<p>-Para el año 2021, se registraron un total de 854 víctimas, siendo 312 mujeres. Dentro de este grupo, los tramos etarios que concentran más víctimas entre 30-49 años.</p> <p>-En cuanto al total de victimarios registrados estos son 653 donde 278 son hombres, siendo el tramo etario más relevante para este grupo los que van entre los 30-49 años.</p>	En cuanto a la temporalidad, se observa una predominancia en la ocurrencia de delitos los días domingo (57) entre las 12:00 y las 15:59 horas y entre 20:00 y 23:59, seguido de los días lunes (54) entre las 16:00 y las 23:59 horas.	<p>-Presencia de alcohol y drogas.</p> <p>-Naturalización de la violencia como herramienta de resolución de conflictos.</p> <p>-Ausencia de estrategias de prevención de la violencia intrafamiliar y de género.</p> <p>-Falta de recursos parentales para abordar la crianza y el cuidado de la familia.</p>	<p>-Visualización de las instituciones encargadas de la prevención del consumo de drogas y alcohol.</p> <p>-Estrategia comunicacional para visualizar e identificar los tipos de violencia y estereotipos de género.</p> <p>-Protocolos de trabajo colaborativos entre entidades de seguridad y de prevención de la violencia.</p> <p>-Diseño de Plan Intersectorial para abordar la parentalidad.</p>

Fuente: Elaboración propia con datos de Sistemas SIED-SPD

Tabla N°3: Identificación y Caracterización de Problemas Específicos de Seguridad y sus Causas y Componentes
 (Problema General de Seguridad Priorizado: Robo en Lugar Habitado)

Problema Específico & Propósito para el Plan Comunal	Caracterización Territorial/Espacial	Caracterización de Víctimas y Victimarios	Otros (desglose específico de un delito, proporción entre denuncias y detenciones, caracterización temporal y otros antecedentes que se estimen pertinentes).	Causas o Factores de Riesgo Comúnmente Vinculados al Problema Específico de Seguridad	Componentes a Partir del Problema Específico de Seguridad y sus Causas
Problema Específico de Seguridad Altos niveles de Robo en Lugar Habitado en el sector de Buin Centro y sector Maipo. Propósito Reducir el nivel de Robo en Lugar Habitado en sector Buin Centro y sector Maipo.	<p>-La gran mayoría de casos policiales registrados el año 2021 por este delito ocurrieron en Domicilios Particulares (96,8%), seguido de Vía Pública (2,1%).</p> <p>-Los casos se concentran principalmente en Buin Centro y Maipo</p> <p>-En las entrevistas realizadas y otras reuniones vecinales se vislumbra una mayor cantidad de delitos de Robo en Lugar Habitado en casas colindantes con fundos, grandes construcciones y sitios eriazos.</p>	<p>-Para el año 2021, se registraron un total de 192 víctimas, siendo un 5,8% hombres. Dentro de este grupo los tramos etarios que concentran más víctimas son entre los 30-49 años.</p> <p>-En cuanto a los 21 victimarios registrados, 19 de ellos son hombres y se encuentran en el tramo de edad entre 30-49 años.</p>	<p>- Del total de 201 casos policiales ocurridos durante el año 2021, la mayoría corresponden a denuncias (95,8%).</p> <p>-Respecto a la estacionalidad para este delito, se observa que la mayoría de los casos policiales ocurridos durante el año 2021 se registran en el segundo semestre, con un número de 106 casos.</p> <p>-En cuanto a la temporalidad, se observa una predominancia los días lunes en el horario entre 16.00 y 19.59 horas (10 casos) y los días martes en un horario entre las 08:00-11:59 horas. (10 casos)</p>	<p>-Déficit de vigilancia y control.</p> <p>-Existencia de una serie de factores de riesgo como lo son poca iluminación, falta de poda de árboles (obstaculiza la visión) y abandono de espacios públicos.</p> <p>-Existencia de sitios eriazos, campos y/o grandes construcciones colindantes a sectores habitacionales.</p>	<p>1. Creación de Plan de Vigilancia de las policías y entidades de seguridad. Focalizado en sectores y horarios en los que predomina la ocurrencia de este delito.</p> <p>2. Diseño e implementación de Plan Intersectorial de mejoras en espacios públicos con proyectos e iniciativas que ayuden a reducir factores de riesgo.</p> <p>3. Creación de estrategias de trabajo colaborativo entre municipio y entidades privadas.</p>

Fuente: Elaboración propia con datos de Sistemas SIED-SPD e Informe anual de estrategia de prevención comunitaria del Departamento de Seguridad Ciudadana

Tabla N°4: Identificación y Caracterización de Problemas Específicos de Seguridad y sus Causas y Componentes

(Problema General de Seguridad Priorizado: Violencia Intrafamiliar)

Problema Específico & Propósito para el Plan Comunal	Caracterización Territorial/Espacial	Caracterización de Víctimas y Victimarios	Otros (desglose específico de un delito, proporción entre denuncias y detenciones, caracterización temporal y otros antecedentes que se estimen pertinentes).	Causas o Factores de Riesgo Comúnmente Vinculados al Problema Específico de Seguridad	Componentes a Partir del Problema Específico de Seguridad y sus Causas
Problema Específico de Seguridad Alto nivel de robo con violencia o intimidación en el sector céntrico de la comuna, cometido por hombres.	<ul style="list-style-type: none"> -La mayor cantidad de casos policiales registrados el año 2021 por este delito ocurrieron en la vía pública (69,4%), seguido de domicilios particulares (20,9%) y locales comerciales (5,08%) -Los casos se concentran principalmente en el sector céntrico de la comuna, por cuanto hay mayor cantidad de personas en la vía pública. 	<ul style="list-style-type: none"> -Para el año 2021, se registraron un total de 211 víctimas, siendo 164 hombres. Dentro de este grupo, los tramos etarios que concentran más víctimas son entre 30-49 años. -En cuanto a los 26 victimarios registrados 22 son hombres, siendo el tramo etario más relevante el que va entre los 18-29 años 	<ul style="list-style-type: none"> -Del total de 187 casos policiales ocurridos durante el año 2021, la mayoría corresponden a denuncias, con un 91,4%. -Respecto a la estacionalidad para este delito, se observa que la mayoría de los casos policiales ocurridos durante el año 2021 se registran durante el segundo semestre (101 casos), teniendo la mayor ocurrencia los días viernes entre las 20.00 y las 23.59 horas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Déficit de vigilancia y control de espacios públicos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Creación de Plan de Vigilancia de las policías y entidades de seguridad. Focalizado en sectores y horarios en los que predomina la ocurrencia de este delito.
Propósito Reducir el nivel del robo con violencia o intimidación en el sector céntrico de la comuna				<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones de riesgo en espacios públicos como escasa intervención o abandono de ellos, falta de iluminación y falta de mantenimiento como poda de árboles. 	<ul style="list-style-type: none"> -Diseño e implementación de Plan Intersectorial de mejoras en espacios públicos con proyectos e iniciativas que ayuden a reducir factores de riesgo.
				<ul style="list-style-type: none"> -Baja percepción de eficacia y tiempo de respuesta tanto en policías como en el sistema de justicia. 	<ul style="list-style-type: none"> -Protocolos de trabajo colaborativos entre entidades de seguridad, policías y Fiscalía para intensificar la respuesta y persecución penal del delito.

Fuente: Elaboración propia con datos de Sistemas SIED-SPD e Informe anual de estrategia de prevención comunitaria del Departamento de Seguridad Ciudadana

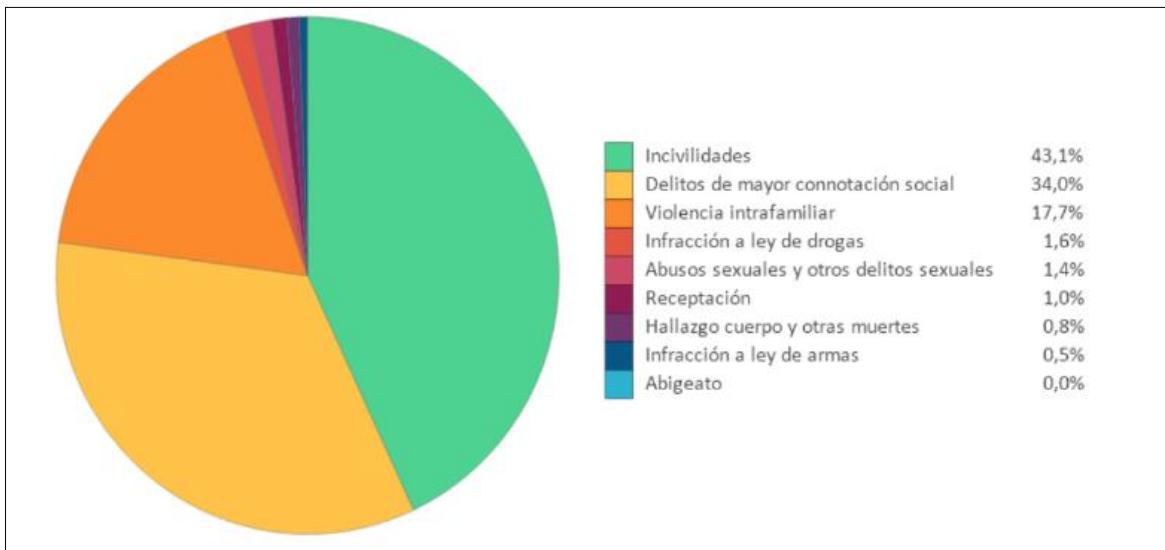
2.3.7. Identificación y Caracterización de Nuevos Problemas y sus Causas y Componentes

Además de los delitos caracterizados y priorizados anteriormente y el previo análisis realizado mediante los distintos mecanismos de recopilación de información, se identifican otros delitos con alta preocupación por parte de los vecinos y vecinas de la comuna, el delito de microtráfico.

Por lo anterior se ha decidido establecer como cuarto problema priorizado la alta ocurrencia de microtráfico en la comuna de Buin, mayoritariamente cometida por hombres en un rango de edad entre 18-29 años, focalizados principalmente en la vía pública y en domicilios particulares.

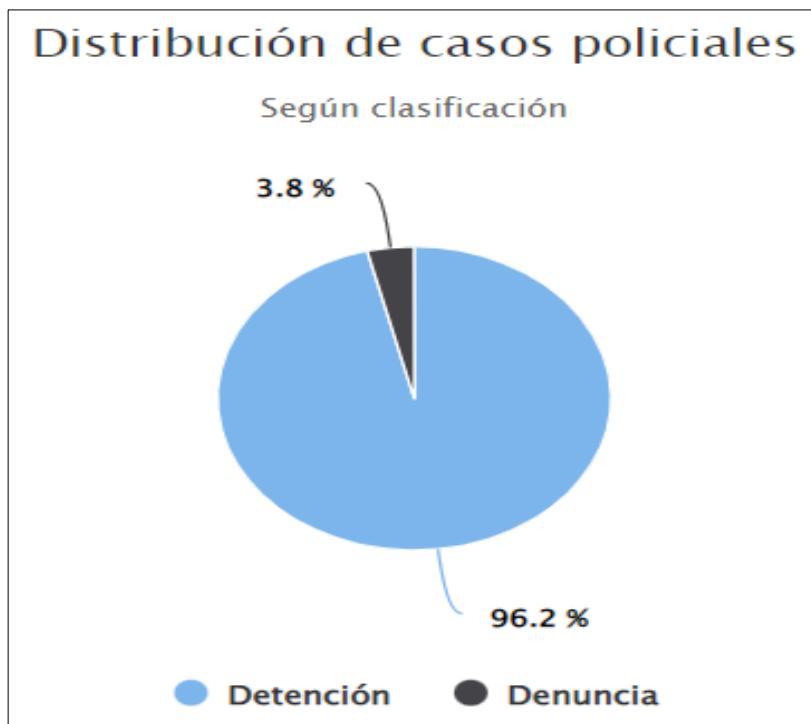
Según la Encuesta Municipal de Seguridad Pública 2022 y las Mesas de Encuentro con Juntas de Vecinos se identifican sectores de venta de drogas. Al verificar con los datos entregados por la Subsecretaría de Prevención del Delito mediante el Informe Estadístico Delictual Comunal 2021 nos encontramos con que el grupo delictual Infracción a la Ley de drogas representa un 1,6% del total de delitos de la comuna.

La siguiente imagen muestra el porcentaje de ocurrencia de delitos según grupo delictual en la comuna de Buin, en primer lugar, se encuentra las incivilidades representando un 43,1% del total de delitos. Luego, con un 34,0% se encuentran los delitos de mayor connotación social, grupo en el que se encuentran los delitos priorizados anteriormente (robo con violencia o intimidación y robo en lugar habitado) y, en tercer lugar, se visualiza la violencia intrafamiliar con un 17,7%, primera prioridad de este Plan Comunal de Seguridad Pública.



Fuente: Informe Estadístico Delictual Comunal 2020, Subsecretaría Prevención del Delito.

El delito de microtráfico registra 29 casos durante el año 2021 con una variación respecto al año 2022 de 20,8%. Además, del total de casos policiales de microtráfico un 3,8% corresponden sólo a denuncias y un 96,2% a detenciones, como lo muestra el siguiente gráfico.



Fuente: Datos de Sistemas SIED-SPD, Territorial, Subsecretaría Prevención del Delito.

En consecuencia, con lo anteriormente señalado es que el equipo formulador de este Plan Comunal de Seguridad Pública establece como cuarto problema a priorizar el delito de microtráfico presente en la comuna de Buin con el objetivo de disminuir estos porcentajes de ocurrencia y los factores de riesgos. En la siguiente tabla se caracterizaron este grupo delictual, además de especificar las causas o factores de riesgo que ayudan a la comisión de estos delitos y sus componentes correspondientes.

Tabla N°5: Identificación y Caracterización de Nuevos Problemas y Causas y Componentes

Problema & Propósito para el Plan Comunal	Caracterización	Causas o Factores de Riesgo Comúnmente Vinculados al Problema Específico de Seguridad	Componentes a Partir del Problema Específico de Seguridad y sus Causas
<p>Problema Específico de Seguridad Altos niveles de microtráfico en los sectores de Maipo, Buin Norte, Buin Centro, Alto Jahuel y Valdivia de Paine, mayoritariamente perpetrado por hombres.</p> <p>Propósito Reducir los niveles de microtráfico en los sectores de Maipo, Buin Norte, Buin Centro, Alto Jahuel y Valdivia de Paine.</p>	<p>La mayor cantidad de casos policiales registrados al año 2021 por este delito ocurrieron en la vía pública (80.77%) seguido de domicilios particulares (11.54%).</p> <p>En el caso de víctimas/victimarios, para el año 2021, se registraron un total de una víctima, siendo esta de género femenino. Correspondiente al tramo etario 18-29 años.</p> <p>En cuanto a los 41 victimarios registrados 35 son hombres, siendo los tramos etarios más relevantes para este grupo los que están entre 18-29 años y 30-49 años.</p> <p>Del total de 29 casos policiales ocurridos durante el año 2021, la mayoría corresponden a detenciones (92.2%).</p> <p>Respecto a la estacionalidad para este delito, se observa que la mayoría de los casos policiales ocurridos durante el año 2021 se registran en el mes de marzo.</p> <p>En cuanto a la temporalidad, se observa una predominancia el día jueves entre las 12:00-13:59 horas y los días viernes en el horario entre las 16:00-19:59 horas.</p>	<p>Déficit del sistema de vigilancia y control en espacios públicos.</p> <p>Escasa intervención de espacios públicos, traduciéndose en falta de iluminación.</p> <p>-Escasa visualización de programas de prevención en el consumo de alcohol y drogas.</p>	<p>1. Plan de vigilancia entre policías y entidades de seguridad, focalizado en sectores y horarios en que predomina la ocurrencia de estos delitos.</p> <p>2. Implementación de plan intersectorial de mejoras en espacios públicos con proyectos e iniciativas que ayuden a reducir factores de riesgo.</p> <p>3. Diseño Plan comunicacional para visualizar instituciones encargadas de la prevención del consumo de drogas y alcohol.</p>

Fuente: Elaboración propia

2.3.8. Matriz de Planificación

La integración de propósitos, componentes y su complementación con las actividades necesarias para la producción de cada uno de los componentes constituye la matriz del plan y es el instrumento orientador de la implementación de la política de seguridad pública en la comuna. El plan está constituido por el conjunto de las matrices de planificación de cada propósito, orientado a la intervención de un problema específico de seguridad en la comuna.

Tabla N°6: Matriz de Planificación

Nivel	Descripción del objetivo	Responsable	Plazos de ejecución
Fin	La comuna de Buin disminuye su nivel de delitos, incivilidades y violencias durante el período de ejecución del plan.		
Propósito 1	Reducir el nivel de violencia intrafamiliar en las localidades de Maipo, Buin Norte y Alto Jahuel.		
Componente 1	Visualización de las instituciones encargadas de la prevención del consumo de drogas y alcohol.		
	1. Creación de material de difusión en la que se identifiquen las instituciones pertinentes, contacto e información importante.	SENDA Previene, Buin y Dirección de Seguridad Pública.	5 meses
	2. Charlas sobre el consumo de alcohol y drogas y sus consecuencias en establecimientos educacionales.	SENDA Previene, Buin, policías y Dirección de Seguridad Pública.	4 años
	3. Implementación Encuesta de consumo de alcohol y drogas en establecimientos educacionales.	SENDA Previene, Buin y Dirección de Seguridad Pública.	4 años

Componente 2	Estrategia comunicacional para visualizar e identificar los tipos de violencia y estereotipos de género.		
Actividades	1. Creación plan comunicacional para visualización e identificación de los tipos de violencia y los estereotipos de género.	Centro de la Mujer, Oficina de la Mujer y Dirección de Seguridad Pública.	5 meses
	2. Desarrollar material informativo de difusión sobre los tipos de violencia y los estereotipos de género.	Centro de la Mujer, Oficina de la Mujer y Dirección de Seguridad Pública.	5 meses
	3. Charlas educativas a establecimientos educacionales y a unidades vecinales.	Centro de la Mujer, Oficina de la Mujer y Dirección de Seguridad Pública.	4 años
	4. Creación “Encuesta por una vida libre de violencia” en los medios de difusión del municipio.	Centro de la Mujer, Oficina de la Mujer y Dirección de Seguridad Pública.	4 meses
	5. Aplicación de la Encuesta por una Vida Libre de Violencia	Centro de la Mujer, Oficina de la Mujer y Dirección de Seguridad Pública.	4 años
	6. Evaluación resultados Encuesta por una vida libre de violencia.	Centro de la Mujer, Oficina de la Mujer y Dirección de Seguridad Pública.	5 meses
Componente 3	Protocolos de trabajo colaborativos entre entidades de seguridad y de prevención de la violencia.		

Actividades	1. Conformación de mesa de trabajo con entidades enfocadas en la violencia intrafamiliar, policías y seguridad comunal.	Policías, Centro de la Mujer, Oficina de la Mujer y Dirección de Seguridad Pública.	3 meses
	2. Elaboración de protocolos que guíen el trabajo en prevención de la violencia intrafamiliar.	Policías, Centro de la Mujer, Oficina de la Mujer y Dirección de Seguridad Pública.	5 meses
	3. Monitoreo de protocolos de trabajo establecidos.	Policías, Centro de la Mujer, Oficina de la Mujer y Dirección de Seguridad Pública.	4 años
Componente 4	Diseño Plan Intersectorial para abordar la parentalidad.		
Actividades	1. Diseño de material de difusión enfocado en la visualización y sensibilización de maternidad, paternidad y masculinidades.	Oficina de Protección de Derechos de NNA, SENDA Previene, Centro de la Mujer, Oficina de la Mujer y Dirección de Seguridad Pública.	6 meses
	2. Desarrollo de ciclos de charlas por unidades vecinales sobre la parentalidad.	Oficina de Protección de Derechos de NNA, SENDA Previene, Centro de la Mujer, Oficina de la Mujer y Dirección de Seguridad Pública.	4 años

Nivel	Descripción del objetivo	Responsable	Plazos de ejecución
Fin	La comuna de Buin disminuye su nivel de delitos, incivilidades y violencias durante el período de ejecución del plan.		
Propósito 2	Reducir los niveles de ocurrencia del delito de robo en lugar habitado en el sector de Buin Centro y Maipo.		
Componente 1	Creación de Plan de Vigilancia de las policías y entidades de seguridad. Focalizado en sectores y horarios en los que predomina la ocurrencia de este delito.		
Actividades	1. Elaboración de un plan de patrullaje preventivo en base a sectores y horarios de mayor ocurrencia del problema.	Carabineros de Chile y Programa Buin Seguro.	2 meses
	2. Ejecución de patrullajes preventivos.	Carabineros de Chile y Programa Buin Seguro.	4 años
	3. Ajustes mensuales de las rutas de patrullaje preventivo en función de las sesiones STOP mensuales.	Carabineros de Chile y Programa Buin Seguro.	4 años
	4. Monitoreo del plan de patrullaje preventivo.	Carabineros de Chile y Programa Buin Seguro.	4 años
	5. Televigilancia Municipal	Buin Seguro	4 años
	6. Central Telefónica Municipal	Buin Seguro	4 años
Componente 2	Diseño e implementación de Plan intersectorial de mejoras en espacios públicos con proyectos e iniciativas que ayuden a reducir los factores de riesgo.		
Actividades	1. Realización de reuniones con vecinos y vecinas de los sectores más afectados por el Robo con violencia o intimidación en la comuna.	Municipio (Dirección de Seguridad Pública); Organizaciones comunitarias.	3 meses
	2. Elaboración de Planes de intervención situacionales en base a los resultados de las reuniones con vecinos y vecinas.	Municipio (Dirección Seguridad Pública, DIMAO, SECPLA), SERVIU	5 meses

		o MINVU Y Organizaciones Comunitarias.	
	3. Ejecución de iniciativas municipales e intersectoriales de prevención situacional con el objeto de mitigar factores de riesgo específicos.	Municipio (Dirección Seguridad Pública, DIMAO, SECPLA), SERVIU o MINVU Y Organizaciones Comunitarias.	4 años
	4. Elaboración de material pedagógico que potencie la postulación de proyectos públicos para el área de prevención situacional por parte de organizaciones comunitarias.	Municipio (Dirección Seguridad Pública)	2 meses
	5. Capacitación a organizaciones comunitarias sobre postulación a proyectos públicos enfocados en la prevención situacional y social.	Municipio (Dirección Seguridad Pública)	4 años
Componente 3	Creación de estrategias de trabajo colaborativo entre municipio y entidades privadas con el objeto de disminuir la problemática de la existencia de sitios eriazos, campos o grandes construcciones colindantes a sectores habitacionales, factor que incrementa este delito.		
Actividades	1. Creación de mesas de trabajo para establecer acuerdos entre el municipio y entidades privadas con el objeto de fortalecer la seguridad.	Municipio y entidades privadas.	4 años
	2. Ejecución de acuerdos de trabajo.	Municipio y entidades privadas.	4 años
	3. Monitoreo de los acuerdos establecidos en la mesa de trabajo correspondientes.	Municipio y entidades privadas.	2 meses
Componente 4	Planes comunicacionales para aumentar la conciencia sobre robos en lugar habitado en lugares específicos, promoviendo la denuncia y conductas de auto cuidado.		
Actividades	1. Generación del plan comunicacional, estableciendo objetivos.	Municipio	2 meses
	2. Creación de material de difusión asociado a los planes comunicacionales.	Municipio	3 meses

	3. Implementación de campaña comunicacional que previene la ocurrencia de delitos y fomenta la denuncia.	Municipio	4 años
	4. Visualización de las herramientas de denuncia, como por ejemplo Denuncia Seguro.	Municipio	4 años
Nivel	Descripción del objetivo	Responsable	Plazos de ejecución
Fin	La comuna de Buin disminuye su nivel de delitos, incivilidades y violencias durante el período de ejecución del plan.		
Propósito 3	Reducir los altos niveles de robo con violencia o intimidación en el sector de Buin Centro perpetrada mayoritariamente por hombres.		
Componente 1	Creación de Plan de Vigilancia de policías y entidades de seguridad. Focalizado en sectores y horarios en los que predomina la ocurrencia de este delito.		
Actividades	1. Elaboración de un plan de patrullaje preventivo en base a sectores y horarios de mayor ocurrencia del problema.	Carabineros de Chile y Programa Buin Seguro.	2 mes
	2. Ejecución de patrullajes preventivos.	Carabineros de Chile y Programa Buin Seguro.	4 años
	3. Ajustes mensuales de las rutas de patrullaje preventivo en función de las sesiones STOPmensuales.	Carabineros de Chile y Programa Buin Seguro.	4 años
	4. Monitoreo del plan de patrullaje preventivo.	Carabineros de Chile y Programa Buin Seguro.	4 años

	5. Televigilancia Municipal	Dirección de Seguridad Pública	5 meses
	6. Central Telefónica Municipal	Buin Seguro	4 años
Componente 2	Diseño e implementación de Plan intersectorial de mejoras en espacios públicos con proyectos e iniciativas que ayuden a reducir los factores de riesgo.		
Actividades	1. Realización de reuniones con vecinos y vecinas de los sectores más afectados por el Robo con violencia o intimidación en la comuna.	Municipio (Dirección de Seguridad Pública); Organizaciones comunitarias.	3 meses
	2. Elaboración de Planes de intervención situacionales en base a los resultados de las reuniones con vecinos y vecinas.	Municipio (Dirección Seguridad Pública, DIMAO, SECPLA), SERVIU o MINVU Y Organizaciones Comunitarias.	5 meses
	3. Ejecución de iniciativas municipales e intersectoriales de prevención situacional con el objeto de mitigar factores de riesgo específicos.	Municipio (Dirección Seguridad Pública, DIMAO, SECPLA), SERVIU o MINVU Y Organizaciones Comunitarias.	4 años
	4. Elaboración de material pedagógico que potencie la postulación de proyectos públicos para el área de prevención situacional por parte de organizaciones comunitarias.	Municipio (Dirección Seguridad Pública)	2 meses
	5. Capacitación a organizaciones comunitarias sobre postulación a proyectos públicos enfocados en la prevención situacional y social.	Municipio (Dirección Seguridad Pública)	4 años
Componente 3	Protocolos de trabajos colaborativos entre entidades de seguridad, policías y fiscalía para intensificar respuesta y persecución penal del delito.		
Actividades	1. Conformación de mesa de trabajo con entidades enfocadas en la seguridad comunal y policías.	Carabineros, Ministerio	1 mes

		Público, PDI, Dirección Municipal de Seguridad Pública y programa Buin Seguro.	
	2. Elaboración de protocolos de trabajo colaborativos asociados a la persecución penal de este tipo de delito.	Carabineros, Ministerio Público, PDI, Dirección Municipal de Seguridad Pública y programa Buin Seguro.	3 meses
	3. Monitoreo de protocolos de trabajos establecidos.	Carabineros, Ministerio Público, PDI, Dirección Municipal de Seguridad Pública y programa Buin Seguro.	4 años
	4. Acercar el Programa Apoyo a Víctimas a la comuna de Buin.	Carabineros, Ministerio Público, PDI, Dirección Municipal de Seguridad Pública y programa Buin Seguro.	4 años
Componente 4	Planes comunicacionales para aumentar la conciencia sobre robos con violencia o intimidación en lugares específicos, promoviendo la denuncia y conductas de auto cuidado.		
Actividades	1. Generación del plan comunicacional, estableciendo objetivos.	Municipio	2 meses
	2. Creación de material de difusión asociado a los planes comunicacionales.	Municipio	3 meses
	3. Implementación de campaña	Municipio	4 años

	comunicacional que previene la ocurrencia de delitos y fomenta la denuncia.		
Nivel	Descripción del objetivo	Responsable	Plazos de ejecución
Fin	Disminuir los índices de microtráfico y aumentar la denuncia en la comuna de Buin.		
Propósito 4	Reducir los niveles de microtráfico en los sectores de Maipo, Buin Norte, Buin Centro, Alto Jahuel y Valdivia de Paine.		
Componente 1	Plan de vigilancia entre policías y entidades de seguridad, focalizado en sectores y horarios en que predomina la ocurrencia de estos delitos.		
Actividades	1. Elaboración de un plan de patrullaje preventivo en base a sectores y horarios de mayor ocurrencia de estos delitos.	Carabineros de Chile y Dirección de Seguridad Pública.	2 meses
	2. Ejecución de los patrullajes preventivos.	Carabineros de Chile y Dirección de Seguridad Pública.	4 años
	3. Ajustes de las rutas de patrullaje preventivo de acuerdo a análisis delictual y contingencia	Carabineros de Chile y Dirección de Seguridad Pública.	4 años
	4. Monitoreo del plan de patrullaje preventivo.	Carabineros de Chile y Dirección de Seguridad Pública.	4 Años
	5. Ejecución del Plan Microtráfico 0.	Policía de Investigaciones.	4 años
	6. Ejecución Plan Focos Delictuales.	Policía de Investigaciones.	4 años
	7. Televigilancia Municipal	Buin Seguro	4 años
	8. Central Telefónica Municipal	Buin Seguro	4 años
Componente 2	Implementación de plan intersectorial de mejoras en espacios públicos con proyectos e iniciativas que ayuden a reducir factores de riesgo.		
Actividades	1. Elaboración de planes de intervención situacionales en base a los sectores críticos de la comuna.	DIMAO, SECPLA y Dirección de Seguridad	5 meses

		Pública.	
	2. Ejecución de iniciativas municipales e intersectoriales de prevención situacional con el objeto de mitigar factores de riesgo específicos.	DIMAO, SECPLA, Dirección de Seguridad Pública, Subsecretaría de Prevención del Delito, SUBDERE y MINVU.	4 años
	3. Elaboración de material pedagógico para capacitar a los vecinos de los sectores más afectados para potenciar la denuncia.	Dirección de Seguridad Pública, Policías y Oficina de Organizaciones Comunitarias.	6 meses
	4. Elaboración de material de difusión de las distintas instituciones y policías de la comuna.	Dirección de Seguridad Pública, Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones.	6 meses
	5. Ejecución de actividades de educación preventiva para Juntas de Vecinos.	Dirección de Seguridad Pública, Oficina de Organizaciones Comunitarias, Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones.	4 años
Componente 3	Diseño Plan Comunicacional para visualizar instituciones encargadas de la prevención del consumo de drogas y alcohol.		
Actividades	1. Creación de material de difusión en la que se identifiquen las instituciones pertinentes, contacto e información importante.	SENDA Previene y Dirección de Seguridad Pública.	6 meses
	2. Charlas sobre el consumo de alcohol y drogas y sus consecuencias en establecimientos educacionales.	SENDA Previene y Dirección de Seguridad Pública	4 años
	3. Implementación Encuesta de consumo de alcohol y drogas en establecimientos educacionales.	SENDA Previene Y Dirección de Seguridad Pública	4 años

	4. Ejecución del Plan Microtráfico 0.	Policía de Investigaciones.	4 años
	5. Ejecución Plan Focos Delictuales.	Policía de Investigaciones.	4 años

Fuente: Elaboración propia.

2.3.9. Sistema de Indicadores

Para simplificar la matriz del punto 6, los indicadores de cada nivel de objetivos serán incorporados en la siguiente matriz, la que incluye la descripción del nivel de objetivos y el respectivo indicador con sus atributos de nombre, fórmula de cálculo, meta y fuente de información y notas.

El presente formato considera la incorporación de indicadores a nivel de propósito y componentes, considerando que no aplica la medición del objetivo a nivel de fin y que los indicadores de actividades se refieren a la constatación de la realización de éstas. Sin perjuicio de lo anterior, el municipio podrá llevar registro de las actividades y su respectivo nivel de ejecución, para efectos del control de la gestión del plan a nivel de actividades.

Tabla N°7: Matriz de Indicadores del Plan

Nivel	Descripción del objetivo	Nombre del indicador	Fórmula de cálculo	Meta	Fuente de información y notas
Propósito 1	Reducir el nivel de violencia intrafamiliar en las localidades de Maipo, Buin Norte y Alto Jahuel.	Tasa de variación de casos policiales por violencia intrafamiliar ocurridos en la en la comuna en los últimos dos años.	$((N^o \text{ de casos policiales de violencia intrafamiliar en el año } t / N^o \text{ de casos policiales de violencia intrafamiliar en el año } t-1) - 1) * 100$.	Por definir	Registro de casos policiales de ambas policías en sistemas Sied Regional.
Componente 1	Visualización de las instituciones encargadas de la prevención del consumo de drogas y alcohol.	Porcentaje de acciones de visualización de las instituciones encargadas de la prevención del consumo de drogas y alcohol, según lo planificado.	$(\text{Número de acciones realizadas de visualización de las instituciones de la prevención del consumo de drogas y alcohol} / \text{Número de acciones planificadas de visualización de las instituciones de la prevención del consumo de drogas y alcohol}) * 100$.	80%	Registros de campañas como fotos, listado de asistentes y cronogramas.

			la prevención del consumo de drogas y alcohol) *100		
Componente 2	Ejecutar estrategia comunicacional para visualizar e identificar los tipos de violencia y estereotipos de género.	Porcentaje de acciones de visualización de los tipos de violencia y estereotipos de género, según lo planificado.	(Número de acciones realizadas de visualización de los tipos de violencia y estereotipos de género / Número de acciones planificadas de visualización de los tipos de violencia y estereotipos de género) *100	80%	Registros de campañas como fotos, listado de asistentes y cronogramas.
Componente 3	Diseñar protocolos de trabajo colaborativos entre entidades de seguridad y de prevención de la violencia.	Protocolos de trabajo implementados en el año t.	Protocolo implementado en el año t.	1	Protocolo
Componente 4	Diseño Plan Intersectorial para abordar la parentalidad.	Plan Intersectorial en el año t.	Plan Intersectorial en el año t.	1	Plan Intersectorial
Propósito 2	Reducir el nivel de Robo en Lugar Habitado en sector Buin Centro y sector Maipo.	Tasa de variación de casos policiales por robo en lugar habitado ocurridos en la en la comuna en los últimos dos años.	((Nº de casos policiales de robo en lugar habitado en el año t/ Nº de casos policiales de robo en lugar habitado en el año t-1)-1) *100.	Por definir	Registro de casos policiales de ambas policías en sistemas Sied Regional.

Componente 1	Reforzar la vigilancia de las policías y entidades de seguridad comunal. Focalizado en sectores y horarios en los que predomina la ocurrencia de este delito.	Porcentaje de compromisos de vigilancia para los robos en lugar habitado ejecutados.	(Número de compromisos de vigilancia realizados en el año t/ Número de compromisos de vigilancia planificados en el año t) *100	90%	Reporte de sesiones STOP.
Componente 2	Llevar a cabo plan intersectorial de mejorar en espacios públicos con proyectos e iniciativas que ayuden a reducir factores de riesgo.	Porcentaje de proyectos para reducir factores de riesgo situacionales postulados en el año t, según lo planificado.	(Número de proyectos para reducir factores de riesgo situacionales postulados en el año t/ N° de proyectos para reducir factores de riesgo situacionales planificados en el año t) *100	80%	Dirección Seguridad Pública y Certificados de Postulación.
Componente 3	Implementar estrategias de trabajo colaborativo entre municipio y entidades privadas.	Estrategias de trabajo implementados en el año t.	Protocolo implementado en el año t.	1	Documento de planificación que contenga los protocolos de trabajo.
Propósito 3	Reducir el nivel del robo con violencia o intimidación en el sector céntrico de la comuna.	Tasa de variación de casos policiales por robo con violencia o intimidación ocurridos en la comuna en los últimos dos años.	((N° de casos policiales de robo con violencia o intimidación en el año t/ N° de casos policiales de robo con violencia o intimidación en el año t-1) *100.	Por definir	Registro de casos policiales de ambas policías en sistemas Sied Regional.
Componente 1	Aumentar la vigilancia de las policías y entidades de seguridad. Focalizado en sectores y horarios en los que predomina la ocurrencia de este delito.	Porcentaje de compromisos de vigilancia para los robos con violencia o intimidación ejecutados.	(Número de compromisos de vigilancia realizados en el año t/ Número de compromisos de vigilancia planificados en el año t) *100	90%	Reporte de sesiones STOP.

Componente 2	Implementación de Plan Intersectorial de mejoras en espacios públicos con proyectos e iniciativas que ayuden a reducir factores de riesgo.	Porcentaje de proyectos para reducir factores de riesgo situacionales postulados en el año t, según lo planificado.	(Número de proyectos para reducir factores de riesgo situacionales postulados en el año t/Nº de proyectos para reducir factores de riesgo situacionales planificados en el año t) *100	80%	Dirección de Seguridad Pública y Certificados de postulación.
Componente 3	Definir protocolos de trabajo colaborativos entre entidades de seguridad, policías y Fiscalía para intensificar la respuesta y persecución penal del delito.	Protocolos de trabajo implementados en el año t.	(Protocolo implementado en el año t.	1	Documento de planificación que contenga los protocolos de trabajo.
Propósito 4	Reducir los niveles de microtráfico en los sectores de Maipo, Buin Norte, Buin Centro, Alto Jahuel y Valdivia de Paine.	Porcentaje de variación de casos policiales relacionados a microtráfico ocurridos en la comuna.	((Casos policiales de microtráfico ocurridos en la comuna el año t/casos policiales de microtráfico ocurridos en la comuna el año t-1)-1) *100	Por definir	CEAD-SIED y STOP.
Componente 1	Diseño de plan de vigilancia entre policías y entidades de seguridad, focalizado en sectores y horarios en que predomina la ocurrencia de estos delitos.	Porcentaje de compromisos de vigilancia para microtráfico ejecutados.	(Número de compromisos de vigilancia realizados en el año t/ Número de compromisos de vigilancia planificados en el año t) *100	90%	Reporte de sesiones STOP y planillas de patrullaje preventivo.
Componente 2	Implementación de plan intersectorial de mejoras en espacios públicos con proyectos e iniciativas que ayuden a reducir factores de riesgo.	Porcentaje de proyectos para reducir factores de riesgo situacionales postulados en el año t, según lo planificado.	(Número de proyectos para reducir factores de riesgo situacionales postulados en el año t/Nº de proyectos para reducir factores de riesgo situacionales planificados en el año t) *100	80%	Dirección Seguridad Pública y Certificados de Postulación.

Componente 3	Diseño Plan Comunicacional para visualizar instituciones encargadas de la prevención del consumo de drogas y alcohol.	Porcentaje de acciones de visualización de las instituciones encargadas de la prevención del consumo de drogas y alcohol, según lo planificado.	(Número de acciones realizadas de visualización de las instituciones de la prevención del consumo de drogas y alcohol/ Número de acciones planificadas de visualización de las instituciones de la prevención del consumo de drogas y alcohol) *100	80%	Registros de campañas realizadas, fotos, cronograma.
--------------	---	---	---	-----	--

Fuente: Elaboración propia.

3. POLÍTICAS DE SERVICIOS MUNICIPALES

3.3. Orientaciones

En el año 2022 continuaron las incidencias y derivados de la Pandemia Global por el COVID-19, causando que nuestra comuna se someta a las instrucciones y medidas dictadas por la Autoridad para todo el territorio nacional. En base a lo anterior, los servicios municipales han debido adaptarse a los cambios y orientar la forma de trabajo, con el objeto de resguardar la salud de las funcionarias, funcionarios y público en general. Teniendo en cuenta que la situación actual ha evolucionado de buena forma, las restricciones son cada vez menos, es que para el año 2023, se enfoca un trabajo normalizado, mientras la contingencia del momento lo avale. Permitiendo que todas las usuarios y usuarios de los servicios presenciales puedan realizar sus diferentes requerimientos y trámites de forma más normalizada.

Para lo anterior, los servicios municipales serán ejecutados en las formas que establece la ley y con las orientaciones que indique los instrumentos que señalan los pasos a seguir en el servicio de la Municipalidad de Buin, siendo hoja de ruta los objetivos trazados para los servicios por el PLADECO 2022-2028, para el año 2023, en conjunto a las Políticas de Recursos Humanos y el Plan Anual de Capacitación, siendo estos instrumentos fundamentales para los lineamientos de la gestión del capital humano municipal, tanto como en los valores institucionales y el desarrollo de los funcionarios.

Como eje fundamental del funcionamiento interno municipal y la ejecución de los planes, programas y el quehacer diario del presente servicio, se encuentra el personal y los funcionarios, quienes llevan la materialización de las políticas y los lineamientos estratégicos, con el objeto de mantener un orden sistematizado y jerarquizado de las unidades municipales es que existen el Reglamento de Organización Interna, en el cual se identifican la estructura municipal y las funciones de cada dirección o unidad. Siendo

parte fundamental de la aplicación de las acciones de la gestión, en virtud de las funciones establecidas e impartir a las diferentes unidades los correspondientes lineamientos.

Otro eje fundamental del desarrollo del recurso humano, es la capacitación, por lo que se priorizará la capacitación del personal que lo requiera, con el objeto de optimizar las capacidades de resolución y ejecución de los objetivos estratégicos, a fin de que la comunidad pueda contar con servicio acorde a sus necesidades. Además de fomentar la formación continua del personal y el uso de las diferentes opciones de capacitación y formación gratuita, las cuales son ofrecidas por las distintas entidades públicas y estatales, que brindan este servicio para el mejoramiento de la gestión interna y el crecimiento de los funcionarios.

Para lo anterior, se detalla el memorándum N°127/2022, de la Encargada de Recursos Humanos, en los cuales se presentan las Políticas de Recursos Humanos 2023 y Plan Anual de Capacitación 2023.



Ilustre Municipalidad
de Buin

739622

① Héctor
enviado
por correo
electrónico
por correo
electrónico

MEMO NRO. : 127 /2022

ANT. : Sin antecedentes

MAT. : Envía:
Plan de capacitación año 2023.
Política de RR.HH año 2023.

Buin, 28 de Septiembre de 2022

DE : IRMA VARGAS REINOSO
ENCARGADA DE RECURSOS HUMANOS

A : JUAN ASTUDILLO ARAYA
ADMINISTRADOR MUNICIPAL
PRESENTE



Junto con saludarlo, el presente tiene como objeto enviar para a usted para vuestro análisis y revisión de:

- Plan de capacitación año 2023.
- Política de RR.HH año 2023.

Sobre el particular, se quiere informar, que los documentos antes mencionados, será enviado en formato digital a su correo electrónico institucional con copia a don Héctor Beneventti González, para los fines que usted estime conveniente.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.


IRMA VARGAS REINOSO
ENCARGADA DE RECURSOS HUMANOS

IVR./cv3
Distribución
- Destinatario.
- Archivo Recursos Humanos



Recursos Humanos Carlos Condell N° 415. Teléfono: +562 28218441

3.4. Política de Recursos Humanos

3.4.3. Aspectos Generales

a) Presentación

La sociedad chilena se está transformando, ya no es aquella sociedad de hace una década atrás, hoy la sociedad está llevando acciones tendientes e evaluar constantemente a sus autoridades y a sus organizaciones tanto a nivel central como provincial y comunal.

Bajo este prisma, las Municipalidades no han quedado de lado a este desafío, por ello también han tenido que llevar a cabo transformaciones no sólo desde su estructura en la incorporación de nuevas dependencias, sino que orgánica desde los aspectos administrativos, tecnológica, procedural y sobre todo al recurso que le da vida al municipio, que es el componente humano.

Frente a lo expuesto, es que la Ilustre Municipalidad de Buin al igual que el resto de las otras municipalidades están siendo observadas y evaluados en relación no sólo la entrega de un servicio de calidad, sino que también cómo el personal municipal hace su trabajo comprometido con los vecinos y usuarios, con profesionalismo, entereza, empáticos cercanos a la comunidad y con un alto grado de probidad, pero para que esto sea una constante, es de vital importancia diseñar y desarrollar una acertada, flexible, dinámica y transversal Política de Recursos Humanos la cual no sólo sea un instrumento aislado de gestión que sea parte esencial en el Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO) 2021 - 2028.

b) Definición de Política de Recursos Humanos

- Definición

Es aquellas estrategias diseñadas por el departamento de RR.HH pensada para gestionar todo el ciclo de vida de los empleados, que va desde la captación, retención y crecimiento y desvinculación dentro de ésta⁶

- Objetivo que persigue
 1. Establecer formas de trabajo.
 2. Normalizar procesos de selección de personal.
 3. Aumentar la eficiencia en la función desarrollada por el personal.
 4. Mantener una acción permanente de capacitación al personal.
 5. Definir retribuciones y condiciones laborales.
 6. Mantener clima laboral adecuado.
 7. Mejorar la motivación laboral.
 8. Resolver problemas con facilidad.

c) **Definiciones Estratégicas Institucional. *Ilustre Municipalidad De Buin.***

- Definición de Municipalidad.⁷

...” La administración local de cada comuna o agrupación de comunas que determine la ley reside. Las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas” ...

- Misión y Visión de La Ilustre Municipalidad de Buin.⁸

⁶ Héctor L. Bermúdez. Profesor encargado del curso Sociología. Escuela de Altos Estudios Comerciales, HEC Montréal, Canadá.

⁷ Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades. Artículo N°1.

⁸ <https://www.buin.cl/mision-y-vision/>

Misión.

La Ilustre Municipalidad de Buin busca entregar a la comunidad de forma cercana y amable un servicio oportuno y de calidad, desarrollando proyectos para sus habitantes y familias permitiendo un desarrollo en su calidad de vida y el territorio, promoviendo un bienestar integral en su comunidad.

Visión.

La Ilustre Municipalidad de Buin busca ser un referente provincial de excelencia, en la gestión de servicios hacia sus habitantes, respaldada por una Administración responsable de los recursos financieros, económicos y un alto nivel de compromiso con sus funcionarias y funcionarios.

- Organización Municipal.⁹

El Reglamento Municipal define las Unidades Administrativas, que componen la organización interna de la municipalidad y su forma de interacción, es decir establece la estructura orgánica municipal, reconociendo la existencia de direcciones, departamentos, oficinas y secciones y reglamenta las funciones genéricas y específicas, que se asignan a las diferentes unidades municipales. De igual modo, establece los elementos básicos de coordinación interna, las líneas de mando y subordinación, los canales de comunicación formales y los flujos de circulación de la información oficial, al interior de la municipalidad, entre las distintas unidades municipales.

⁹”. Artículo n° 31 Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

- Organización de La Ilustre Municipalidad De Buin.¹⁰

La organización de la Municipalidad de Buin, se observa con claridad en la definición de su estructura orgánica, la cual ha sido validada y regulada a través del Reglamento de Funciones municipales, debidamente sancionado por el Concejo Municipal. El Título I, del Reglamento de organización interna de la Ilustre Municipalidad de Buin, indica que dicho reglamento regula la estructura y organización interna de la Municipalidad de Buin, así como las funciones generales y específicas asignadas a las autoridades y a las distintas unidades y la debida coordinación que debe existir entre ellas.

- Valores Institucionales.¹¹

Los valores institucionales son los que apoyan la visión de esta, dan forma a la misión y la cultura, reflejando los estándares de calidad.

En el caso de la Ilustre Municipalidad de Buin, ésta se sustenta en los siguientes valores:

- **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.

¹⁰ La última modificación de dicho reglamento, su texto refundido y organigrama, fue aprobado en unanimidad, por el Concejo Municipal en acuerdo N° 521 del 12 de agosto de 2019. Refrendado con Decreto Alcaldicio y se denomina "Reglamento de organización interna de la Ilustre Municipalidad de Buin

¹¹ Decreto Alcaldicio N° 3071 - año 2022 que aprueba las Políticas RR.HH año 2022.

- **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.
- **RESPECTO:** 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.
- **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:** Nuestro trabajo, además de significar una realización personal, está al servicio de la comunidad, por lo que se busca desempeñarse con la firma convicción de que se trabaja para la satisfacción de las necesidades de los clientes, propiciando a que nuestros funcionarios se sientan comprometidos con la entrega diaria de un excelente servicio.
- **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.
- **CALIDAD DE LOS RESULTADOS:** Se busca que la entrega de servicio sea de calidad, para satisfacer las necesidades de nuestra comunidad.

■ Estructura Orgánica.

La estructura orgánica funcional de la municipalidad de Buin, está conformado, por las siguientes Direcciones.¹²

1. Alcaldía.
2. Administrador Municipal.

¹² PLADECO 2021 - 2028. Ilustre Municipalidad de Buin. Página 250.

3. Dirección de Control Interno.
4. Secretaría Municipal.
5. Secretaría Comunal Planificación (SECPLA).
6. Dirección Jurídica.
7. Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO).
8. Dirección de Obras Municipales (DOM).
9. Dirección de Administración Finanzas (DAF).
10. Dirección de Medio Ambiente (DIMAO).
11. Dirección de tránsito y transporte público.
12. Dirección de Control.
13. Dirección de Seguridad Pública.

Nota.

¹³El reglamento de organización Interna de la Municipalidad de Buin¹⁴ considera un capítulo dedicado a normar la existencia de instancias de coordinación interna, en particular se ha formalizado en el título III “Comités y Comisión” art. 92 al 94, el objeto que le corresponde al denominado Comité Técnico Administrativo (COTEA), indicando con claridad que es un órgano interno de trabajo, coordinación y comunicación transversal entre el Sr. Alcalde y las Direcciones para resolver problemas y temas de la contingencia sobre el quehacer municipal.

El COTEA está compuesto por los directores municipales y otros funcionarios que el Sr. Alcalde convoque.

¹³ Idem 7. Página 259.

¹⁴ Ver organigrama y Decreto Alcaldicio que aprueba el nuevo organigrama municipal en anexos.

d) Objetivo de La Política de Recursos Humano de La Ilustre Municipalidad de Buin.¹⁵

- Objetivo General.

Implementar como una herramienta objetiva, clara que articule de manera sistemática, objetiva y sostenida a través del tiempo los lineamientos legales y administrativos para llevar a cabo la incorporación, **desarrollo, crecimiento, respeto y desvinculación**, de los (as) funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Buin.

Para lograr este objetivo se establecerán los siguientes aspectos:

- Contribuir al cumplimiento de las directrices establecidos en el PLADECO 2021 - 2028 en relación al recurso humano.
- Transformar al (os-as) funcionarios (as) en aliados estratégico que posibilite asesorar, dinamizar y apoyar a los Directivos que para favorecer acciones en pos al logro de los objetivos institucionales.
- Propiciar el desarrollo de buenas prácticas laborales a objeto de alcanzar los estándares de una organización saludable y posibilitar así una gestión institucional de excelencia y un mejor desempeño.
- Considerar como fuente de análisis de información cuantitativa de la gestión municipal, abordando estructura organizacional; funciones; vinculándolos con el mejoramiento continuo de la Gestión Municipal y la Certificación de Calidad de los Servicios Municipales, ofertados a la comunidad por las Direcciones Municipales, dentro del marco legal vigente, etc.-

¹⁵ Conforme establece el artículo 6º, letra de la Ley Orgánica de Municipalidades, Nº 18.695; las Municipalidades deberán contar con una "Política de Recursos Humanos" como instrumento de gestión municipal.

- Objetivos Específicos.

- Gestionar un conjunto de programas, normativas y estructura, articulen sistemática y sostenidamente los diferentes factores que posibiliten el crecimiento integral de las personas, que posibiliten el crecimiento integral de las personas, un mejoramiento de la calidad de vida laboral de los (as) funcionarios (as)
- Fomentar prácticas laborales que posibiliten la inclusión y la equidad de género, de todos y todas los y las funcionarios y funcionarias, independientemente de su condición de sexo y edad.¹⁶
- Conseguir la participación de los funcionarios municipales, compromiso e involucramiento hacia el logro de los objetivos municipales planteados el PLADEC 2021 - 2028.
- Fortalecer el bienestar del personal municipal a fin de mantener un ambiente y clima laboral adecuado, donde el compromiso, sentido de pertenencia sea parte esencial para evitar situaciones de inestabilidad personal y emocional

e) Marco Normativo.

1. Constitución Política de la República de Chile.
2. Ley N° 16.744 sobre Seguro Social; D.S. 854 de 2004 del Ministerio de Hacienda que determina la Clasificación Presupuestaria; Dictamen N° 3.453/2007 C.G.R.
3. Ley N° 18.575 Orgánica de Bases Generales de la Administración del Estado.

¹⁶ Acápite 5.3.6. Análisis del RRHH municipal, según género. PLADEC 2021 - 2028

4. Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.
5. Ley N° 18.883 Sobre Estatuto Municipal para los funcionarios municipales.
6. Ley N° 19.880 establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.
7. Ley N° 20.609. Establece medidas contra la discriminación.
8. Ley N° 20.742. Perfecciona el rol fiscalizador del concejo; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales.
9. Ley N° 20.922. Modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la subsecretaría de desarrollo regional y administrativo
10. Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado.
11. Ley N° 21.220, que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo.
12. Decreto Alcaldicio N° 1256 de fecha 04/15/2017. Aprueba Reglamento sobre Concurso Público de la Ilustre Municipalidad de Buin.
13. Decreto Alcaldicio N° 2529 de fecha 13/08/2019. Aprueba Reglamento de Organización Interna de la Municipalidad de Buin.
14. Decreto Alcaldicio N° 2553 de fecha 07/12/2020. Aprueba Reglamento Servicio Bienestar de la Ilustre Municipalidad de Buin.
15. Decreto Alcaldicio N° 2715 de fecha 31/12/2020. Aprueba Reglamento Bienestar de la Ilustre Municipalidad de Buin.
16. Decreto Alcaldicio N° 2073 de fecha 20/09/2021. Aprueba el Instructivo del Proceso de Calificación de la Ilustre Municipalidad de Buin.
17. Decreto Alcaldicio N°3070 de fecha 30/12/2021. Aprueba el Plan de capacitación año 2022 de la Ilustre Municipalidad de Buin.

18. Decreto Alcaldicio N° 201 de fecha 25/01/ 2022. Apruébese el Manual de Investigaciones Sumarias y Sumarios de la Ilustre Municipalidad de Buin
19. Decreto Alcaldicio N° 250 de fecha 25/01/ 2022. Apruébese el Manual de Investigaciones Sumarias y Sumarios de la Ilustre Municipalidad de Buin.
20. Decreto Alcaldicio N° 1896 de fecha 06/07/ 2022. Instructivo del Proceso de Calificaciones. Ilustre Municipalidad de Buin.
21. Jurisprudencia Administrativa de la Contraloría General de la República Ley N° 18.834, texto refundido y sistematizado por el DFL N° 29/04 del Ministerio de Hacienda que aprueba el Estatuto Administrativo.
22. Instructivo Presidencial N° 001 del 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas del Estado.
23. Plan de Desarrollo Comunal de la Ilustre Municipalidad de Buin 2021 - 2028.

3.4.4. Estructura de La Política de Recursos Humanos de La Ilustre Municipalidad De Buin

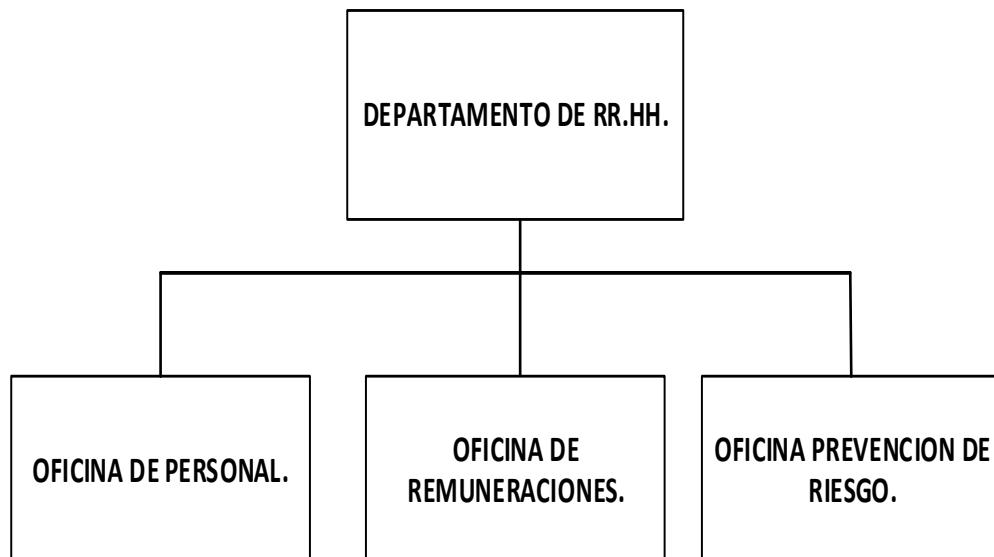
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1. Gestión de Personas.
INGRESO DE PERSONAL	2. Reclutamiento. 3. Selección. 4. Inducción.
MANTENIMIENTO DEL PERSONAL	5. Pago de Remuneración. 6. Promoción. 7. Suplencia. 8. Capacitación 9. Evaluación 10. Bienestar. 11. Seguridad. 12. Acoso laboral y sexual.
DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL	13. Desvinculación.

a) Gestión De Recursos Humanos.

- Descripción.

La Municipalidad de Buin a través del departamento de recursos humanos dependiente de la Dirección de Administración y Finanzas, desarrollará la función de gestión de persona. Para el cumplimiento de tal acción estará conformado por las siguientes unidades, las que cumplirán los siguientes cometidos.

Estructura orgánica



- Funciones.

Departamento de Recursos Humanos.¹⁷

- Proponer la política de recursos humanos del municipio considerando la totalidad de las técnicas de administración de personal, velando por su cumplimiento y permanente actualización.

¹⁷ Artículo N° 50 del Reglamento de Organización Interno de la Ilustre Municipalidad de Buin.

- Velar por la mantención actualizada de la base de datos de antecedentes del personal municipal.
- Mantener al día las pólizas de fidelidad funcionaria para conductores y administración de fondos.
- Elaborar y proponer al Alcalde programas de bienestar dirigido al personal municipal.
- Elaborar programas de capacitación del personal, administrarlos y velar por su cumplimiento.
- Recopilar y difundir permanentemente entre el personal municipal la normativa legal, los dictámenes de la Contraloría General de la República y toda otra normativa que le afecte.
- Tramitar las incorporaciones, promociones, retiros y destinaciones del recurso humano, como también, las licencias médicas, permisos administrativos, feriados legales, asignaciones familiares y toda otra materia relacionada con solicitudes del personal municipal.
- Mantener permanentemente actualizado los escalafones funcionarios, considerando la aplicación del sistema de calificaciones conforme con la normativa vigente.
- Otorgar, a solicitud de los interesados, las certificaciones que correspondan a materias de su competencia.
- Elaborar estudios sobre aspectos sociales del personal municipal, considerando su estado civil; número de hijos y personas bajo su dependencia; ingresos del grupo familiar por concepto de remuneraciones; comunas de domicilio; condiciones habitacionales; niveles de educación y otras.
- Elaborar, proponer y administrar la política de estímulos al recurso humano, velando por mantener un adecuado clima organizacional.
- Administrar el sistema de personal de la Municipalidad, aplicando las técnicas de selección, descripción, especificación y evaluación de los cargos.

- Mantener registros actualizados del personal de los cuales se consignen materias relacionadas con el nombramiento, calificaciones, promociones, escalafones, medidas disciplinarias, permisos administrativos, feriados, etc.
- Estudiar y programar, previa coordinación con las jefaturas municipales, la capacitación del personal.
- Ejecutar y tramitar los derechos y obligaciones de carácter administrativo que corresponde a los funcionarios municipales de acuerdo a las normativas vigentes.
- Tramitar los nombramientos, renuncias y otras desvinculaciones, los permisos administrativos y feriados del personal municipal.
- Efectuar la tramitación administrativa de las resoluciones finales de los sumarios e investigaciones sumarias de la municipalidad, y el registro de estos actos, velando por el cumplimiento de los plazos en estas actuaciones.
- Elaborar las bases de concurso público para el proceso de proveer los cargos vacantes.
- Asesorar y apoyar el proceso de evaluación del desempeño del personal municipal, de acuerdo al Reglamento respectivo.
- Preparar y actualizar los escalafones del personal, manteniendo al día los registros correspondientes.
- Proponer y supervisar normas de higiene y ambientación en los lugares de trabajo.
- Implementar y fiscalizar los sistemas para el control de la asistencia y el cumplimiento del horario de trabajo del personal municipal.
- Informar a los entes externos competentes las desvinculaciones de los funcionarios, las licencias médicas, permisos sin goce de sueldo y otros a fin de evitar cobranzas por supuesta morosidad.
- Informar si los funcionarios que se desvinculan del servicio mantienen fondos en poder sin rendir.

Oficina De Personal¹⁸

La Oficina de Personal tendrá las siguientes funciones:

- Proponer las políticas generales de administración de personal.
- Velar por la existencia de canales eficientes de comunicación y un clima organizacional adecuado en el municipio.
- Confeccionar contratos, decretos de nombramientos, cursos de capacitación, asignación de funciones, renuncias y todos los relacionados con materias de personal.
- Confeccionar y mantener actualizado un listado de la o las autoridades y funcionarios u otras de su repartición que deben efectuar declaración de intereses y patrimonio, informar sobre los plazos, multas y sanciones y actualizaciones que deben realizar los funcionarios afectos a esta declaración de intereses y patrimonio.
- Mantener actualizadas las carpetas de personal de planta, contrata, honorarios y código del trabajo.
- Enviar a registro de Contraloría General de la República los decretos de nombramientos, la tramitación de las pólizas, los escalafones, las renuncias y cualquier tema relacionado con el personal.
- Proponer, desarrollar y actualizar las políticas y planes de capacitación.
- Efectuar los trámites necesarios para la contratación de cursos de capacitación y seminarios programados.
- Administrar el sistema de personal de la Municipalidad, aplicando las técnicas de selección, descripción, especificación y evaluación de cargos.
- Instruir a las distintas unidades municipales las materias relevantes, referidas al Recurso Humano.
- Estudiar y proponer manuales de análisis y descripción de cargos e indicadores.

¹⁸ ARTÍCULO 51°. Reglamento de Organización Interno de la Ilustre Municipalidad de Buin.

- Mantener legislación vigente relacionada con temas que afecten a los funcionarios municipales.
- Registrar computacionalmente las licencias médicas de los funcionarios municipales.
- Evaluación de la calidad de la gestión institucional (rescatar fortalezas y debilidades).
- Coordinar con la comisión de la selección de personal los llamados a concurso.
- Coordinar con la comisión de calificación el proceso de calificación.
- Orientar a los funcionarios municipales respecto de los sistemas de pensión y de salud vigentes, organizando periódicamente charlas y conferencias sobre esas materias.
- Coordinar la gestión del servicio de bienestar en el plano técnico, administrativo y financiero, informando permanentemente al Comité de Bienestar.
- Efectuar diagnósticos de las necesidades e intereses de los afiliados al sistema de bienestar.
- Ejecutar los acuerdos del Comité de Bienestar.
- Proponer al Comité de Bienestar el proyecto de presupuesto de ingresos y gastos anuales.
- Someter a aprobación del Comité de Bienestar el balance anual.
- Llevar los libros de actas y correspondencia del Comité de Bienestar.
- Administrar los beneficios que otorgue el servicio de bienestar en conformidad a los acuerdos del Comité de Bienestar y exigir el cumplimiento de las obligaciones de los afiliados al sistema.
- Elaborar la planificación anual del servicio de bienestar y presentarla a consideración del Comité de Bienestar.
- Informar a los afiliados, dentro del primer mes de cada año, el plan anual de beneficios aprobados por el Comité de Bienestar.

Oficina De Remuneraciones¹⁹

La Oficina de Remuneraciones tendrá las siguientes funciones:

- Calcular, registrar y efectuar las remuneraciones del personal.
- Realizar proceso de pago de funcionarios contratados bajo la modalidad de honorarios y código del trabajo.
- Controlar la asistencia y horarios de trabajo del personal municipal.
- Confeccionar las planillas de cotizaciones provisionales y descuentos varios.
- Confeccionar las planillas de remuneraciones del personal de acuerdo a las normas legales vigentes y considerando las variaciones derivadas de los nombramientos, ascensos, renuncias o vacancias, atrasos, inasistencias, multas, reconocimiento de cargas familiares, licencias médicas, retenciones y descuentos.
- Efectuar el pago de remuneraciones, retenciones judiciales y familiares, cotizaciones a Cajas de Previsión, AFP, ISAPRES, ISE, Cooperativas, SERVIU, Cajas de Ahorro Empleados Públicos, Asociaciones y otros.
- Emitir los certificados que corresponda en relación con las remuneraciones del personal.
- Efectuar el registro y conciliación de la cuenta corriente bancaria de remuneraciones.
- Efectuar en coordinación con la Sección de Contabilidad y Presupuesto el control presupuestario de los gastos del personal.
- Declaración anual de Impuestos de segunda categoría e impuesto a la renta.
- Registro estadístico de gastos en remuneraciones, como horas extras, bienios etc con entrega mensual a la dirección.
- Efectuar toda acción de cobranza ante los organismos competentes sobre los distintos subsidios por incapacidad laboral.

¹⁹ Artículo N° 52 del Reglamento de Organización Interno de la Ilustre Municipalidad de Buin.

- Calcular el presupuesto anual de ítem 21 de remuneraciones de personal para la confección del presupuesto municipal.
- Certificar la disponibilidad presupuestaria del ítem Honorario a Suma Alzada y Personal a Contrata para la confección de contratos.

Oficina de Prevención de Riesgos²⁰

- Cumplir la Ley Nº 16.744, sobre Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales.
- Cumplir con las funciones establecidas en el DS 40.
- Coordinarse con los diferentes Comités Paritarios y la Institución de Seguridad a la cual se está asociada.
- Reconocer los riesgos laborales de accidentes en las diferentes dependencias municipales.
- Entregar las correspondientes medidas de prevención, control e implementación.
- Realizar programas de trabajos por unidades.
- Mantener contacto con la institución de seguridad social que esté asociado el municipio para capacitación relacionada con el tema.
- Evaluar con el comité de investigación los accidentes laborales, ya sean de trabajo, de trayecto o enfermedades profesionales.
- Pagar las cotizaciones a la institución de seguridad social que esté asociado el municipio en relación a su tasa, bajando los índices de accidentabilidad.
- Proponer y supervisar normas de higiene y ambientación en los lugares de trabajo.
- Elaborar y proponer programas de prevención de riesgos.
- Supervisar los programas de seguridad y poner en marcha los mecanismos y sistemas establecidos para casos de emergencia, cuando las circunstancias lo requieran.

²⁰ Artículo Nº 53 del Reglamento de Organización Interno de la Ilustre Municipalidad de Buin.

b) Ingreso De Personal.

Reclutamiento De Personal Y Selección.

Marco conceptual.

Reclutamiento.

Es un proceso para ocupar una vacante lo cual incluye el análisis del puesto, la forma de como contratar al personal, así como la atracción del aspirante, existen dos tipos de reclutamiento.²¹

Tipos de Reclutamiento

1. El reclutamiento interno se dirige a candidatos, reales o potenciales, que trabajan en la propia organización.
2. Reclutamiento externo, es el proceso que tiene como objetivo la selección de un candidato o candidata, para una vacante, que no pertenece a la organización. Este tipo de reclutamiento sigue siendo el modelo más tradicional de selección y adquisición de nuevos talentos.

Selección.

Es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo las características personales de un conjunto de sujetos a los que se denomina candidatos, que les diferencia de otros, y les hace más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requisitos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional²².

²¹ Idalberto Chiavenato. Idalberto Chiavenato.

²² ANSORENA, ÁLVARO DE. 15 PASOS PARA LA SELECCION DE PERSONAL CON EXITO: METODO E INSTRUMENTOS.

Para la Ilustre Municipalidad de Buin, este proceso se realiza a través de:

- Llamado A Concurso Público: Ingreso a La Planta.

Definición.

El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar el personal que se propondrá al alcalde, debiéndose evaluar los antecedentes que presenten los postulantes y las pruebas que hubieren rendido, si así se exigiere, de acuerdo a las características de los cargos que se van a proveer. En cada concurso deberán considerarse a lo menos los siguientes factores: los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación; la experiencia laboral, y las aptitudes específicas para el desempeño de la función. La municipalidad los determinará previamente y establecerá la forma en que ellos serán ponderados y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo.²³

Objetivo Que Persigue.

Objetivar el proceso de incorporación de los funcionarios municipales para cumplir respecto labores dentro del mismo Municipio unificar y agilizando el subproceso de reclutamiento, selección y contratación, cumpliendo con ello con la normativa vigente, para ello el comité de selección debe preparar previamente al concurso fijando los factores mínimos a considerar; la forma de proponerla y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo.

²³ Artículo n° 16, Ley n° 18.883. Estatuto administrativo para los funcionarios municipales.

Ámbito de Aplicación.

Se aplicará a toda persona que desea postular a un cargo público. Deberá cumplir los siguientes requisitos.

- Ser ciudadano.
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Documentos Verificadores.

1. Carta dirigida al Alcalde postulando al concurso.
2. Ficha de postulación de cargo.
3. Currículum Vitae.
4. Título Profesional o Técnico en caso que proceda, Licencia de Enseñanza.
5. Media y/o Enseñanza Básica de acuerdo a lo establecido por Ley.
6. Fotocopia de certificado de situación militar (En el caso de los varones).
7. Fotocopia simple de Cédula de Identidad por ambos lados.
8. Declaración Jurada Simple.
9. Fotocopias de certificados de capacitación.
10. Fotocopias de certificados de experiencia laboral.
11. Certificados originales otorgados por las Empresas o Instituciones Públicas.
12. Certificado de nacimiento.

13. Declaración jurada simple que está en conocimiento de las bases del concurso público.

- Ingreso a Contrata.

Definición.

Los cargos a contrata son aquéllos que conforman la organización transitoria de la municipalidad y sólo podrán corresponder a las funciones que se cumplen en conformidad a la ley N° 18.695. Respecto de las demás actividades, se deberá procurar que su prestación se efectúe por el sector privado. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, LEY N° 19280 la dotación de las municipalidades podrá comprender cargos a contrata, los que tendrán el carácter de transitorios.

Objetivo Que Persigue.

Lograr a cabo una contratación de un funcionario bajo la calidad de contrata de manera eficiente y transparente.

Ámbito de Aplicación.

Se aplicarán a aquellos empleos que durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan cesarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido dispuesta la prórroga con treinta días de anticipación, a lo menos.

Documentos Verificadores.

1. Solicitud de contratación, acompañado de memorándum.
2. Fotocopia de la cédula de identidad del postulante.
3. Currículum vitae del postulante.

4. Fotocopia legalizada o autentificada del título profesional, técnico, licencia de educación básica o media, según corresponda.
5. Certificado de antecedentes vigente.
6. Certificado que no excede del 40% contemplado en el artículo N° 2 de la ley N° 18.883.

- Contrato a Honorario Con Recursos Externos.

Definición.

De acuerdo al Estatuto Administrativo, artículo 4º, Título I “Normas Generales”, dice: “Podrán contratarse sobre la base a honorarios, a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizar labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad, mediante decreto del Alcalde. Cabe precisar que las personas contratadas bajo esta condición no se consideran en la calidad jurídica de funcionarios municipales y por tanto, se regirán por las reglas que establezca dicho contrato y no le serán aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Objetivo Que Persigue.

Contar con profesionales o expertos para la realización de determinadas tareas específicas.

Ámbito de Aplicación.

Necesidad de contar con servicios específicos y con una duración según indique el programa.

Documentos Verificadores.

1. Solicitud de contrato de prestación de servicios a honorarios con el VºBº de Contabilidad donde indique que se recibieron los recursos desde el respectivo servicio público central.
2. Memorándum solicitando la contratación de prestación de servicios a honorarios por parte de la Dirección solicitante que debe contener:
 - Currículum vitae.
 - Copia simple de cédula de identidad.
 - Declaración jurada de probidad.
 - Certificado de antecedentes.
3. Contrato honorario.
4. Solicitud depósito remuneración en cuenta bancaria.

▪ Contrato a Honorario por Prestación de Servicios Comunitarios.

Definición.

Es un tipo de contratación a honorarios se cargan a la asignación 21.04.004 “Prestaciones de Servicios Comunitarios” y corresponden a gastos autorizados por el Presupuesto Anual Municipal para determinados Proyectos o Programas de prestación de servicios ocasionales y/o transitorios, ajenos a la gestión administrativa interna de la municipalidad, que estén directamente asociados al desarrollo de programas en beneficio de la comunidad, en materias de carácter social, cultural, de rehabilitación o para enfrentar situaciones de emergencia.

Cabe precisar que las personas contratadas bajo esta condición no se consideran en la calidad jurídica de funcionarios municipales y por tanto, se regirán por las reglas que establezca dicho contrato y no le serán aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Objetivo Que Persigue.

Contar con profesionales o expertos para la realización de tareas para servicios comunitarios.

Ámbito de Aplicación.

Necesidad de contar con servicios específicos y con una duración máxima de 1 año.

Documentos Verificadores.

1. Solicitud de contrato de prestación de servicios a honorarios con el VºBº de autorización de SECPLA que certifique recursos disponibles.
2. Convenio firmado.
3. Memorándum solicitando la contratación de prestación de servicios a honorarios por parte de la Dirección solicitante que debe contener:
 - Currículum vitae.
 - Copia simple de cédula de identidad.
 - Declaración jurada de probidad.
 - Certificado de antecedentes.
4. Contrato honorario.
5. Solicitud depósito remuneración en cuenta bancaria.

■ Solicitar Práctica Laboral.

Definición.

La actividad de práctica laboral es considerada un trabajo momentáneo que es programado y supervisado por un funcionario jefatura de la municipalidad que desarrolla una estudiante que se encuentra en proceso para obtener un título técnico o profesional, para ello debe cumplir requisitos de temporalidad, forma y fondo.

Objetivo Que Persigue.

Llevar a cabo que un estudiante realice su práctica laboral con el fin de obtener un título técnico o profesional. Las prácticas profesionales conjugan el aprendizaje académico y laboral acercando a los estudiantes por primera vez al mundo del trabajo relacionado con su profesión.

Ámbito De Aplicación.

Se aplicará a aquellas personas que solicitan autorización para realizar el proceso de titulación ya sea de técnico o profesional y que haya cursado en una institución de educación técnico – profesional, Centro de Formación Técnica, Instituto Profesional o Universidad reconocida por el Estado de Chile.

Documentos Verificadores.

1. Solicitud de práctica laboral emanado de la institución de estudios.
2. Fotocopia de cédula de identidad del solicitante.
3. Certificado de antecedentes y estudios del solicitante.
4. Seguro escolar que proteja de accidentes y enfermedades al estudiante.

■ Inducción

Definición.

Tiene como objetivo entregar una acogida y recepción al nuevo funcionario municipal que ingresa a la Municipalidad de Buin, para ello se le entregará información básica sobre los antecedentes del municipio, normas, beneficios, ubicación de las dependencias y procedimientos atingentes a la función municipal.

Objetivo Que Persigue.

1. Responder adecuadamente a la forma en que los nuevos funcionarios se inserten en la municipalidad Incorporar de manera eficiente al funcionario a sus nuevas tareas, contexto y equipo de trabajo.
2. Contribuir al logro de los resultados laborales del nuevo funcionario. Facilitar la identificación del funcionario con su trabajo y la municipalidad
3. Ayuda a potenciar las características intrínsecas de las personas hacia los objetivos municipales. Minimiza posibles conflictos producto de la llegada repentina a cierto grupo de trabajo, delegación de funciones e indiferencia por parte de los pares.

Ámbito de Aplicación.

La Municipalidad velará porque todos los funcionarios participen en el proceso de selección, lo anterior permitirá facilitar la incorporación, lo que ayudará a desempeñarse satisfactoriamente en la organización.

Documentos Verificadores.

La Municipalidad proporciona a través del proceso de inducción, información sobre la organización, que permite recibir, insertar y adaptar a las personas que ingresan a la municipalidad y para las personas que estando en ella asumen nuevas funciones o nuevos cargos.

Para lograr este objetivo, se conformará de la siguiente estructura:

BIENVENIDA	<ul style="list-style-type: none">- Aspectos generales.- Misión y visión municipalidad de Buin- Datos históricos.- Organigrama.- Aspectos generales.
ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Entrega de la Política de Recursos

	<p>Humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accidentes laborales y de trayecto. - Prevención de riesgos. - Normativa personal municipal. - Pago remuneraciones. - Tramitación licencias médicas. - Días administrativos y/o feriado legal. - Registro de asistencia. - Permisos por nacimientos o fallecimientos / cargas familiares. - Higiene y seguridad. - Sistema calificación municipal. - Ley orgánica constitucional municipalidades. - Estatuto administrativo.
	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema incentivo. - Remuneraciones - Programa mejoramiento gestión municipal. - Probidad administrativa. - Ley de transparencia. - Prevención de riesgos. - Capacitación.
BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios y convenios, (Servicio de Bienestar).

c) Mantenimiento del Recurso Humano.

Marco conceptual.

Es el proceso en el que se alienta a los funcionarios a permanecer en la organización por un período de tiempo prolongado, utilizando las estrategias y herramientas de retención más efectivas. Esta es una actividad que es beneficiosa tanto para la organización como para el empleado.

Para efecto de la Ilustre Municipalidad de Buin, está constará de las siguientes:

- Pago de Remuneraciones.

*Definición.*²⁴

Es cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo, sueldo, asignación municipal, asignación de zona y otras.

Objetivo Que Persigue.

Establecer las normas que regulan el proceso de cálculo y pago de remuneraciones al personal, permitiendo la oportuna y correcta cancelación de sueldos, bonificaciones, gratificaciones y otros.

Ámbito de Aplicación.

Realizar el pago de remuneraciones de todos funcionarios de planta, contrata y código del trabajo de la Ilustre Municipalidad de Buin.

Documentos Verificadores.

1. Liquidación de sueldo.
2. Registro de marcaciones.
3. Informe de asistencia.
4. Nómina de transferencias.

²⁴ Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales Art. 4 letra d.

- Pago De Horas Extraordinarias.²⁵

Definición.

Las horas extraordinarias corresponden a una asignación que se concede al funcionario que deba realizar trabajos en día sábado, domingo y festivos o a continuación de la jornada de trabajo. Estas horas, el valor de cada una de éstas varía según tabla de sueldo existente para cada año en cada uno de los grados y reajuste de los funcionarios municipales y no puede exceder a las definidas por las autoridades municipales.

Objetivo Que Persigue.

Realizar la asignación remunerativa a funcionarios que hayan realizado horas extraordinarias. El pago de horas extraordinarias, se suma al sueldo normal o habitual del funcionario que realiza funciones cuando por motivos de fuerza mayor no logra dar términos de tareas propias o de otra índole dentro de su responsabilidad

Ámbito de Aplicación.

A todos funcionarios de planta, contrata y código del trabajo de la Ilustre Municipalidad de Buin.

Documentos Verificadores.

1. Memorándum de Alcalde o Administrador Municipal autorizando las horas extraordinarias.
2. Planillas correspondientes autorizadas para pago de horas extras.
3. Información emitida del sistema del reloj marcaje.

²⁵ Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales Art. 97 letra c.

- Pago de Honorarios²⁶.

Definición.

Los honorarios es un pago que se efectúa a alguien que realiza una tarea para la Ilustre Municipalidad de Buin, es una contraprestación económica que recibe el prestador de servicio en relación a las tareas requeridas casualmente, para ello se hace necesario identificar tipo de relación contractual y cargo al centro de costos que requirió del servicio.

Objetivo Que Persigue.

Objetivar el proceso de pago de la remuneración a un prestador de servicio, que desarrolla su actividad en el municipio de Buin sea estos en base a fondos propios o externos.

Ámbito De Aplicación.

Todo prestador de servicio a honorarios, que haya desarrolla funciones en la Ilustre Municipalidad de Buin, sea cual sea el ámbito de trabajo.

Documentos Verificadores.

1. Informes y boleta a honorarios.
2. Libro honorario.
3. Resumen de remuneraciones
4. Planilla de remuneraciones.
5. Planilla de centro de costos.
6. Transferencia por centro de costo.

²⁶ Ley N°18.883. Estatuto Administrativo para funcionarios municipales; artículos n° 2 y 4.

- Promoción²⁷

Definición.

Corresponde a un cargo vacante, ésta no podrá extenderse a más de seis meses, al término de los cuales deberá necesariamente proveerse con un titular.

Objetivo Que Persigue.

Es lograr ocupar aquellos cargos que se encuentran vacantes o que no puedan ser desempeñados por su titular.

Ámbito de Aplicación.

A todo funcionario municipal, ya sea de planta y a contrata de la Ilustre Municipalidad de Buin.

Documentos Verificadores.

1. Escalafón actualizado.
2. Solicitud de suplencia.
3. Decreto Alcaldicio.
4. Certificados de estudios (en el caso que haya desarrollado estudios tendientes a obtener un título técnico o profesional).

²⁷ Artículo n° 6 de la Ley N°18.883. La suplencia se genera con aquellos funcionarios que se nombran en esa calidad en los cargos que se encuentran vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a un mes".

- Nombramiento a Suplencia.²⁸

Definición.

Corresponde a un cargo vacante, ésta no podrá extenderse a más de seis meses, al término de los cuales deberá necesariamente proveerse con un titular.

Objetivo Que Persigue.

Es lograr ocupar aquellos cargos que se encuentran vacantes o que no puedan ser desempeñados por su titular.

Ámbito de Aplicación.

A todo funcionario municipal, ya sea de planta y a contrata.

Documentos Verificadores.

1. Escalafón actualizado.
2. Solicitud de suplencia.
3. Decreto Alcaldicio.

²⁸ Artículo n° 6 de la Ley N°18.883. La suplencia se genera con aquellos funcionarios que se nombran en esa calidad en los cargos que se encuentran vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a un mes”.

²⁸Decreto Alcaldicio correspondiente, que aprueba Plan anual de Capacitación 2022 de la I.M de Buin

- Capacitación Para Los Funcionarios.²⁹

Definición.

Administrar con eficiencia el recurso humano, de acuerdo a las necesidades existentes en el municipio, mejorando el desarrollo laboral y personal de los funcionarios, lo que se verá reflejado en la calidad de los servicios prestados a nuestros usuarios y vecinos.

Objetivo Que Persigue.

Permite puedan adquirir los conocimientos, habilidades y experiencias lúdicas a objeto de mejorar la capacidad de entregar una mejor atención a los usuarios por parte del funcionario municipal.

Ámbito de Aplicación.

A todos los funcionarios de planta, a contrata, a honorarios o código del trabajo (según sea el caso) de la Ilustre Municipalidad de Buin.

Documentos Verificadores.

1. Solicitud de la capacitación emitida por jefatura del funcionario a capacitar.
2. Contenidos pedagógicos de la capacitación.
3. Inscripción de la capacitación.
4. Certificado de presupuesto disponible
5. Certificado de proveedor único si corresponde.
6. Informe ejecutivo o portafolio de evidencia de la actividad realizada.

- Evaluación del Desempeño.³⁰

Definición.

Se refiere a evaluar el desempeño laboral, las aptitudes y el comportamiento funcional, en el cumplimiento de sus funciones, calificando de acuerdo a las exigencias y características de su cargo y las funciones asignadas, estas servirán de base para el ascenso, los estímulos y la eliminación del servicio. Siempre orientando a destacar la labor y potenciar un mejor desarrollo futuro.

Objetivo Que Persigue.

La evaluación de desempeño en el municipio, se realiza en forma permanente y sistemática. Este sistema de calificaciones se encuentra regulado por la Ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo, el Reglamento de Calificaciones y el Procedimiento Interno creado para el mismo fin, y basado en la normativa legal vigente.

Ámbito de Aplicación.

A todos los funcionarios de planta, a contrata de la Ilustre Municipalidad de Buin³¹.

Documentos Verificadores.

1. Hoja de vida y de calificación.
2. Anotaciones de mérito y de demerito.
3. Informes cuatrimestrales.
4. Precalificación.
5. Calificación.
- 6.

³⁰ Instructivo del Proceso de Calificaciones. Ilustre Municipalidad de Buin Decreto Alcaldicio N°2073 de fecha 20/09/2021.

³¹ Nota. Se adjunta en anexo dosier descriptivo y explicativo.

- Bienestar.

Definición.

Es aquella acción tendiente a mejorar permanentemente la calidad de vida y laboral de sus funcionarios, desarrollando acciones que promuevan un clima y ambiente favorable, que privilegie la conciliación de trabajo y familia, estilos de vida saludables y espacios de encuentro que fortalezcan el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios municipales.

Objetivo Que Persigue.³²

Contribuir a la asistencia social, salud, económica, educación, vivienda, cultura, deporte, recreación y demás establecidos en el presente reglamento, dirigido a todos los socios que cumplen con los requisitos correspondientes.

Ámbito de Aplicación.

- Todos los funcionarios municipales de planta y a contrata.
- El personal afecto a la Ley N° 15.076 y los regidos por el Código del Trabajo, por la Ley N° 19.070 y/o por la Ley N° 19.378, con desempeño permanente en la unidad municipal de los servicios de salud, educación y demás incorporados a la gestión municipal.
- Aquellos funcionarios que hayan jubilado en alguna de las calidades señaladas en la letra anterior, y lo soliciten por escrito al Comité de Bienestar.
- El personal que se desempeña en los establecimientos municipales de los servicios traspasados de Salud y Educación, no estará afecto al sistema que crea la Ley N°19.754.

³² Reglamento del comité de bienestar. Ilustre Municipalidad de Buin. Decreto Alcaldicio N°2715 de fecha 31/12/2020.

Documentos Verificadores.

Las solicitudes de afiliación al Servicio de Bienestar deberán remitirse por escrito al Comité, el que se pronunciará en el plazo de 20 días contados desde la respectiva sesión ordinaria. En el caso de los jubilados, deberán manifestar por escrito su interés de afiliarse al servicio y pagar de su cargo las cotizaciones correspondientes: la cuota social. El aporte del empleador y la cuota de incorporación y otras que se acuerden en la asamblea.

- Seguridad.

*Asistencia de Salud de Urgencia por Accidente Laboral.*³³

Definición.

El procedimiento de Asistencia de Salud de Urgencia por accidente laboral consiste en otorgar atención de primeros Auxilio a los funcionarios que hayan sido afectados por eventuales accidentes del trabajo o por enfermedades profesionales. Así como también recoger y proponer medidas correctivas.

Según la Ley Nº16.744 artículo N° 5 “se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte”

Son también considerados:

1. Accidentes ocurridos a dirigentes sindicales, a causa de su cometido gremial.
2. Trabajador enviado a trabajar al extranjero.
3. Trabajador enviado por la empresa a cursos de capacitación.

³³ Ley Nº16.744 Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; D.S. 594 sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

- **Accidentes del Trayecto:** Son los ocurridos en el trayecto directo entre la habitación y el lugar de trabajo y viceversa.
- **Enfermedad Profesional:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

Según la Ley Nº16.744, artículo N° 76º señala que “la entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima”. El mismo artículo señala además que el accidentado, médico tratante y el Comité Paritario de Seguridad tienen también la obligación de denunciar el hecho en caso de que la entidad empleadora no la haya realizado.

Objetivo Que Persigue.

Otorgar atención de primeros auxilios y de salud en terreno y pronunciarse ante la mutualidad cada vez que se produce un ingreso a sus centros asistenciales.

Ámbito de Aplicación.

Permite otorgar de manera rápida y oportuna una asistencia de salud en el lugar de los hechos y evitar futura ocurrencia de Accidentes Laborales si corresponde los funcionarios de planta o a contrata de la Ilustre Municipalidad de Buin.

Documentos Verificadores.

1. Ingreso de urgencia.
2. Declaración Individual de accidente del trabajo (DIAT)
3. Cedula de Identidad del funcionario.
4. Formulario por ingreso a la mutual por accidente laboral.

Acoso Laboral, Sexual Y Discriminación.

Definición.

El **acoso laboral** es “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario o funcionaria, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”

El **acoso sexual** es “una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Ilustre Municipalidad de Buin. En esta Corporación serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes”:³⁴

- **Nivel 1:** Acoso leve, verbal: bromas, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- **Nivel 2:** Acoso moderado, no verbal sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.
- **Nivel 3:** Acoso medio fuerte, verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- **Nivel 4:** Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.
- **Nivel 5:** Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Discriminación es “establece, que la discriminación arbitraria, la asimila a toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que podrá producirse entre otras, en circunstancias motivadas por el sexo, la orientación sexual y la identidad de género”³⁵

³⁴ Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Ilustre Municipalidad de Buin año 2021.

³⁵ Artículo N° 2, Ley N° 20.609. Establece medidas contra la discriminación.

*Objetivo Que Persigue.*³⁶

Sancionar todo acto atentatorio a la dignidad las personas, ya sea de acoso sexual o algún comportamiento considerado discriminatorio.

*Ámbito de Aplicación.*³⁷

Se aplicará a todas las personas que trabajen en la Municipalidad de Buin, (planta, contrata, a honorarios y código del trabajo) y se utilizará en los casos en que cualquier funcionario o funcionaria se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione la figura de maltrato, acoso laboral y sexual.

Documentos Verificadores.

- *Formalización de La Denuncia:*³⁸

Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un(a) funcionaria, la cual puede corresponder a una situación de acoso laboral y/o sexual. La denuncia deberá ser presentada personalmente por el/la denunciante ante el/la receptora de denuncia, al momento en el cual, deberá consignar en el Formulario de Denuncia, los hechos que estarían constituyendo la situación denunciada, con la firma correspondiente.

³⁶ Artículo 82 letras l. Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

³⁷ Punto: V. Alcances. Decreto Alcaldicio N° 1896 de 06 de julio de 2022.

³⁸ Decreto Alcaldicio N° 18.96 de fecha 06/07/2022. Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción de Acoso Laboral y Sexual. Punto XII.

Para que la denuncia sea efectiva:

- i. La denuncia debe ser presentada en forma escrita y ser firmada por el / los denunciantes (anexo Nº 1) Formulario de Denuncia. Esta deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:
 - Identificación y domicilio del denunciante y de las víctimas
 - Narración de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
 - Identificación de quienes cometieron los hechos denunciados y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos
 - Adjuntar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- ii. Si falta algún antecedente en la denuncia que sirva de fundamento, no puede ser por si sola razón suficiente para tenerla por no presentada, por lo cual se debe considerar con los antecedentes presentados y de igual forma iniciar el proceso establecido correspondiente.
- iii. Las denuncias formuladas se deben entregar directamente al Receptor de denuncias, quien deberá entregar los antecedentes a la Comisión Receptora de la denuncia, en sobre cerrado, indicando el carácter confidencial del contenido.
- iv. Se debe dejar claro que la existencia de denuncias maliciosas, temerarias, o con el ánimo de causar descredito o perjuicio de cualquier naturaleza en contra del denunciado, será causal suficiente para el inicio de un procedimiento disciplinario en contra del denunciante.

d) Desvinculación del Personal.

- Desvinculación del Funcionario.

Marco conceptual.

El ciclo de vida laboral finaliza con la desvinculación de las personas que han trabajado en la institución, a quienes se les asegura un proceso informado y respetuoso. Se entiende que el proceso de desvinculación es complejo para los funcionarios, la institución procurará efectuarlo de manera integral, acompañando el Departamento de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Buin a los funcionarios que se enfrenten en esta etapa por las siguientes causales³⁹:

- Aceptación de renuncia.
- Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo municipal.
- Declaración de vacancia.
- Destitución.
- Supresión del empleo.
- Fallecimiento.

La renuncia es el acto en virtud del cual el funcionario manifiesta al alcalde la voluntad de hacer dejación de su cargo. La renuncia deberá presentarse por escrito y no producirá efecto sino desde la fecha que se indique en el decreto que la acepte.

La renuncia sólo podrá ser retenida por el alcalde cuando el funcionario se encontrare sometido a sumario administrativo del cual emanen antecedentes serios de que pueda ser

³⁹ TITULO VI. LEY N° 18.883. Aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales.

alejado de la municipalidad por aplicación de la medida disciplinaria de destitución. En este caso, la aceptación de la renuncia no podrá retenerse por un lapso superior a treinta días contados, desde su presentación, aun cuando no se hubiere resuelto sobre la aplicación de la medida disciplinaria. Si se encontrare en tramitación un sumario administrativo en el que estuviere involucrado un funcionario, y éste cesare en sus funciones, el procedimiento deberá continuarse hasta su normal término, anotándose en su hoja de vida la sanción que el mérito del sumario determine.

El funcionario que jubile, se pensione u obtenga una renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo municipal, cesará en el desempeño de sus funciones a contar del día en que, según las normas pertinentes, deba empezar a recibir la pensión respectiva.

La declaración de vacancia procederá por las siguientes causales:

- Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo;
- Pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de ingreso a la municipalidad, y
- Calificación del funcionario en lista Deficiente o Condicional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo N° 48. Se entenderá por salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable. No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo N° 114 de este y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.

Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario éste deberá retirarse de la municipalidad dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este

plazo el empleado no se retire, procederá la declaración de vacancia del cargo. A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo de la municipalidad.

Destitución.⁴⁰

La Ley N° 18.833, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, regula la responsabilidad administrativa en su Título V, entre los artículos 118 y 143, ambos inclusive. El tenor del primero de estos artículos permite definir la responsabilidad administrativa como la consecuencia jurídica adscrita al funcionario que infringe sus deberes y obligaciones, cuando esta infracción, debidamente acreditada mediante una investigación sumaria o un sumario administrativo, es susceptible de ser sancionada con una medida disciplinaria.

Supresión del empleo.

En los casos de supresión del empleo por procesos de reestructuración o fusión, los funcionarios de planta que cesaren en sus cargos a consecuencia de no ser encasillados en las nuevas plantas y que no cumplieren con los requisitos para acogerse a jubilación, tendrán derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la municipalidad, con un máximo de seis. Dicha indemnización no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal. El empleado que prolongare indebidamente sus funciones no podrá reincorporarse a una municipalidad, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiere incurrir. En este caso, el alcalde comunicará el hecho a la Contraloría General de la República. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el empleado podrá continuar actuando, aun cuando sus funciones hubieren terminado legalmente, si se

⁴⁰ Título IX, letra d. DECRETO ALCALDÍCIO N° 201 de fecha 25/01/2022. Manual de Investigaciones Sumarias y Sumarios e la Ilustre Municipalidad de Buin.

tratare de actividades que no puedan paralizarse sin grave daño o perjuicio y no se presentare oportunamente la persona que debe reemplazarlo.

En tal evento, el alcalde comunicará inmediatamente lo ocurrido a la Contraloría General de la República y adoptará las medidas pertinentes para dar solución a la situación producida, en un plazo no mayor de treinta días.

El empleado que en virtud de lo establecido en el inciso precedente prolongare su desempeño, tendrá todas las obligaciones, responsabilidades, derechos y deberes inherentes al cargo.

Muerte.

Es la causal se produce por la defunción de la persona, cualquiera sea la circunstancia del deceso.

e) Reflexiones Finales.

Los Municipios son sistemas dinámicos de forma semejante que los seres vivos, que están orientados al resultado, por tanto, vivencian momentos de ajuste, compromiso y reparación cuando esto no ocurre, pueden surgir problemas, y el “todo” comienza a verse afectado.

En este contexto, las responsabilidades recaen no sólo en la autoridad política sino que también en quienes están detrás en ejecutar la acción administrativa, por desconocimiento o por no tener las competencias validadas, generen desavenencia interna.

Pues bien, frente a este panorama y para evitar que esta estructura se rompa, generando consecuencias desastrosas para la comunidad es que se hace necesario que el recurso más importante de una organización como es el RECURSOS HUMANO, esté en una constante actividad de actualización basándose en la eficiencia, sea el punto de partida para enfrentar estos nuevos desafíos.

Para concluir, se presenta una nueva propuesta de Política de RR.HH. para la Ilustre Municipalidad de Buin, pues con ello se pretenderá seguir con el cumplimiento no sólo de su misión, sino que también lo que se ha propuesto en el PLADECO 2021 -2028, en relación a tema de la gestión de personal.

f) Fuentes de Información Consultadas.

- Chiavenato I (2009). Gestión del talento humano. McGraw-hill/interamericana editores, S.A
- Gómez- Mejías L y otros (2008). Gestión de recursos humanos. Pearson-prentice hall S.A. España
- De Ansorena A, (2005). 15 Pasos para la selección de Personal. Editorial Paidós
- Miquel Porret Gelabert. RECURSOS HUMANOS. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones"
- Constitución Política de la República de Chile.
- Ley N° 16.744 sobre Seguro Social; D.S. 854 de 2004 del Ministerio de Hacienda que determina la Clasificación Presupuestaria; Dictamen N° 3.453/2007 C.G.R
- Ley N° 18.575 Orgánica de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- Ley N° 18.883 Sobre Estatuto Municipal para los funcionarios municipales.
- Ley N° 19.880 establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.
- Ley N° 20.609. Establece medidas contra la discriminación.

- Ley N° 20.742. Perfecciona el rol fiscalizador del concejo; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales.
- Ley N° 20.922. Modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la subsecretaría de desarrollo regional y administrativo
- Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado.
- Ley N° 21.220, que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo.
- Ley n° 20.948. Otorga una bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios y funcionarias de los servicios públicos que se indican y modifica el título ii de la ley N° 19.882
- Decreto Alcaldicio N° 1.256 de fecha 04/15/2017. Aprueba Reglamento sobre Concurso Público de la Ilustre Municipalidad de Buin.
- Decreto Alcaldicio N° 2.529 de fecha 13/08/2019. Aprueba Reglamento de Organización Interna de la Municipalidad de Buin.
- Decreto Alcaldicio N° 2.553 de fecha 07/12/2020. Aprueba Reglamento Servicio Bienestar de la Ilustre Municipalidad de Buin.
- Decreto Alcaldicio N° 2.715 de fecha 31/12/2020. Aprueba Reglamento Bienestar de la Ilustre Municipalidad de Buin.
- Decreto Alcaldicio N° 2.073 de fecha 20/09/2021. Aprueba el Instructivo del Proceso de Calificación de la Ilustre Municipalidad de Buin.
- Ley n° 20.948. Otorga una bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios y funcionarias de los servicios públicos que se indican y modifica el título ii de la ley N° 19.882

- Decreto Alcaldicio N°3.070 de fecha 30/12/2021. Aprueba el Plan de capacitación año 2022 de la Ilustre Municipalidad de Buin.
- Decreto Alcaldicio N° 201 de fecha 25/01/ 2022. Apruébese el Manual de Investigaciones Sumarias y Sumarios de la Ilustre Municipalidad de Buin
- Decreto Alcaldicio N° 250 de fecha 25/01/ 2022. Apruébese el Manual de Investigaciones Sumarias y Sumarios de la Ilustre Municipalidad de Buin.
- Decreto Alcaldicio N° 1.896 de fecha 06/07/ 2022. Instructivo del Proceso de Calificaciones. Ilustre Municipalidad de Buin.
- Jurisprudencia Administrativa de la Contraloría General de la República Ley N° 18.834, texto refundido y sistematizado por el DFL N° 29/04 del Ministerio de Hacienda que aprueba el Estatuto Administrativo.
- Instructivo Presidencial N° 001 del 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas del Estado.
- Plan de Desarrollo Comunal de la Ilustre Municipalidad de Buin 2021 - 2028.

3.3. Plan Anual de Capacitación Año 2023 Ilustre Municipalidad⁴¹ de Buin

3.3.1. Introducción

Hoy en día, la globalización, la modernización del Estado, la irrupción de la pandemia, el vertiginoso avance de la tecnología de la información y la constante demanda de parte de la sociedad civil, hacen que las organizaciones privadas y públicas estén en un constante análisis no sólo en desde lo económico, sino que también desde cómo llegamos a fortalecer al personal que se encuentra desempeñando funciones en ésta.

En este sentido y tomando la idea anterior, es importante detenernos aquí y en específicamente a lo que se refiere a nuestro talento humano, eslabón esencial para que se pueda cumplir no sólo la misión institucional, sino que también ir mejorando

⁴¹ La Municipalidad es una entidad autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas.

notablemente la satisfacción de nuestros usuarios, lograr la eficiencia en los procedimientos internos fortaleciendo las capacidades humanas (expresadas como competencias laborales) y tener un personal motivado en el puesto de trabajo, elementos esenciales que transforman a la información, el conocimiento, la experiencia, el liderazgo en la **piedra angular** para diseñar y construir para la **Ilustre Municipalidad de Buin**, plan de capacitación para el año 2023.

Este Plan considera elementos esenciales de acción en el ámbito de la capacitación:

Formación técnica. Es formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental y de especialización en su respectivo campo de acción, con ello se pretende lograr una mejor eficiencia por parte servidores municipales su función pública y esto se traduce en; el conocimiento que entregan las instituciones de capacitación o educación formal y cuyos elementos está orientado a lograr al propósito de la institución, con ello se disminuyen las brechas de desempeño detectadas entre el desempeño individual las necesidades de capacitación.

Formación estratégica. Es la acción en hacer énfasis en el desarrollo de la dimensión administrativo–metodológica de las competencias, que puede ser entendida en términos de: la capacidad de realizar diseños, la proposición y ejecución de procedimientos, con ello se logra buscar nuevas formas y enfoques que permitan garantizar el desarrollo de competencias tanto de los profesionales como de la organización, mediante orientación a resultados concretos.

Habilidades transversales. Son aquellas que, aunque no se requieren estrictamente para realizar una actividad en concreto, ofrecen beneficios añadidos al desempeño de esa actividad o profesión, independientemente de cuál sea; por ejemplo, tenemos acciones propias de nuestros pares que por su formación

profesional o situaciones de la propia experiencia de vida que ayudarían a humanizar el servicio público.

Línea de formación de habilidades relacionales. Es la capacidad de construir y mantener relaciones laborales sólidas con los superiores, colegas y subordinados directos. Se compone de varias habilidades interrelacionadas; por ejemplo, liderazgo, trabajo en equipo, buena escucha, empatía, honradez, sinceridad, credibilidad, solidaridad, predisposición a compartir la responsabilidad, y fortalecimiento solidario entre los pares

3.3.2. Justificación del Plan de Capacitación.

Como todos sabemos, para los municipios la capacitación se presenta como una de las herramientas de suma importancia para que la realización del trabajo diario se convierta en una actividad donde la eficiencia, la eficacia y la motivación pueda generar el uso correcto de los recursos materiales, financieros y tecnológicos, sino que también mantener un personal comprometido con la Misión institucional y con la estrategia de la gestión propuesta por la autoridad local.

Bajo este contexto la Municipalidad de Buin en el último tiempo ha experimentado cambios como consecuencia coyunturas **internas** (ampliación de la planta municipal, jubilación de un porcentaje de funcionarios al cumplir los años de servicios por postulación a planes de retiro voluntario, profesionalización de la planta municipal) como **externas**, (irrupción del COVID 19 como pandemia que genera cambios en la forma de trabajar desde lo presencial a lo telemático y los cambios paradigmáticos que han influido a la sociedad chilena y a la buinense, pedir el reconocimiento de valores tales como; respeto, la inclusión y la paridad de género, la diversidad, etc.) que han generado cambios no sólo en lo estructural, sino que también en las relaciones; jefatura – funcionario, funcionario – usuario y funcionario – funcionario.

Considerando este panorama, es que la Ilustre La Municipalidad de Buin, pretende llevar a cabo un programa de la **capacitación y de formación** basada en competencias requeridas por quienes que ejercen las funciones operativas dentro de la estructura organizacional, con ello pretendemos dar nuevas herramientas a fin de fortalecer las **habilidades, el profesionalismo, los aspectos personales** y todos ellos elementos básicos y esenciales para lograr:

- El mejoramiento de la carrera funcionalia.
- Una mejor satisfacción de nuestros vecino y usuarios por los servicios prestados por los funcionarios de la municipalidad.
- Lograr cambiar la imagen de parte de la comunidad, en relación a la atención prestada por nuestros funcionarios municipales.

3.3.3. Objetivos de la Capacitación.

a) Objetivo General.

Contar con un Plan de Capacitación para los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Buin cuya finalidad es lograr un personal municipal eficiente, motivado, satisfecho y proclive a enfrentar nuevos desafíos laborales, de acuerdo a las necesidades existentes en el municipio, en donde el constante mejoramiento el desarrollo laboral y personal de los funcionarios, se vea reflejado en la calidad de los servicios prestados a nuestros usuarios y vecinos.

Este plan de capacitación incluye los **funcionarios de planta y contrata y a los honorarios o código del trabajo**⁴² (según sea imperativamente necesario), agrupados de acuerdo a las direcciones, departamentos, áreas o unidades, recopilando las necesidades y sugerencias planteadas por la administración, los funcionarios y la comunidad.

⁴² Hay que indicar que cuando la naturaleza de su función lo amerite o se considere en el respectivo contrato, y sancionado a través del respectivo Decreto Alcaldicio.

Para lograr este objetivo se establecerán los siguientes aspectos:

- Preparar al funcionario para la ejecución eficiente de sus responsabilidades, con ello se quieren lograr oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros cargos a futuros para lo que el funcionario pueda ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del funcionario a ser más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.
- Adaptar al personal en los diferentes cambios que estamos enfrentando día a día, esto quiere decir ser un gestor de ese cambio (ya sea como auxiliar, administrativo, técnico, profesional o director) y así minimizar las brechas de conocimientos y evitar que se genere conductas erráticas involuntarias en el desempeño de sus funciones.
- Capacitar a los funcionarios municipales para generar instancias de una carrera funcionaria con personal calificado de manera objetiva sin sesgo o subjetividades del evaluador directo.
- Otorgar nuevas destrezas y aprendizaje en el manejo de habilidades duras como blandas, para así lograr un municipio cercano a la comunidad e inclusivo.
- Satisfacer con mayor facilidad los requerimientos del municipio en relación a lo solicitado y demandado por la comunidad y usuarios de nuestro municipio.

b) Objetivos Específicos.

- Proporcionar información relativa a los objetivos municipales, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimiento y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño específico de cada funcionario.

- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos para funcionarios que se desempeñen en áreas especializadas, contribuyendo a elevar y mantener un buen nivel de eficacia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar a la preparación del personal calificado de acuerdo a los planes, objetivos y requerimientos del municipio conforme al PLADECO, Misión y Visión Institucional.
- Apoyar en la mejora continua de la entrega de servicios y desarrollo institucional.
- Contribuir al desarrollo profesional de los funcionarios y motivación personal para el crecimiento laboral y prepararlos tanto intelectual, moral y profesionalmente.

3.3.4. Marco Normativo.

El marco normativo el cual se basa esta propuesta, es el siguiente:

1. Conforme a lo establecido en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en su Artículo 22 se entiende por capacitación “El conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen y actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias”.
2. Promulgación de la Ley N° 20.922 que agrega al artículo 16°, el inciso Tercero que indica “No obstante lo anterior, en el caso de los requisitos para cargos de Directores Municipales, estos podrán considerar perfiles ocupacionales definidos por el Programa Academia de Capacitación Municipal y Regional de la SUBDERE, a que se refiere los artículos 4° y siguientes de la Ley N° 20.742”.

3. Constitución Política de la República de Chile, en su Artículo N° 38° indica que “Garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesionales en que deba fundarse y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella, como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes”.
4. Artículo 9º de la Ley N° 20.742 que señala, “Las municipalidades elaborarán un plan anual, que deberá presentarse al concejo junto con el presupuesto municipal, en el que se definirán, entre otros aspectos, las áreas prioritarias de estudio financierables por esta vía, los criterios de selección de los postulantes y las condiciones que permitan el acceso igualitario de sus funcionarios a este beneficio”.
5. Ley 19880 establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.
6. Ley N ° 21.015 de Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado.
7. Ley N° 20.609. Establece medidas contra la discriminación.
8. Decreto N° 1228. Aprueba reglamento de calificaciones del personal municipal de la Ilustre Municipalidad de Buin

Acorde a lo anterior, la jurisprudencia administrativa ha reconocido que la capacitación del personal, constituye, por una parte, un derecho de los funcionarios y por otra, es un deber de la Administración asegurar esa actividad, la cual está garantizada en la Constitución Política de Chile.

3.3.5. Alcances del Plan de Capacitación.

El Plan anual de capacitación debe considerar los siguientes lineamientos:

1. Entender y la realidad demográfica y social en el cual la comuna está compuesta, considerando aspectos, sociales, económicos, culturales que deben primar al momento de entregar cada uno de los servicios solicitados por nuestros vecinos y usuario de manera rápida y de calidad.
2. Para lograr generar una función basada en la calidad, es necesario que el funcionario municipal deba contar las competencias adecuadas y actualizada respecto al manejo de la normativa que regula la función municipal (por ejemplo; derecho administrativo, probidad administrativa, procedimientos administrativos, ley de compras, etc.) y a la gestión presupuestaria (contabilidad y gestión financiera municipal, etc.), estas última preferentemente para aquellos funcionarios que se desempeñen en áreas afines.
3. Para contar con una amplia gama de oferta de cursos, pasantías, carreras técnicas universitarias y post grados, con organismos públicos o privados, nacionales o internacionales, para ello se pretende celebrar convenios de colaboración y cooperación mutua.
4. Debe estar inserto como una herramienta de gestión como parte integrante del PLADEC.

5. Para objetivar la modalidades y niveles de capacitación se elaborará un instrumento estadístico para detectar necesidades de capacitación por Dirección, este será diseñado, aplicado y sistematizado por parte de la Encargada de la Unidad de RR.HH.
6. Se pretende aplicar mediante instrumentos e recolección de información encuestas de satisfacción a nuestros usuarios y vecinos, a fin que este evalúe la calidad del servicio entregado.
7. Para establecer una toma de decisiones basada en aspectos técnico y objetivos la Municipalidad de Buin contará con la existencia de un Comité Bipartito tendiente a desarrollar tareas consultivas en materias de capacitación del personal, que estará integrado por representantes de los funcionarios y representantes del municipio nombrados por el Sr. Alcalde. Lo anterior conforme al Art 28 inciso final de la ley N° 18.883.
8. Se deberá contemplar los fondos necesarios para desarrollar los programas de capacitación y perfeccionamiento, para estos efectos se deberá considerar lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley N°18.695, el proyecto de presupuesto municipal.

3.4. Aspectos de la Capacitación.

Según autores como Idalberto Chiavenato⁴³ indica que: ..." La **Capacitación** es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual

⁴³ Idalberto Chiavenato nacido en 1936 en Viradouro, el estado de São Paulo, es el autor brasileño en el área de administración de empresas y recursos humanos que tienen sus libros usados por los gerentes en Brasil , los países de América Latina , Portugal , España y

las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” ...

Basándose en esta definición y en los argumentos expuestos en el capítulo precedente, capacitar es una de las actividades quizás más importante en una institución, pues el recurso humano a través de una acertada ejecución de ésta, no sólo podrá lograr su misión y visión, sino que también mantener a un funcionario donde las habilidades blandas y duras entreguen no sólo patrones de comportamiento adecuados, sino que también al desarrollar las funciones propias a las que fue encomendada.

3.4.1. Características de una Capacitación de Calidad.

Una capacitación de calidad se entiende como la acción donde el personal esté llevando a cabo el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.

Para lograr este estándar es necesario considerar:

- La existencia de un programa concreto y manejo efectivo del tiempo.
- Identificar de las necesidades reales de capacitación de los funcionarios de la Municipalidad de Buin.
- Establecer metas e instrumentos de medición reales y objetivos, tomando como elemento esencial las características del entorno.
- Fomento del liderazgo y del trabajo en equipo.

los países africanos de habla portugués. En la actualidad, el profesor Chiavenato desempeña como director en el Consejo de Administración del Estado Regional de São Paulo (SP-CRA) y presidente del Instituto de Educación Chiavenato. Es uno de los más conocidos autores y respetado en el campo de la Administración de Empresas y Recursos Humanos.

3.4.2. Tipos de Capacitación.

Conforme a lo señalado en el artículo 23º de la Ley N° 18.883, indica que existen tres tipos de capacitación y son las siguientes:

- 1- *Capacitación para el ascenso:*** Es la que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores, la cual se hará de acuerdo al Escalafón de Mérito, no obstante, será voluntaria y, por ende, la negativa a participar en los respectivos cursos no influirá en las calificaciones del funcionario.
- 2- *Capacitación de perfeccionamiento:*** Tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso.
- 3- *Capacitación voluntaria:*** Es aquella de interés para la municipalidad y que no está ligada a un cargo determinado ni es habilitante para el ascenso. La Autoridad determinará su procedencia y en tal caso seleccionará a los interesados, mediante concurso, evaluando los méritos de los candidatos.

Nota:

- Los estudios de educación básica, media, superior y los cursos de post-grado conducentes a tener un grado académico, no son considerados como actividades de capacitación y de responsabilidad de la municipalidad. Pueden realizarse mediante la postulación a los fondos de la Academia Municipal de capacitación de la SUBDERE (Subsecretaría de Desarrollo Regional) o postulación mediante CEA. (Centro de estudios de la administración de Estado de la Contraloría General de la República).

- La capacitación debe realizarse de acuerdo a las características de la comuna, y su beneficio para la eficiencia en el cumplimiento de cada una de las funciones municipales.
- Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 37º de la Ley N° 18.695, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, el proyecto de presupuesto municipal deberá consultar los fondos necesarios para desarrollar los programas de capacitación y perfeccionamiento.

3.4.3. Necesidades de la Capacitación.

Es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma. Un reporte de DNC debe expresar en qué, a quién (es), cuánto y cuándo capacitar, este se realiza en cada puesto, para establecer la diferencia entre los niveles de desempeño que se deben lograr y el desempeño real individual del personal; siempre y cuando tal discrepancia sea referente a conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.

Para lograr materializar este objetivo, estará enfocado en tres ejes:

- Capacitación para mejorar la gestión municipal.
- Capacitación para las Direcciones, Departamentos y Unidades.
- Capacitación según la Ley N° 20.742, de la Academia de Capacitación Municipal.

3.4.4. Integrantes de El Comité Bipartito de Capacitación.

...” Para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37 de la ley N° 18.695, el proyecto de presupuesto municipal deberá consultar los fondos necesarios para desarrollar los programas de capacitación y perfeccionamiento. Podrán otorgarse para estos efectos becas a los funcionarios municipales” “En las municipalidades podrán existir comités bipartitos que desarrollen tareas consultivas en materias de capacitación del personal”.

Conforme a lo señalado en el artículo N° 28 de la Ley 18.883, la Municipalidad de Buin contará con un Comité bipartito de Capacitación, que estará integrado por:

- Administrador Municipal.
- Director de la Secretaría Comunal de Planificación.
- Representante de los funcionarios.
- Secretario dependiente del Departamento de Recursos Humanos.

3.4.5. Encargado de Capacitación.

Existe un encargado de capacitación, que será un funcionario del departamento de recursos humanos. Este funcionario que será el responsable de administrar eficientemente los recursos correspondientes a la capacitación y velar por la buena utilización de los mismos.

Deberá realizar el diagnóstico de las necesidades de la administración y de cada una de las direcciones, departamentos y unidades, con el fin de elaborar el plan anual de capacitación.

3.4.6. Modelo de Gestión de la Capacitación.

El plan anual de capacitación de la Municipalidad de Buin se identifica con el modelo de gestión impulsado por la Dirección Nacional de Servicio Civil, herramienta cuya finalidad es apoyar en el proceso de gestión y formación de la capacitación, mediante un modelo sistémico compuesto por ciclos, de acuerdo al siguiente esquema:



Explicación.

a) Detección de necesidades de capacitación.

Proceso de investigación que se realiza una vez al año donde se recopila información desde las distintas fuentes y actores relevantes del proceso de capacitaciones que permitan establecer las diferencias y carencias de conocimientos, habilidades,

competencias y actitudes del funcionario versus los requerimientos que exige el óptimo desempeño del cargo en el cual se encuentra.

Esta detección, permite establecer y estructurar el Plan Anual de Capacitación con la finalidad de lograr el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad y el desarrollo personal y profesional de los funcionarios.

Para identificar las necesidades de capacitación se consideran las siguientes fuentes de información:

1. Materias mínimas establecidas en el artículo N° 25 de la Ley 18.883.:
2. Objetivos y proyectos establecidos en PLADECO vigente.
3. Planificación estratégica de la Municipalidad.
4. Entrevistas a directivos, jefaturas y/o funcionarios.
5. Aplicación de encuesta a los funcionarios de las Direcciones Municipales.
6. Aplicación de encuesta a los Directores Municipales.
7. Información de las distintas áreas, en cuanto a requerimientos de la comunidad.
8. Comité Bipartito de capacitación.

b) Planificación de la Capacitación.

Para poder planificar, se debe considerar la información recopilada en la fase de **detección de necesidades**, para así definir acciones o líneas de formación con foco en las personas que se desempeñan en la institución buscando reducir las brechas detectadas.

Estas serán las que permitan un desarrollo, complemento, perfeccionamiento o actualización de los conocimientos y destrezas técnicas u operativas que requieran los funcionarios para realizar sus tareas, así como también abordar la formación integral que

la municipalidad necesita, a partir de valores, principios, conocimientos y aptitudes genéricas y transversales.

Visto de esta forma, se hace necesario tener en consideración:

1. La existencia del presupuestario disponible y el tiempo de ejecución, lo que permite establecer un plan acorde a la realidad de la Municipalidad de Buin.⁴⁴
2. La planificación buscará cubrir las necesidades y desafíos de acuerdo al ciclo laboral de la Municipalidad, tales como la inducción, desarrollo de la carrera funcional, gestión del desempeño, clima y cultura organizacional.
3. En esta planificación, pueden considerarse recursos propios y/o la postulación a fondos que permitan acceder a financiamiento externo, mediante instituciones que apoyan la Gestión del desarrollo de personas mediante la capacitación o estudios generales.⁴⁵

c) Ejecución de la Capacitación.

En esta etapa es fundamental asegurar la calidad de la implementación del plan de capacitaciones, lo que requiere contar con una estrategia de seguimiento y monitoreo, como también con una metodología que permita tomar decisiones de gestión y ajustes sobre las variables que impacten en la calidad del aprendizaje, tales como: calidad de los instructores, calidad de los contenidos, calidad del diseño de las actividades de formación,

⁴⁴ **DIMENSIÓN 6: GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA.** 18. Funcionamiento y gestión interna municipal. 18.2 339. Formación y capacitación del recurso humano. Plan anual de capacitación municipal, en temas específicos de gestión interna, orientado al personal de los escalafones auxiliares y administrativos, definidas en el PLADECO)

⁴⁵ **DIMENSIÓN 6: GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA.** 18. Funcionamiento y gestión interna municipal. 18.2 Formación y capacitación del recurso humano. 340. Plan Anual Integral de Capacitación Municipal definidas en el PLADECO)

duración de las actividades, frecuencia, calidad de las tutorías, rol de las jefaturas, asistencias de funcionarios, entre otros factores.

Todo lo anterior con la finalidad de asegurar un estándar mínimo requerido para la actividad que se expresa en:

COORDINACIÓN DE EJECUCIÓN ACTIVIDADES. Se llevará a cabo la Planificación de su implementación, considerando particularidades de la unidad o grupo de personas que participará, Temporalidad /oportunidad, entre otras.

SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE CURSOS. Este punto tiene como finalidad de mantener los estándares de calidad según lo establecido en la actividad académica, para ello es necesario hacer seguimiento, con el propósito de levantar información que permita mejorar la ejecución de futuras actividades.

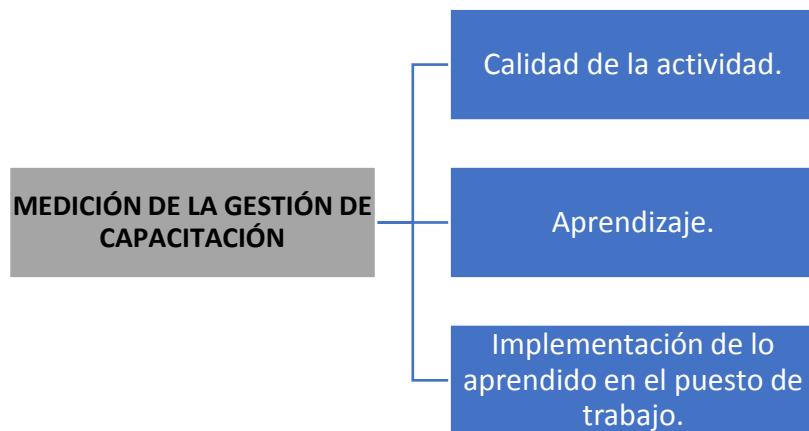
COORDINACIÓN DE PROCESOS DE ADQUISICIÓN O IMPLEMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN. Para contar una amplia gama de oferta académica, se pretende establecer alianzas con las instituciones públicas o privadas que otorgan capacitaciones ya sean mediante el modelo de la gratuidad para los funcionarios de la municipalidad, como también través de la adquisición mediante el mecanismo de compra que establece la legislación y sus procesos asociados (Licitación - Convenio Marco- Trato Directo - Compra ágil).

d) Evaluación de la Capacitación.

Es un proceso que permite evidenciar, en la práctica la calidad e impacto que generan en los conocimientos y en el desempeño de los funcionarios con las acciones formativas realizadas, por lo que en esta etapa es donde se tiene evidencia para reafirmar o ajustar procesos y/o instrumentos de trabajo/gestión. Para esto se recomienda evaluar la

reacción, aprendizaje y transferencia al puesto de trabajo, registrando los resultados, analizándolos y corrigiendo los aspectos a mejorar en el siguiente Plan de Capacitación.

Para medir la gestión de capacitación se consideran las siguientes dimensiones básicas:



- Calidad de la actividad.

Cobertura:

Se define como la proporción entre el número de artículos disponibles en los mercados y las personas que demandan una necesidad que espera ser satisfecha.

Eficacia:

La eficacia no es otra cosa que la relación entre lo disponible y la necesidad para la que ha sido creado.

Valoración:

Es el elemento más empleado para medir la calidad de la capacitación, no obstante, esta relación no supone en todos los casos un grado alto de calidad.

Satisfacción:

Es la evaluación del grado de conformidad o satisfacción para ello se pretende implementar una retroalimentación para poder evaluar con acierto las habilidades y competencias adquiridas.

Competitividad:

Hace referencia a la capacidad de las empresas para explotar aquellas cualidades que hacen distintos a sus productos. También tiene que ver con el nivel de adaptación a las dinámicas del mercado y a la capacidad de innovación y cambio. Un producto incapaz de competir es, por lo general, un producto de escasa calidad.

■ **Aprendizaje**

Es el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Dicho proceso puede ser entendido a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes teorías vinculadas al hecho de aprender. La psicología conductista, por ejemplo, describe el aprendizaje de acuerdo a los cambios que pueden observarse en la conducta de un sujeto, para ello se determinan ratios tales como:

1. *Estilos de aprendizaje.*
2. *Interfaz de la herramienta virtual de capacitación.*
3. *Número de Retroalimentaciones dadas por parte del capacitador al capacitado.*
4. *Evaluación del rendimiento y del aprendizaje adquirido.*
5. *Nivel de Comunicación de parte del instructor.*

■ **Implementación de lo aprendido en el puesto de trabajo:**

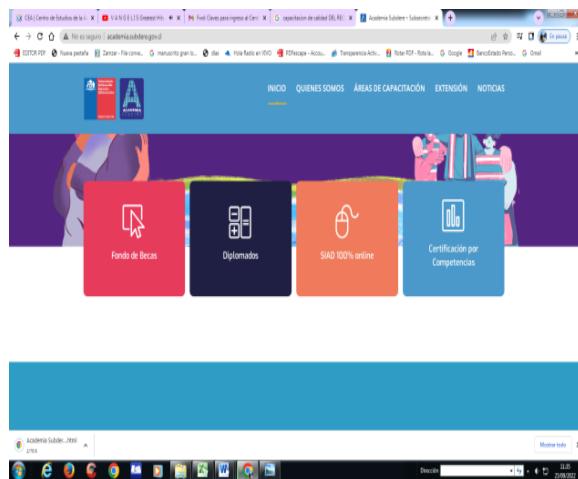
1. *Estructura del curso y su efectividad en el desarrollo del profesional.*

2. **Descripción de puestos de trabajo y el grado de eficiencia.**

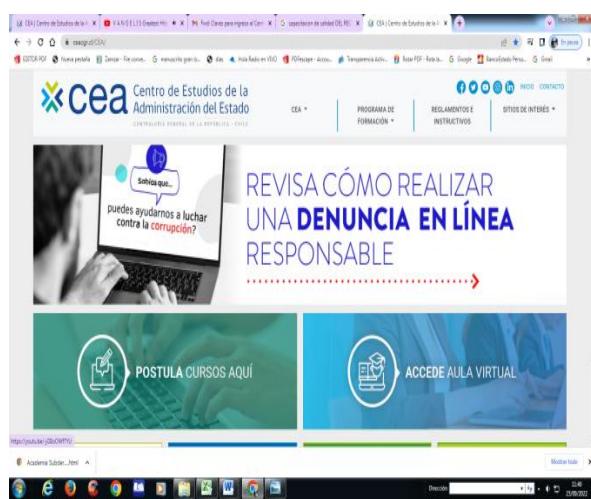
3.4.7. Gestiones de Capacitación realizada durante el año 2022.

a) Levantamiento de oferta de capacitaciones gratuitas:

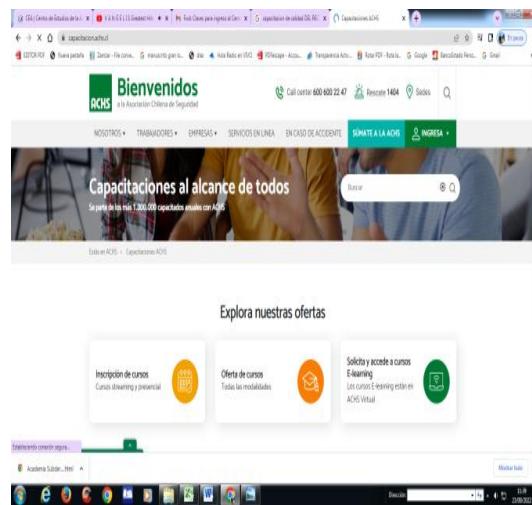
- *Subsecretaría de Desarrollo Regional. Ministerio del Interior y Seguridad Pública.*



- *Contraloría General de la Republica.*



- *Asociación Chilena de Seguridad.*



- *Capacitación Interna Municipal.*

Gestión de Capacitaciones. Esta acción fue requerida por distintas direcciones del municipio, cuya finalidad fue capacitar a funcionarios en materias específicas de las labores que ejecutan en sus puestos de trabajo.



Capacitaciones Inspectores Municipales: Se realizaron seis jornadas de capacitación orientada a mejorar la labor de nuestros funcionarios, enfocándose en la Normativa, procedimientos, fiscalización, proceso administrativo, resguardo, contención y autocuidado.

Agradecemos en nombre del Alcalde, Concejo Municipal, Directores/as y desde el Departamento de Recursos Humanos a todos los profesionales expertos en sus áreas quienes expusieron cada materia, a los funcionarios asistentes y a todos quienes apoyaron e hicieron posible el desarrollo de las jornadas de capacitación.

Profesionales que expusieron:

- Luz Villanueva - Juzgado Policía Local
- Claudia Saldaña - Juzgado Policía Local
- Sebastián Miranda - Asesoría Jurídica
- Ximena Morales - Administración y Finanzas
- Alexis Pacheco - M. Ambiente Aseo y Ornato
- Claudia Calderón - Tránsito y Transporte P.
- Rodrigo Ortíz - Obras Municipales.
- Juan Astudillo - Administrador Municipal.

Importante: Las Jornadas de capacitación dieron término el día 08 de junio, por lo que durante la próxima semana se informará mediante mail el día en que se realizará la prueba final para la acreditación.

- *Ejecución del curso de FIBE (Ficha básica de Emergencia) Y FIBEH (Ficha básica de Emergencia Hídrica).*



3.5. Plan De Capacitación para el año 2023.

“Una propuesta basada en la formación profesional, la calidad y el desarrollo humano.”

Siendo el propósito general el de impulsar la eficiencia en la prestación de los servicios que la Municipalidad de Buin entrega a la comunidad, ésta se llevará a cabo para lograr lo siguiente:

1. Mejorar la interacción de los funcionarios municipales y elevar el interés por entregar una mejor calidad de servicio.
2. Generar conductas positivas con el fin de mejorar el clima laboral, la atención y calidad de los usuarios y elevar la moral en el trabajo.

3. Mantener la salud física y mental, para prevenir accidentes laborales y tener un ambiente seguro que lleva a actitudes y comportamiento mucho más estables.
4. Mantener a los funcionarios al día con el avance tecnológico, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y prevenir el desfase de la fuerza de trabajo.
5. Satisfacer de mejor manera los requerimientos futuros de la municipalidad en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
6. Fortalecer las competencias y el desarrollo de funciones puntuales en el cargo que se ocupa o que puede ocupar el funcionario al interior de la municipalidad.

3.5.1. Metas Proyectadas en el plan de Capacitación 2023.

Las metas del plan de Capacitación 2023 se enfocarán en el siguiente detalle:

1. Realizar levantamiento de **Necesidades de Capacitación** para todos los funcionarios municipales no importando su estamento y calidad jurídica.
2. Desarrollo e implementación de cursos y talleres de autocuidado.
3. Aplicar instrumentos de evaluación respecto al entorno laboral y clima organizacional.
4. Capacitar al personal que atiende a nuestros usuarios en herramientas de comunicación para atender las necesidades de aquellas personas con carencia de audición.

5. Evaluar satisfacción y transferencia (encuestas de funcionarios capacitados, informe de resultados a Directores y Comité Bipartito)
6. Desarrollo de malla de cursos: transversales, por estamento y por dirección. Para ello se pretende solicitar la cooperación y orientación de las jefaturas o directores.
7. Realizar jornadas de capacitación interna, para ello se pretende pedir la colaboración de los distintos profesionales que laboral en la Municipalidad de Buin y que por su experiencia y conocimientos puedan realizar actividades de capacitación
8. Búsqueda y creación de convenios con instituciones públicas y privadas que otorguen presentaciones, privilegios y ofertas económicas o gratuitas de estudios y capacitaciones.
9. Contar con propuesta de Plan de Capacitación costeado para funcionarios, conforme a las necesidades que no son cubiertas con los recursos gratuitos con los que se cuenta.

3.5.2. Cobertura.

Se buscará capacitar al 12% de los funcionarios municipales en alguna materia de las establecidas con financiamiento municipal, donde al menos el 50% de los funcionarios reciba la oferta de capacitación de la Subsecretaría de Desarrollo regional (SUBDERE).

3.5.3. Presupuesto año 2023.

Para el año 2023 la Municipalidad de Buin, se espera contar con un presupuesto para gastos de capacitación:

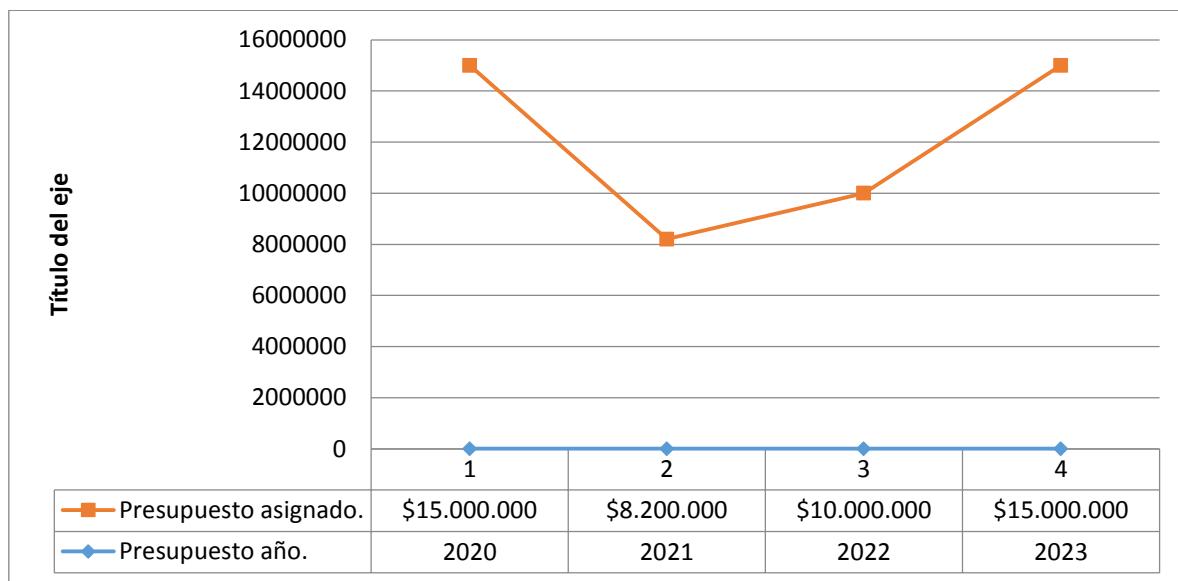
Presupuesto año.	Asignación presupuestaria.	Presupuesto asignado.
2020*	215.22.11.002 Cursos de Capacitación	\$ 15.000.000
2021*	215.22.11.002 Cursos de Capacitación	\$ 8.2000.000
2022**	215.22.11.002 Cursos de Capacitación	\$ 10.000.000
Presupuesto año.	Asignación presupuestaria.	Presupuesto presupuestado.
2023***	215.22.11.002 Cursos de Capacitación	\$ 15.000.000

Fuente:

*Sistema de contabilidad SMC. Otorgado por el departamento de contabilidad.

** Proyectado en el plan de capacitación 2021.

*** Propuesta de presupuesto para el año 2023.



3.5.4. Materias a considerar en la Capacitación.

De acuerdo a la realidad municipal se considera pertinente capacitar a sus funcionarios en las siguientes materias:

1. Normativa Derecho Administrativo.
2. Gestión municipal.
3. Probidad Administrativa.
4. Compras públicas.
5. Normativa según estamento, contrato o prestación de servicios.
6. **Capacitaciones en relaciones a tramas urbanas, densificación urbana, aspectos sustentables y formulación de proyectos.**
7. Contabilidad y gestión financiera municipal
8. Planificación estratégica
9. Derechos y Deberes
10. PMG.
11. Gestión de RR.HH.

12. Control de Gestión
13. Liderazgo y trabajo en equipo
14. Atención de público.
- 15. Primeros auxilios.**
16. Estrategia de resolución de conflictos.
- 17. Lenguaje de señas (Ley de inclusión)**
18. Prevención de riesgos
- 19. Idioma inglés (básico, medio, avanzado).**
- 20. Idioma creole (básico, medio, avanzado).**
21. Administración de bodega
22. Computación y Alfabetización Digital
23. Informática y sistemas digitales.
- 24. Detección de lavado de activo. (Impartido por la unidad de análisis financiero)**

Además de las materias antes descritas, se considerarán dentro del presente plan de capacitación, las necesidades emergentes de capacitación que son aquellas no programadas formalmente para el año 2022.

En caso de abarcar los contenidos requeridos, se les dará prioridad a los cursos, generalmente gratuitos, impartidos por:

1. Gestionados internamente por el municipio
2. Contraloría General de La República (CEA).
3. Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE).
4. Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)
5. Caja de Compensación Los Andes.
6. AMUCH.
7. AMUR.

8. ASEMUCH.

9. ACHM.

3.5.5. Participantes.

Para acceder al Plan de capacitación, el funcionario interesado debe cumplir con los requisitos que se describen a continuación:

1. Cumplir con los requisitos mínimos de postulación que establece la Ley N° 20.742 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 1.933, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de fecha 4 de diciembre de 2014, así como aquellos establecidos en las respectivas bases de cada concurso de becas.
2. Tener como mínimo seis meses de antigüedad en la Municipalidad, excepto si se trata de cursos de adiestramiento introductorios al cargo, necesarios para asumir funciones, lo que no deberá exceder de 20 horas pedagógicas.
3. Ser funcionario con calidad jurídica de Planta o Contrata, con excepción de los cursos o actividades de capacitación que no tengan un costo para el municipio, pudiendo tratarse de funcionarios regidos por normas del Código del Trabajo u Honorarios.
4. No haber asistido a un curso de similares características al que desea postular, salvo que se trate de un curso de continuidad.
5. Reunir los requisitos básicos de conocimientos y/o experiencia necesarios que exija el curso.

6. Aceptación por parte de su jefatura directa, a que el funcionario participe en la capacitación. (Anexo 1).

Sin perjuicio de lo anterior, para dar cumplimiento al artículo N°23 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, tratándose de capacitación de perfeccionamiento con costo para el Municipio o capacitación voluntaria, el Departamento de Recursos Humanos deberá realizar el llamado a concurso mediante memorándum, informando a todas las Direcciones Municipales, describiendo el nombre y tema de la capacitación, los plazos de postulación, tiempos de ejecución y los requisitos generales y específicos, de acuerdo a las bases que proponga el Comité Bipartito de Capacitación, donde además de considerar los requisitos del presente instrumento, también contemplará que las materias impartidas, estén relacionadas con las funciones o áreas de los postulantes.

Con el fin de que la información sea extensiva a todos los funcionarios, el departamento de recursos humanos deberá enviar un correo masivo informando todo lo descrito en la letra anterior, donde quienes manifiesten su interés y cumplan con los requisitos estipulados, podrán enviar su postulación adjuntando los anexos 1 y 2 con las firmas correspondientes.

Luego de seleccionados los funcionarios que recibirán el beneficio de la capacitación, serán formalizados mediante Decreto Alcaldicio⁴⁶ en el que se describirán los datos de los funcionarios, el programa de la capacitación, los plazos, costos, contenidos, entre otras materias importantes a agregar.

⁴⁶ LEY 19880 ESTABLECE BASES DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS QUE RIGEN LOS ACTOS DE LOS ORGANOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO. Artículo 5º. Principio de escrituración. El procedimiento administrativo y los actos administrativos a los cuales da origen se expresarán por escrito a través de medios electrónicos, a menos que se configure alguna excepción establecida en la ley.

3.5.6. Procedimientos de Postulación.

1. La postulación a los cursos, debe presentarse por escrito al departamento de Recursos Humanos adjuntando todos los documentos y antecedentes específicos requeridos en el memorándum que informa el concurso, previa aprobación de su Jefe Directo y/o Director.
2. Tanto para cursos abiertos como cerrados, el funcionario interesado o el Director que requiera que su personal participe en una capacitación determinada, deberán fundamentar las razones por las que desean participar en dicha actividad, señalando claramente cuáles serán los aportes a su desempeño y cuáles serán las actividades que espera realizar con las nuevas habilidades y conocimientos que adquiera, de acuerdo a los formularios tipo que forma parte del presente documento. (Anexo 1 y 2).

3.5.7. Selección y Asistencia de los funcionarios.

El Comité Bipartito de Capacitación seleccionará al Personal que concurrirá a cada curso, cuando éstos superen los cupos asignados, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Los perfiles definidos para cada curso.
2. Antecedentes de participación en curso, en los últimos dos años.
3. No haber asistido en los últimos dos años a un curso de similares características, salvo que se trate de un curso de continuidad.
4. Fundamentación de la participación.
5. Postulación anterior sin resultado.

El Comité Bipartito de Capacitación asignará los puntajes de acuerdo a criterios establecidos los cuales se indicarán al momento de la selección final, en el decreto que designa a los participantes seleccionados.

Asimismo, el Comité podrá solicitar mayores antecedentes en relación a las postulaciones, además podrá rechazar a determinado postulante cuando éste no cumpla con los perfiles predefinidos para los cursos, fundamentando el hecho.

Los funcionarios seleccionados en cursos de capacitación, deberán asistir a éstos obligatoriamente, desde el momento que fueron seleccionados, y los resultados obtenidos **deberán considerarse en los informes de desempeño que sustentan la precalificación.** En caso de los funcionarios de Planta y Contrata.

En el evento que un funcionario seleccionado para asistir a un curso renuncie al mismo antes de su inicio o se vea impedido de iniciarla, se asignará el cupo respectivo a quien siga según el orden de precedencia aplicado en la selección. Los funcionarios seleccionados no podrán suspender un curso para continuarlo en otra ocasión, salvo que el Director respectivo lo autorice, previo informe del Comité bipartito de capacitación, cuando existan motivos calificados y fundamentados, esto siempre que no signifique perjuicio pecuniario para el municipio.

El Departamento de Recursos Humanos elaborará una planilla de registro de cursos de capacitación realizados en el año, el que se utilizará como dato estadístico y como antecedente complementario en el proceso de precalificación.

En los informes de desempeño que corresponda, cada Jefatura tendrá en consideración la capacitación recibida por los funcionarios durante el periodo. Cuando la asistencia a los

cursos abarque varios funcionarios, se requerirá sólo una copia de material escrito entregado y los resultados obtenidos por cada uno de los funcionarios asistentes.

3.5.8. Derechos y Sanciones del funcionario.

a) De los Derechos.

1. El funcionario que hubiese dado cumplimiento a sus capacitaciones recibiendo el certificado de aprobación correspondiente, podrá participar voluntariamente como relator en eventos de la misma naturaleza, al interior de la municipalidad, en temas abordados en el curso aprobado, así como también la Autoridad, a petición expresa de del Comité bipartito de Capacitación, podrá designar a uno a más funcionarios, para que actúen como tales.
2. El funcionario que obtenga una aprobación de sus actividades de capacitación con un cien por ciento de asistencia y nota máxima, será objeto de anotación de mérito en su hoja de vida.
3. Igual anotación recibirá en el evento que participe como relator de actividades de capacitación.
4. Para tal efecto, el Departamento de Recursos Humanos, atendida en el párrafo precedente, deberá dar cuenta oportunamente del resultado de la capacitación al Jefe directo del funcionario relator, quien deberá proceder a formalizar la anotación de mérito de acuerdo al procedimiento establecido en el Instructivo de Calificaciones de la Municipalidad.

5. La Junta calificadora deberá considerar esta anotación en los factores y subfactores que correspondan de acuerdo a la normativa vigente.
6. Lo anterior, sin perjuicio que en los informes de desempeño que correspondan, cada Jefatura tendrá en consideración la capacitación recibida por los funcionarios.
7. Los cursos se desarrollan durante la jornada de trabajo, y, por lo tanto, los funcionarios conservan el derecho a percibir las remuneraciones que les correspondan.
8. La asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada ordinaria de trabajo, dará derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases.
9. Se deberá otorgar a los funcionarios el valor de sus pasajes y cuando corresponda viático.

b) De las Sanciones.

1. En casos donde el funcionario seleccionado para una actividad de capacitación renuncie injustificadamente, antes de iniciarse o se retire injustificadamente durante su desarrollo, se le aplicará una anotación de demerito en la hoja de vida. El Encargado de capacitación del departamento de Recursos Humanos informará al Jefe Directo cuando esta situación se presente.
2. Sin perjuicio de lo previsto en los párrafos precedentes, el funcionario que hubiera incurrido en alguna de las conductas en él previstas, deberá reembolsar al municipio todos los costos pagados o comprometidos por el municipio con la entidad capacitadora debidamente reajustados.

3. La Junta Calificadora considerará tales anotaciones en los factores y subfactores que corresponda, de acuerdo al instructivo de calificaciones de la municipalidad.
4. Los funcionarios que hubiesen asistido a un curso, tienen la obligación de continuar desempeñándose en la Municipalidad, a lo menos el doble del tiempo de extensión del curso de capacitación, de lo contrario, deberán reembolsar a la Municipalidad todo gasto en que esta haya incurrido con motivo de la capacitación.
5. Con el objeto de hacer efectiva la sanción contemplada en el párrafo anterior, el Departamento de Recursos Humanos, deberá dar aviso al Director de Administración y Finanzas del retiro del servicio por parte del funcionario, para que se proceda a exigir el correspondiente reembolso.
6. No obstante, lo anterior, no se aplicarán dichas sanciones a los miembros de la directiva de la Asociación de Funcionarios Municipales para cursos a desarrollar en materias afines a la función del cargo que desempeñan.

3.5.9. Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales Ley N° 20.742.

Descriptores.

1. En su artículo 4º de la Ley 20.742, del 01 de abril de 2014 de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que crea el Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, que será administrado por el Directorio del Programa Academia de Capacitación Municipal y Regional de esa Subsecretaría, destinada a financiar acciones para la formación de los funcionarios municipales en

competencias específicas, habilidades y aptitudes que requieran para su desempeño y ejercicio de un determinado cargo municipal.

2. Los estudios que se financian con cargo a este Fondo son aquellos conducentes a la obtención de un título profesional, técnico, diplomado o post título, cuyos contenidos estén directamente relacionados con materias afines a la gestión y funciones propias de las municipalidades.
3. Los beneficios que se otorguen a cada becado consistirán en un monto equivalente al costo total o parcial del arancel y matrícula del programa de formación correspondiente y una asignación mensual de manutención, por el máximo de trece unidades tributarias mensuales, por el periodo correspondiente a la beca, con un máximo de dos años. Cualquier gasto que exceda los montos de los beneficios señalados en la convocatoria respectiva o que diga relación a conceptos distintos de los señalados precedentemente, serán de cargo del beneficiario.
4. En su artículo 6º indica los requisitos mínimos de postulación y son los siguientes:
 - Ser funcionario de planta o contrata, con al menos cinco años de antigüedad en la municipalidad inmediatamente anteriores al momento de su postulación.
 - No haber sido sancionado con medida disciplinaria en los últimos cuatro años, o estar sometido, al momento de la postulación, a sumario administrativo o investigación sumaria en calidad de inculpado.
 - No encontrarse, al momento de la postulación, formalizado en proceso penal.
 - No mantener, a la fecha de postulación, deudas con la municipalidad o con instituciones públicas derivadas del otorgamiento de becas.

La Municipalidad de Buin será quien patrocinará a los funcionarios que postulen a las becas de los fondos concursables de formación de funcionarios municipales, lo anterior de acuerdo a las siguientes materias del presente plan.

3.5.10. Áreas de Estudio financiadas por el Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales.

El Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, es creado el año 2014 por la Ley N°20.742 y tiene por objeto el financiar estudios conducentes a títulos profesionales, títulos técnicos, diplomados y postítulos, dictados por instituciones de educación superior acreditadas por el CNA y que formen parte del catálogo de oferta académica del programa, el objetivo es formar a funcionarios municipales y con ello mejorar la gestión y el cumplimiento de las funciones propias de las municipalidades, contribuyendo así al proceso de modernización y descentralización del país.

La beca otorgada consiste en el financiamiento total del arancel del programa de formación correspondiente y una asignación mensual de manutención por un tiempo máximo de 24 meses. Una vez terminados los estudios el funcionario beneficiado deberá desempeñarse en la municipalidad la misma cantidad de años estudiados. No se financian programas conducentes a grados de Magister, Doctorados o post doctorados u otros.

Conforme a las necesidades de formación de los funcionarios por parte del municipio, las áreas prioritarias de estudio a las que puedan postular quienes estén interesados en obtener una beca de **Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales** y que cumplan con los requisitos estipulados, son las siguientes:

a) Gestión Municipal Desagregada de acuerdo a las distintas Áreas de Trabajo.

DESARROLLO SOCIAL.	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo Comunitario y Social. - Desarrollo de las Organizaciones Comunitarias y Sociales. - Vivienda. - Seguridad Ciudadana.
	<ul style="list-style-type: none"> - Identidad Cultural. - Deporte. - Medio Ambiente. - Gestión territorial. - Presentación y evaluación de proyectos. - Obras, normativas y software.
• DESARROLLO TERRITORIAL.	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo económico local. - Turismo. - Agropecuaria. - Aseo y ornato. - Participación ciudadana - Catástrofes y emergencias

GESTIÓN INTERNA.	<ul style="list-style-type: none"> - Administración. - Auditoría interna. - Planificación. - Técnicas de secretariado. - Control de gestión - Idioma inglés. - Transparencia y probidad. - Tránsito y transporte público - Recursos humanos.
-------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Licitaciones, compras públicas y abastecimiento. - Asesoría jurídica. - Prevención de riesgos - Comunicaciones. - Informática nivel usuario. - Cyber seguridad.
	<ul style="list-style-type: none"> - Partes e informaciones. - Bodega e inventarios.
GESTIÓN FINANCIERA.	<ul style="list-style-type: none"> - Finanzas. - Contabilidad. - Presupuesto. - Tesorería. - Rentas y Patentes Municipales. - Finanzas. - Normas NiC's.

b) Condiciones que permiten el acceso igualitario de los funcionarios a este beneficio.

Para asegurar el acceso igualitario de los funcionarios a ser patrocinados por la Municipalidad de Buin para postular a los concursos del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales el Departamento de Recursos Humanos deberá implementar las siguientes medidas:

1. Difundir entre todos los funcionarios de planta y contrata los beneficios que se puedan obtener a través del Fondo de becas, los requisitos de postulación y las formalidades que requiere la municipalidad para la selección de los funcionarios que serán patrocinados al respectivo concurso. Para ello se informará a los funcionarios a través de correos electrónicos, mediante la publicación de aviso en lugares más visibles y concurridos de las dependencias municipales y por medio de la Asociación de Funcionarios de la Municipalidad.

2. Asegurar que todos los funcionarios que cumplan los requisitos mínimos de postulación que establece la Ley N° 20.742 que cumplan los criterios particulares establecidos por la Municipalidad y que estén interesados en cursar programas, puedan postular al patrocinio de la Municipalidad para participar en los concursos de Fondos de Becas.
3. Que en la selección de los funcionarios de planta y contrata interesados en obtener el patrocinio del Municipio para postular a los Fondos de becas no existan discriminaciones de ningún tipo.
4. Asegurar la igualdad de oportunidades de todos los funcionarios a postular al patrocinio de la Municipalidad.

c) Difusión del Plan de Capacitación.

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

d) Control, Evaluación y Seguimiento del Plan.

El control, se llevará un registro de los funcionarios en cuanto a:

1. Nivel educativo.
2. Antecedentes de capacitación.
3. Horas de formación.
4. Notas.
5. Ausentismo de los cursos.
6. Costos del Curso.

3.5.11. Reflexiones Finales.

Las instituciones públicas al igual que las privadas para el logro de sus objetivos, el recurso humano es el engranaje que le da vida, por tal motivo hoy los municipios deben dar las condiciones necesarias para que desempeñen bien su trabajo, con estándares adecuados donde la eficiencia, eficacia y la efectividad, sea uno de los ejes estratégicos en la gestión de un Alcalde comprometido con su comunidad.

Bajo esta misma línea, es importante destacar que lo anterior no se puede lograr si no se tiene un personal capacitado no sólo en conocimiento, sino que también en técnicas y aspectos intrínsecos y personales harán mejorar la calidad de su atención y contribuir de mejor manera lograr de manera positiva en su quehacer y contribuye a lograr los fines y propósitos que se plantea lograr un municipio acorde a estos tiempos.

Para desarrollar este objetivo, se presentó en las páginas anteriores para el año 2023, el Plan de Capacitación, para la Ilustre Municipalidad de Buin, el cual se traduce en establecer de manera precisa, lúdica y objetiva los principios rectores de este instrumento de gestión municipal como es el Plan de Capacitación año 2023, el cual se traduce en los siguientes aspectos:

1. Tener un personal para la ejecución eficiente de las diversas tareas que le corresponde realizar en la Organización, en el caso de carecer elementos formales se orientará los esfuerzos para capacitarlo en relación a los objetivos estratégicos que se indican en el PLADECO.
2. Proporcionar mecanismos para objetivar la participación continua de perfeccionamiento del personal, no sólo en sus cargos actuales, sino que también para otras funciones para las cuales pudieran ser consideradas en el presente o en el futuro.
3. Aumentar la motivación de los funcionarios y hacerlos más receptivos a las mejoras que la Organización pueda implementar para lograr una atención de calidad a sus vecinos.
4. Por su dinamismo se considerará también las necesidades emergentes de capacitación que surjan desde las distintas direcciones o departamentos de la municipalidad, según la contingencia que se deberá enfrentar (aquellas capacitaciones no programadas formalmente para el año 2023, deberán ser justificadas debidamente por la dirección solicitante para que sea podrán considerada como parte del plan y ser autorizadas por el comité)
5. Como es una actividad de formación, el funcionario deberá presentar la certificación respectiva, como evidencia que participó y aprobó la actividad, para ello deberá ser remitida a su Jefe Directo, con copia al Departamento de Recursos Humanos y este deberá ingresado en la carpeta del respectivo funcionario.

3.5.12. Fuentes de información consultada.

- BERNARD, A. Factores y procesos de aprendizaje. (Capítulo III). I.C.E. Zaragoza)
- Chiavenato Idalberto. Administración de RR.HH. El Capital humano en las Organizaciones.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. www.bcn.cl

- Constitución Política de la República de Chile.
- Ley N°18.883 - Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- Ley N° 20.922. Ley concede una asignación profesional a los funcionarios municipales que se encuentran excluidos de la aplicación de las normas sobre la escala única de sueldos.
- Ley N° 20.742 Perfecciona el rol fiscalizador del concejo; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales
- Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Reglamento sector público.
- Decreto N° 1228. Aprueba reglamento de calificaciones del personal municipal.
- www.academia.subdere.gov.cl.
- <https://www.ceacgr.cl/CEA/>
- <https://capacitacion.achs.cl/>

4. POLÍTICAS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN

4.1. Antecedentes Generales

4.1.1. Resumen Ejecutivo

El presente documento contiene información proporcionada por la Secretaría Comunal de Planificación (SECPLA), de la Ilustre Municipalidad de Buin, con el propósito de dar cumplimiento al artículo 65º letra a).- El alcalde requerirá el acuerdo del concejo para: Aprobar el plan comunal de desarrollo y el presupuesto municipal, y sus modificaciones, como asimismo los presupuestos de salud y educación, los programas de inversión correspondientes y las políticas de recursos humanos, de prestación de servicios municipales y de concesiones, permisos y licitaciones, es que la SECPLA, de acuerdo a lo que establece dicha ley mencionada anteriormente, en su Artículo 21.- La Secretaría Comunal de Planificación desempeñará funciones de asesoría del alcalde y del concejo, en materias de estudios y evaluación, propias de las competencias de ambos órganos municipales; se presenta la Cartera de Iniciativas de Inversión que la Municipalidad, como entidad administrada por el Alcalde, a través de la SECPLA, está trabajando durante el año 2022 y que se proyectan para el año 2023.

Mencionar que actualmente el municipio cuenta con el “Plan de Desarrollo Comunal Buin 2021-2028”, aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°1871 y Decreto Alcaldicio N°1335 que aprueba el Acuerdo de Concejo N°774 que aprueba el PLADEC, plan que fue tomado como base para el Plan de Inversión Anual 2023.

De esta manera, el presente documento de Plan Anual de Inversiones 2023, se estructura inicialmente con una descripción breve del proceso de formulación de proyectos en el sector público, sus fuentes de financiamiento y sus respectivos programas. Posteriormente se expone la tipología de las iniciativas de inversión de la comuna de Buin

en función de dichos fondos, cuya numeración (Nº) que se menciona guarda estricta relación con lo definido en el PLADECO 2021-2028.

4.1.2. Objetivo General

Informar sobre la planificación de iniciativas de inversión a desarrollar durante el año 2023, en cumplimiento de lo señalado del art. 65 letra a) y art.21 de la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

4.1.3. Objetivos Específicos

Describir en qué consiste las diferentes fuentes de financiamiento a las cuales se postulan las iniciativas municipales.

Clasificar las iniciativas a trabajar durante el año 2023 por cada tipo de fuente de financiamiento.

4.2. Fuentes de Financiamiento

Existen diversas fuentes de financiamiento que brindan el apoyo a los municipios, dentro de este contexto, el Municipio de Buin ocupa inicialmente el rol de Institución Formuladora, quien solicita el financiamiento para la inversión de alguna iniciativa ante Instituciones Financieras, quienes administran fondos derivados del Presupuesto del Sector Público.

Dentro de las Instituciones Financieras se encuentra el Gobierno Regional Metropolitano, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y los Servicios, Seremis o Ministerios. A su vez, se pueden desglosar básicamente de la siguiente forma:

GOBIERNO REGIONAL (GORE):

- Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR)
- Fondo de Apoyo Regional (FAR) o Compensación Transantiago “Art. Cuarto transitorio” LEY 20.378 Subsidio nacional para el transporte público
- Fondo de Reactivación Económica

SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO REGIONAL (SUBDERE):

- Programa de Mejoramiento Urbano (PMU)
- Programa de Mejoramiento de Barrios (PMB)
- Programa de Tenencia Responsable de Animales de Compañía (PTRAC)

FONDOS SECTORIALES DE OTROS MINISTERIOS:

- MINVU
- MOP
- Cultura
- Energía
- Transporte
- Salud
- Otros

4.2.1. Desglose De Programas Según Institución Financiera

a) Gobierno Regional Metropolitano de Santiago (GORE)

La Municipalidad de Buin posee una cartera activa de iniciativas desarrolladas de acuerdo a los requisitos y metodologías definidas en los diferentes fondos de financiamiento que administra el Gobierno Regional Metropolitano, dentro de ellos se encuentran los siguientes:

FNDR: Fondo Nacional de Desarrollo Regional. Es un programa de inversiones públicas, a través del cual, el Gobierno Central transfiere recursos a regiones para el desarrollo de acciones en los distintos ámbitos de desarrollo social, económico y cultural de la Región con el objeto de obtener un desarrollo territorial armónico y equitativo. Estos fondos permiten financiar todo tipo de iniciativas de infraestructura social, estudios y programas de los sectores de inversión pública establecidos en la legislación vigente, que permitan solucionar necesidades de carácter general.

CIRCULAR 33: Es una vía de financiamiento de recursos proveniente del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR), enmarcada en el oficio Circular N° 33 de 2009 del Ministerio de Hacienda. A través del desarrollo de esta metodología, el Gobierno Regional, gestiona de manera más expedita el proceso de asignación de recursos en lo relativo a Estudios propios del giro, Adquisición y/o reposición de activos no financieros, Conservación de Infraestructura Pública y Gastos por situaciones de emergencia.

FONDO REACTIVACIÓN ECONÓMICA: Financiamiento administrado por el Gobierno Regional año 2022 (Ord 882 GORE con fecha 01-04-2022), el cual apunta a la recuperación de la economía local y el empleo, a través de iniciativas de inversión con un tope de 2500 UTM por proyecto.

FONDO DE APOYO REGIONAL (FAR) O COMPENSACIÓN DE TRANSANTIAGO: Fondo es financiado mediante los recursos que la Ley N° 20.378 en su Artículo Cuarto Transitorio, el cual otorga financiamiento para iniciativas de interés del sector de Transporte u otras iniciativas de interés Regional. A través de este fondo de financiamiento es posible postular iniciativas con modalidad del Sistema Nacional de Inversiones (SNI), Circular 33 y/o FRIL.

FRIL: El Fondo Regional de Inversión Local (FRIL) es una modalidad de inversión que, si bien surge del Fondo Nacional de Desarrollo Regional, se asocia fundamentalmente al fondo de Compensación de Transantiago, y tiene por objetivo financiar, mediante transferencias de capital, iniciativas del tipo infraestructura básica menor.

b) Subsecretaría de Desarrollo Regional (SUBDERE)

Los programas de la Subdere que mayoritariamente poseen cartera activa de iniciativas municipales durante el primer semestre del año 2022 son los siguientes:

PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE BARRIO (PMB): Programa de financiamiento de proyectos presentados por municipalidades, asociaciones municipales con personalidad jurídica y a aquellas que convengan acciones en conjunto para reducir la marginalidad en los ámbitos de saneamiento sanitario, residuos sólidos, energización y protección del patrimonio.

Apoya a los municipios con capacidades profesionales a través del financiamiento de asistencia e inspección técnica y asistencia legal.

PROGRAMA DE MEJORAMIENTO URBANO (PMU): Programa que colabora en el financiamiento de proyectos de inversión en infraestructura menor urbana y equipamiento comunal.

PROGRAMA DE TENENCIA RESPONSABLE DE ANIMALES DE COMPAÑÍA (PTRAC): Programa a nivel nacional sobre Tenencia Responsable de Animales de Compañía, promueve la tenencia responsable a través de tres ejes, los servicios veterinarios, la educación y la participación ciudadana, fomentando e instalando capacidades en las municipalidades del país.

c) Fondos Sectoriales

Corresponde al conjunto de recursos propios, aporte fiscal directo y Recursos provenientes de endeudamiento externo, destinados a financiar Iniciativas de Inversiones (IDIS) que presentan los Ministerios y Servicios, beneficiando a más de una región o a todo el país. También pueden financiarse IDI regionales que por su envergadura no pueden ser realizados con fondos regionales, además de IDIS prioritarios para el desarrollo de una región específica.

4.3. Cartera de Proyectos

4.3.1. Identificación Tipos De Proyectos Municipales

FNDR- S.N.I.: Iniciativas de alto impacto comunal que se postulan al financiamiento del FNDR y que deben desarrollarse en el ciclo de proyectos del Sistema Nacional de Inversiones (S.N.I.).

FNDR- CIR33: Estudios, proyectos de adquisición de activos no financieros y de conservación de infraestructura pública.

FONDO REACTIVACIÓN ECONÓMICA: iniciativas de inversión de obras civiles, con un tope de 2500 UTM por proyecto.

FRIL: Tipología de proyectos que se derivan del fondo de compensación Transantiago.

PMB: Iniciativas de implementación relacionadas con saneamiento sanitario, residuos sólidos y energización.

PMU: Iniciativas de implementación de infraestructura urbana, tales como; áreas verdes, multianchas, sedes sociales, entre otros.

PTRAC: iniciativas para la implementación de servicios para la tenencia responsable de mascotas.

4.3.2. Descripción de “Estado” de los Proyectos

Para efectos del presente documento, se entenderá “Estado” como la etapa del ciclo de vida en la que se encuentra el proyecto según su proceso secuencial que se presenta a continuación:



Fuente: Elaboración SECPLA

Vinculado a lo anterior, se indica su “Estado” según la siguiente clasificación, las cuales se describen brevemente:

EN CREACIÓN: Iniciativa en desarrollo de antecedente técnicos y/o administrativos que permitan realizar su postulación.

POSTULADO: Los proyectos han sido presentados ante la entidad revisora y/o financiera, pero aún no se encuentran revisados o con informe de observaciones por parte del analista.

OBSERVADO: los proyectos que se encuentran con un informe de observaciones consecuencia de una revisión por parte del analista.

APROBADO TÉCNICAMENTE: El proyecto cumple con los requisitos técnicos y económico – sociales, y tiene visto bueno por parte del analista.

APROBADO FINANCIAMIENTO: El proyecto cuenta con financiamiento para su desarrollo o ejecución.

EN REEVALUACIÓN: El proyecto cuenta con aprobación técnica y/o financiamiento, pero por alguna razón necesita ser revisado o modificado para así cumplir de manera óptima con el objetivo para el cual ha sido creado.

EN LICITACIÓN: El proyecto ha sido aprobado técnicamente, cuenta con financiamiento, y se encuentra en proceso para adquirir o contratar el bien o servicio objeto de la iniciativa de inversión.

EN EJECUCIÓN: El proyecto se encuentra en la etapa de avance físico y financiero, que tendrá como consecuencia un bien, producto, infraestructura y/o servicio.

EJECUTADO: Proyecto que ha culminado con el avance físico y que ha cerrado su avance financiero o se encuentra en proceso de cierre financiero.

ELIMINADO: Proyectos que presentan deficiencias en su gestación y no son susceptibles de ser reformulados bajo la modalidad que ha sido creado, siendo destinado a una nueva elaboración bajo otra modalidad de postulación.

4.3.3. Resumen de Iniciativas

La cantidad de iniciativas que son parte de la cartera Municipal, se dividen según Institución financiera y tipo de Fondo de Financiamiento, el cual se desglosa a continuación.

Tabla N°1: Resumen iniciativas por Institución Financiera.

Fuente: Elaboración SECPLA, Septiembre 2022

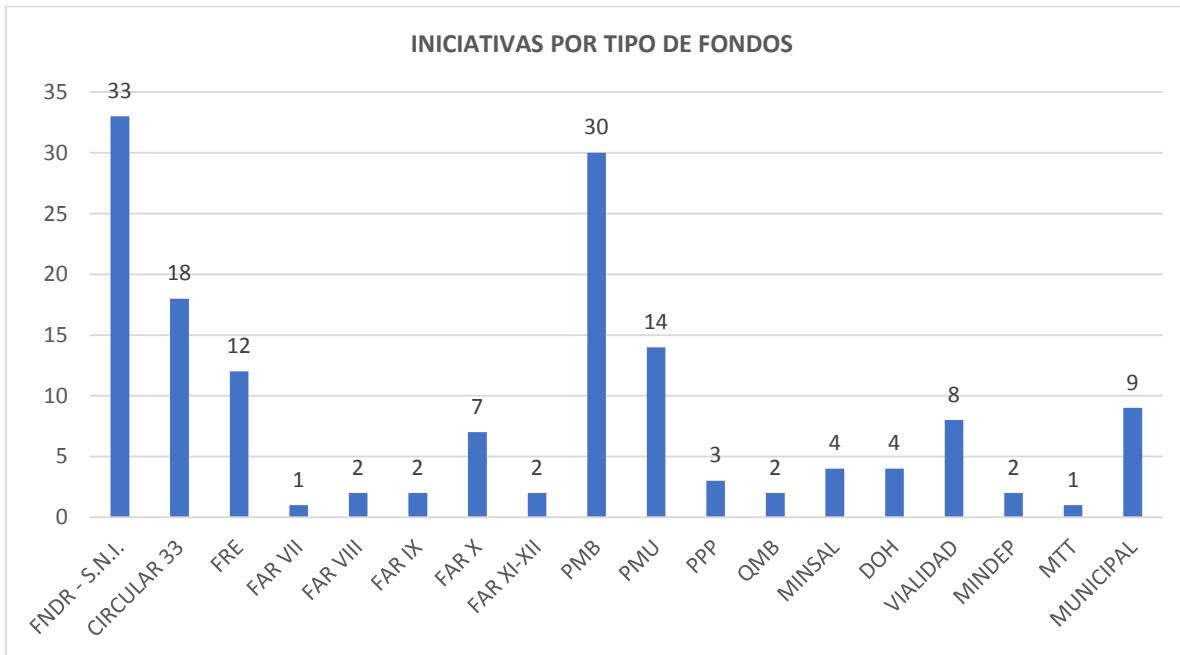
INICIATIVAS POR TIPO DE FONDO			
INSTITUCIÓN FINANCIERA	TIPO DE FONDO	CANTIDAD INICIATIVAS	% INICIATIVAS
GORE	FNDR - S.N.I.	33	21%
	CIRCULAR 33	18	12%
	FONDO DE REACTIVACIÓN ECONOMICA	12	8%
	COMPENSACIÓN TRANSANTIAGO VII	1	1%
	COMPENSACIÓN TRANSANTIAGO VIII	2	1%
	COMPENSACIÓN TRANSANTIAGO IX	2	1%
	COMPENSACIÓN TRANSANTIAGO X	7	5%
	COMPENSACIÓN TRANSANTIAGO XI-XII	2	1%
	TOTAL GORE	77	50%
SUBDERE	SUBDERE PMB	30	19%
	SUBDERE PMU	14	9%
	TOTAL SUBDERE	44	29%
MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANIMO	Pavimentos participativos	3	2%
	QMB	2	1%
	TOTAL MINVU	5	3%

MINISTERIO DE SALUD	MINSAL	4	3%
	TOTAL MINSAL	4	3%
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS	DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRAULICAS	4	3%
	DIRECCIÓN DE VIALIDAD	8	5%
	TOTAL MOP	12	8%
MINISTERIO DE DEPORTE	MINDEP	2	1%
	TOTAL MINDEP	2	1%
MINISTERIO DE TRANSPORTE	MINISTERIO DE TRANSPORTE	1	1%
	TOTAL MINISTERIO DE TRANSPORTE	1	1%
MUNICIPAL	MUNICIPAL	9	6%
	TOTAL MUNICIPAL	9	6%
TOTAL INICIATIVA		154	100%

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

A nivel grafico se puede representar de la siguiente forma, la influencia que tiene cada Fondo de Financiamiento, por cantidad de iniciativas.

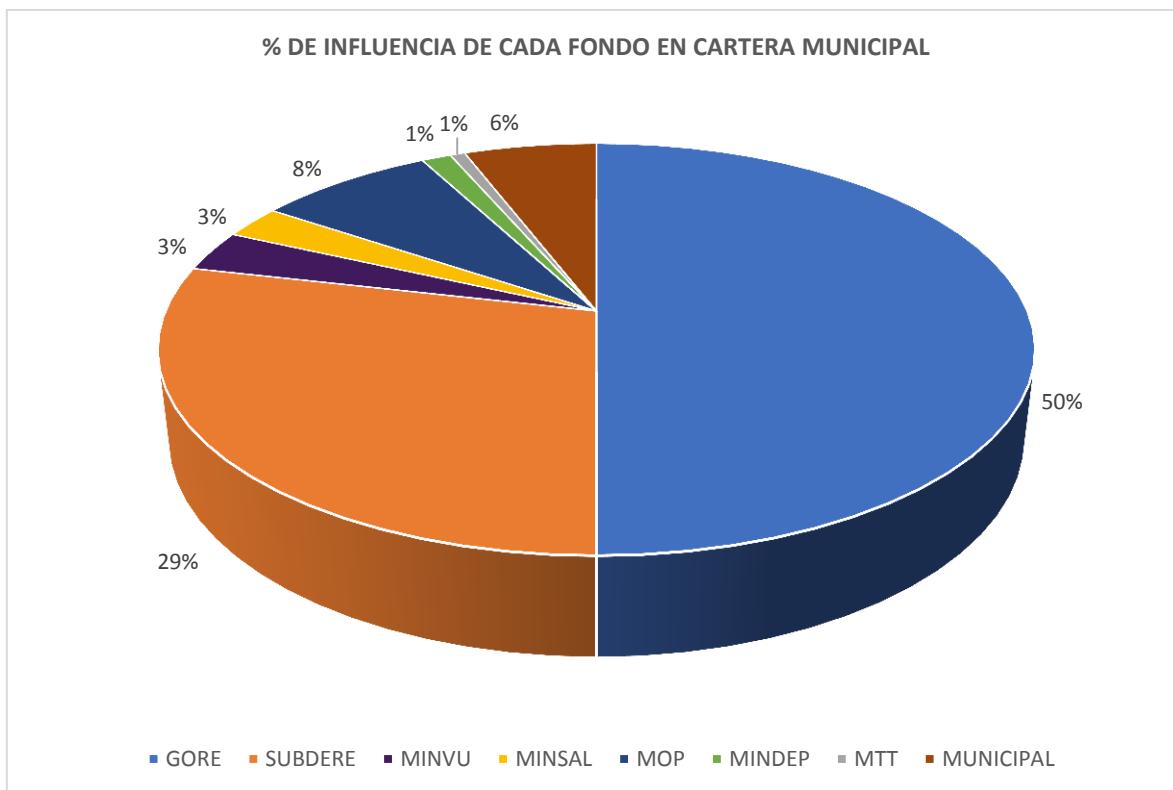
Gráfico N°1: Iniciativas por Tipo de Fondo de Financiamiento.



Fuente: Elaboración SECPLA, Septiembre 2022

El nivel de influencia por institución financiera, en la cartera de proyectos Municipal se grafica a continuación.

Gráfico N°2: % De Influencia por Institución Financiera.



Fuente: Elaboración SECPLA, Septiembre 2022

El detalle de cada iniciativa se describe en el “Capítulo IV: Anexo Informativo en virtud del artículo 65º de la Ley N°18.695” del presente documento.

En la siguiente tabla se detalla la cantidad de iniciativas que iniciaron en 2021 y 2022 las cuales continuarán en el periodo 2023, además de las iniciativas que inician en el 2023.

Tabla N°2: Resumen iniciativas por Año de Inicio (2021-2022-2023)

FONDO	AÑO INICIO 2021	AÑO INICIO 2022	AÑO INICIO 2023	TOTAL INICIATIVAS
FNDR - S.N.I.	8	5	20	33
CIRCULAR 33	7	8	3	18
FRE	11	1	0	12
FAR VII	1	0	0	1
FAR VIII	2	0	0	2
FAR IX	2	0	0	2
FAR X	4	3	0	7
FAR XI-XII	2	0	0	2
PMB	22	5	3	30
PMU	2	7	5	14
PPP	1	2	0	3
QMB	1	0	1	2
MINSAL	2	1	1	4
DOH	2	1	1	4
VIALIDAD	1	3	4	8
MINDEP	1	0	1	2
MTT	1	0	0	1
MUNICIPAL	1	7	1	9
TOTALES	71	43	40	154

Fuente: Elaboración SECPLA, Octubre 2022

En relación a los estados de las iniciativas, se desglosa el estado según financiamiento

Tabla N°3: Resumen estado según financiamiento.

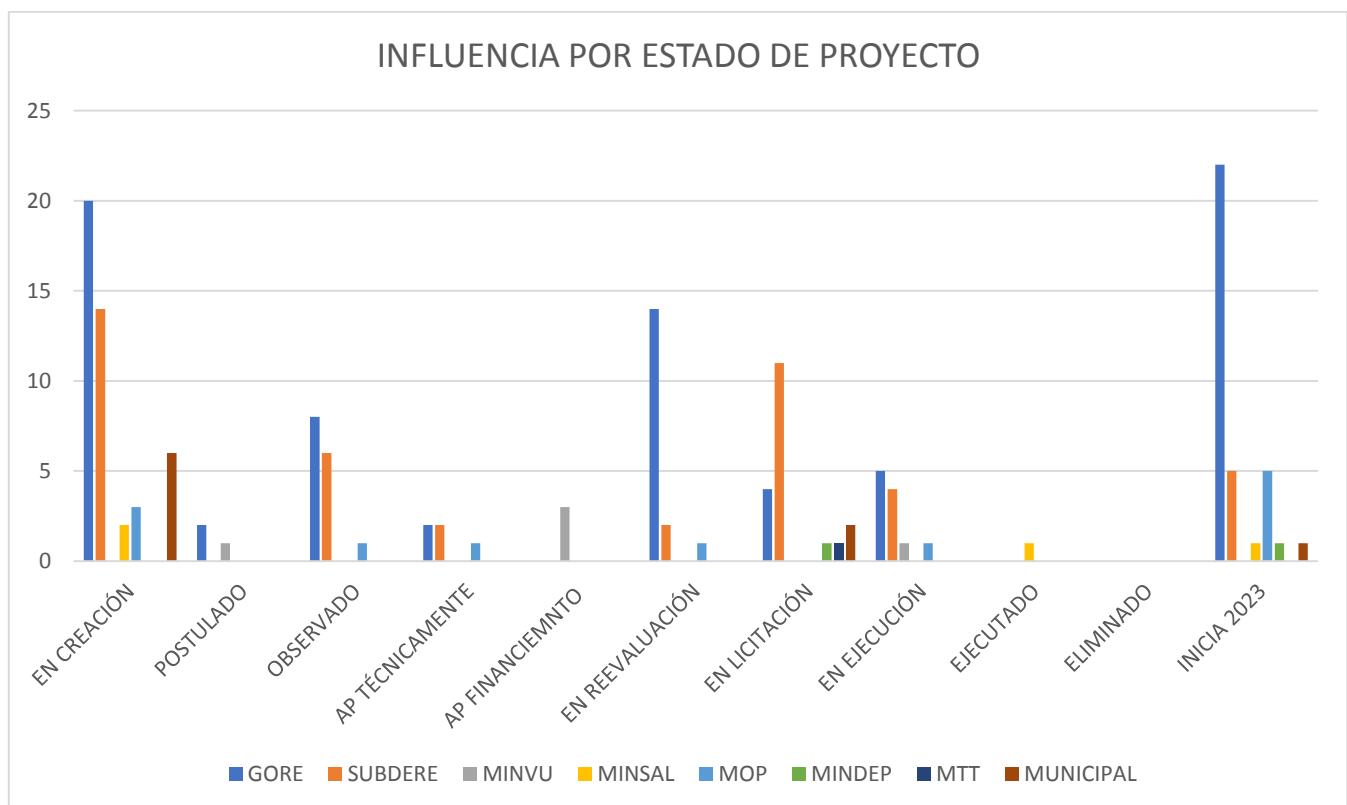
INSTITUCIÓN FINANCIERA	GORE	SUBDERE	MINVU	MINSAL	MOP	MINDEP	MTT	MUNICIPAL	TOTALES
EN CREACIÓN	20	14	0	2	3	0	0	6	45
POSTULADO	2	0	1	0	0	0	0	0	3
OBSERVADO	8	6	0	0	1	0	0	0	15
AP TÉCNICAMENTE	2	2	0	0	1	0	0	0	5
AP FINANCIEMNTO	0	0	3	0	0	0	0	0	3
EN REEVALUACIÓN	14	2	0	0	1	0	0	0	17
EN LICITACIÓN	4	11	0	0	0	1	1	2	19
EN EJECUCIÓN	5	4	1	0	1	0	0	0	11

EJECUTADO	0	0	0	1	0	0	0	0	1
ELIMINADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INICIA 2023	22	5	0	1	5	1	0	1	35
TOTALES	77	44	5	4	12	2	1	9	154

Fuente: Elaboración SECPLA, Octubre 2022

De la tabla N° 3 se desprende el grafico N°3, donde se muestra el nivel de influencia según el estado de las iniciativas de la cartera de Proyectos.

Grafico N°3: Influencia por Estado de Proyectos.



Fuente: Elaboración SECPLA, Octubre 2022

CAPÍTULO II: PRESUPUESTO MUNICIPAL 2023

Como herramienta de planificación y gestión, el presupuesto municipal se constituye de manera transversal y expresado en cifras, por todas las actividades tanto de generación de ingresos como las de aplicación de gasto, que permiten el funcionamiento interno del municipio, llevar a cabo iniciativas que van en beneficio directo de la comunidad, determinar los márgenes de actuación financiera de la institución y permite orientar los recursos en rumbo a solucionar y subsanar las diferentes problemáticas que afectan a la comunidad y en su dinamismo se permite la opción de reorientar estos recursos si fuere necesario de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

A continuación se presenta el proyecto de presupuesto municipal para el año 2023 de la Ilustre Municipalidad de Buin, en conformidad a lo señalado en la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades en sus artículos 6°, 56°, 65°, 82° y sus modificaciones; el cual, expresa los lineamientos y acciones que ejercerá el municipio para la construcción de este, destacando la participación de todas las unidades municipales en su confección, cuestión necesaria en tiempos donde la coordinación entre ellas es fundamental en el sentido de detectar las falencias, mejorar los procesos de gestión y destinar de manera más eficiente y eficaz los recursos disponibles.

1. ORIENTACIONES GENERALES

La gestión del municipio, está dada en todas aquellas acciones que permiten a nuestra institución realizar las actividades del quehacer diario, dar respuesta a las solicitudes ciudadanas, garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del municipio y materializar programas sociales y proyectos de inversión que van en directo beneficio de los vecinos, esto, de acuerdo a las prioridades que estipula la administración y las necesidades manifiestas de la comunidad buinense en su conjunto de manera pronta,

eficiente y eficaz. En ese sentido, es muy importante cómo el municipio analiza su realidad interna, detecta las falencias y determina cómo se deben invertir los recursos en relación a mejorar la calidad de prestación de los servicios. En tanto, las decisiones presupuestarias afectan directamente la calidad de vida de los ciudadanos.

A partir de esto y como punto prioritario, es necesario proporcionar a los funcionarios municipales las herramientas necesarias para que desarrollen su trabajo acorde a las exigencias del día a día, tanto en materias legales como en procesos e implementos de trabajo. Teniendo siempre como horizonte, brindar un mejor servicio a la comunidad en todas sus áreas de competencia.

En este sentido, durante los últimos dos años, la gestión municipal se ha encontrado supeditada en gran medida por la propagación del virus SARS-COV2 o COVID-19, el cual obligó a redistribuir los recursos municipales y reorientar las prioridades municipales en virtud de las necesidades locales del momento. No obstante, en la actualidad, el escenario sanitario es distinto y ha mejorado considerablemente respecto a los años 2020 y 2021, lo cual, en contraposición, no se condice con el panorama económico tanto a nivel nacional como internacional. Según los pronósticos del Banco Central de Chile, se proyecta que *“la economía crecerá por debajo de su potencial por varios trimestres más”*⁴⁷, lo cual, se ajusta a lo precisado en el Informe de Política Monetaria (IPoM) elaborado por la misma entidad anteriormente señalada, donde se estipula que *“el PIB tendrá una variación anual entre 1,75 y 2,25% este año, entre -1,5 y -0,5% en 2023 y entre 2,25 y 3,25% en 2024”*⁴⁸.

Si bien el pronóstico no parece ser alentador y que inminentemente se producirá una desaceleración del crecimiento económico, las orientaciones y políticas municipales para

⁴⁷ Información extraída del medio digital biobiochile con fecha 27/09/2022. Publicación realizada el Miércoles 7 de septiembre por Verónica Reyes.

Link: <https://www.biobiochile.cl/noticias/economia/actualidad-economica/2022/09/07/banco-central-reitera-alerta-de-recesion-un-dificil-2023-y-que-inflacion-no-cedera-en-corto-plazo.shtml>.

⁴⁸ Idem.

el año 2023 se enfocan sustancialmente en la ayuda preventiva y concreta para la comunidad buinense, lo que de acuerdo a lo contemplado y planificado por el Sr. Alcalde estas se orientarán en una escala de prioridades entre las cuales se toma en cuenta políticas que fortalezcan la seguridad pública de la comuna, la consolidación de los programas sociales y la ejecución eficaz y eficiente de los recursos que apunten a la inversión en espacio público.

En este sentido, por medio del presupuesto municipal 2023, se decide impulsar diferentes áreas, algunas de las cuales se detallan a continuación:

- Aumento de recursos en materia de Asistencia Social a Personas Naturales proporcionada por la Dirección de Desarrollo Comunitario
- Fortalecimiento de la Dirección de Seguridad Pública, a través del equipamiento del recurso humano, con la adquisición de materiales e insumos que complementen la función diaria de los funcionarios.
- Se destinan recursos para la contratación de un servicio de mantención de alumbrado público.
- Promover la consolidación de la Dirección de Gestión de Riesgos y Desastres, la cual va en directa atención de las emergencias dentro de la comuna.
- Prolongación del proceso de disminución de la deuda municipal, con la finalidad de gestionar los recursos públicos de manera eficaz, eficiente y sustentable.
- Se proyecta retomar las actividades municipales que son parte de la esencia tradicional de Buin, esto luego de 2 años de restricciones sanitarias donde la oportunidad de reunirse era limitada. En este sentido, para el ejercicio 2023, se contempla realizar diversos eventos, con el objetivo de restablecer las instancias donde se reúne la familia buinense.
- En sintonía con la primicia de recuperación de espacio públicos y el mejoramiento sustancial del entorno en el cual se desenvuelven los vecinos y vecinas de Buin, se

ha diseñado una cartera de proyectos a cargo de la Dirección de Medio Ambiente, Aseo y Ornato.

- Por concepto de participación en el Fondo Común Municipal se proyecta tener ingresos por sobre lo contemplado inicialmente para el presente ejercicio presupuestario, alcanzando una cifra aproximada de MM \$4.320.-, lo cual, representa un aumento del 26,16% respecto al presupuesto inicial del presente año.
- Situación similar es la que se experimenta con los aportes provenientes del Gobierno Central en materia de salud, en donde las transferencias corrientes por este concepto se estima que alcance un monto total de MM\$14.500.-, lo que en términos porcentuales representa un 18,85% de aumento respecto al presente ejercicio presupuestario.
- Aporte municipal para completar el financiamiento de iniciativas comprendidas en el Plan de Gestión de Obras, del Programa Recuperación de Barrios “Quiero Mi Barrio Los Viñedos I, II y III”.
- En virtud del Llamado 32 y 33 del Servicio de Vivienda y Urbanización para la ejecución del Programa de Pavimentos Participativos gestionado por la Secretaría Comunal de Planificación, el Municipio se compromete con la comunidad buinense en esta materia y otorga en su presupuesto 2023 un monto de \$350.000.000.- por este concepto, lo que en términos porcentuales refleja un aumento del 62,79% respecto del presente ejercicio presupuestario 2022.

2. METODOLOGÍA

La Secretaría Comunal de Planificación y su Departamento de Presupuesto, Programas y Subvenciones, con el apoyo de la Administración Municipal y la Dirección Administración y Finanzas conforman lo que corresponde al Comité Técnico de Presupuesto, es por ello, que han desarrollado un proceso de formulación presupuestaria que direcciona sus esfuerzos en mejorar la gestión interna del municipio y la entrega de servicios municipales a la comunidad, estableciendo pautas e introduciendo mejoras a los procedimientos para determinar los ingresos proyectados y los gastos a considerar.

El presente proceso de formulación presupuestaria se organizó de manera tal que cada etapa se ejecutara con un tiempo óptimo y acorde a los límites legales que establece la Ley y sus normas para la Administración Pública. En primera instancia, se efectuó el envío de las fichas presupuestarias a cada Dirección Municipal y junto con esto se realizó una capacitación para los funcionarios sobre la formulación de presupuesto 2023. Paralelo a lo anterior, se llevó a cabo un periodo de consultas con la finalidad de resolver dudas y preguntas que surgieran en la construcción de las fichas presupuestarias.

Posteriormente se realizó una revisión de las fichas presupuestarias, dando cuenta de los requerimientos solicitados por las Direcciones y evaluando la pertinencia de los mismos, lo anterior, en virtud de las políticas municipales contempladas para el próximo ejercicio presupuestario.

En específico, para esta ocasión, la metodología utilizada fue de tipo consultiva, la cual incorpora la visión de todas las unidades del municipio, donde las proyecciones de ingresos y solicitudes de gasto debieron ser fundamentadas y justificadas, esto en relación a las orientaciones establecidas por el Sr. Alcalde y las contenidas en el Plan de Desarrollo Comunal 2021-2028.

Luego de la recepción de las fichas presupuestarias, se realizaron reuniones con cada una de las Direcciones Municipales, con el propósito de conocer cuáles eran las necesidades más acuciantes y ver diversos temas vinculados a la ejecución presupuestaria.

Paralelamente, desde esta Secretaría Comunal de Planificación se procedió a través del Departamento de Presupuesto a clasificar cada uno de los requerimientos en las cuentas presupuestarias correspondientes, todo ello, con la finalidad de consolidar la información de cada Dirección lo más precisa posible y en concordancia con las normas contables y presupuestarias que rigen el sector público.

Una vez concretado cada una de las etapas descritas anteriormente, se llevó a cabo un análisis profundo por parte del Comité Técnico, a partir de las solicitudes de las direcciones, las respectivas consultas y aclaraciones que pudieron haber surgido de las mismas, así como también de los insumos informativos dejados en acta luego de cada reunión. Cabe destacar que dicho análisis, se hizo en consonancia con las prioridades del municipio y los objetivos que se pretenden materializar para el próximo año por parte del Sr. Alcalde y la Administración Municipal. Es así como cada etapa precedente da como resultado el proyecto de presupuesto 2023 que será presentado más adelante.

El proyecto de presupuesto tuvo tres ejes metodológicos fundamentales:

- Eje consultivo
- Eje técnico
- Eje social

El eje consultivo incorpora la visión de todas las unidades del municipio en la planificación del proyecto de presupuesto, donde parte importante del proceso radica en la justificación de cada uno de los requerimientos y que tengan directa relación con los objetivos y lineamientos de la política municipal. La participación de los funcionarios y funcionarias fue fundamental a la hora de detectar las necesidades de las Unidades y

Departamentos, así como también en el relato que pudieron dar cuenta respecto a las problemáticas que aquejan a la comunidad buinense.

El eje técnico le compete directamente al proceso presupuestario en sí, dado que el trabajo que se lleva a cabo se ejecuta según estimaciones en base a años anteriores y calcular la proyección de gastos e ingresos según los antecedentes que se puedan recabar.

Lo anterior se desglosa de la siguiente manera:

- Comportamiento histórico de las cuentas de ingresos (2019, 2020, 2021 y al 31 de agosto de 2022)
- Ejecución Presupuestaria de gastos (2019, 2020, 2021 y al 31 de agosto de 2022)
- Necesidades presupuestarias para cada unidad técnica.

El tratamiento de los datos referidos a ingresos se hace en virtud de la evidencia de años anteriores y de cómo esta respondería a las múltiples variables tanto internas como externas. El cálculo y proyección de este ítem se ajusta en gran parte en base a la realidad económica mundial y nacional.

El eje social se centró en la idea de mejorar la calidad de vida de la comunidad buinense, teniendo presente en primer lugar el escenario económico anteriormente descrito, y estableciendo ciertos criterios prioritarios que aquejan a las personas como lo es la seguridad y las ayudas sociales. Para ello, se trabajó en base a lo que el municipio puede entregar a través de los programas sociales, proyectos de inversión, ayudas sociales, subvenciones a diversas organizaciones de la comuna, actividades de recreación y mejoramiento del espacio público, aportes municipales a los servicios traspasados en materia de salud y educación, lo cual, evidencia un municipio comprometido con las necesidades urgentes de las familias y las carencias de la comunidad buinense en general.

3. DETALLE DE INGRESOS Y GASTOS 2023

A continuación, se presenta el proyecto de presupuesto de la Ilustre Municipalidad de Buin, desagregado a nivel de subtítulo, ítem y asignación.

3.1. Presupuesto de Ingresos 2023

El presupuesto total de ingresos, sobre la base del principio de equilibrio presupuestario, es de un total proyectado de: \$39.485.809.000, el cual se desglosa en las siguientes partidas:

115	Deudores Presupuestarios	39.485.809.000
115.03	C x C Tributos sobre el Uso de Bienes y la Realización de Actividades	12.614.718.000
115.05	C x C Transferencias Corrientes	15.398.824.000
115.06	C x C Rentas de la Propiedad	20.850.000
115.07	C x C Ingresos de Operación	51.517.000
115.08	C x C Otros Ingresos Corrientes	5.951.959.000
115.10	C x C Venta de Activos No Financieros	25.000.000
115.12	C x C Recuperación de Préstamos	555.941.000
115.13	C x C Transferencias para Gastos de Capital	17.000.000
115.15	Saldo Inicial de Caja	4.850.000.000

SUBTÍTULO 03: Tributos Sobre el Uso de Bienes y la Realización de Actividades

Comprende los ingresos de naturaleza coercitiva, asociados a la propiedad que ejerce el Estado sobre determinados bienes y a las autorizaciones que otorga para la realización de ciertas actividades, que por su naturaleza requieren ser reguladas.

115.03	C x C Tributos sobre el Uso de Bienes y la Realización de Actividades	12.614.718.000
115.03.01	Patentes y Tasas por Derechos	5.147.418.000
115.03.01.001	Patentes Municipales	2.353.149.000
115.03.01.002	Derechos de Aseo	765.319.000
115.03.01.003	Otros Derechos	1.768.490.000
115.03.01.004	Derechos de Explotación	214.000.000

115.03.01.999	Otras	46.460.000
115.03.02	Permisos y Licencias	4.563.043.000
115.03.02.001	Permisos de Circulación	4.256.022.000
115.03.02.002	Licencias de Conducir y Similares	307.000.000
115.03.02.999	Otros	21.000
115.03.03	Participación en Impuesto Territorial – Art. 37 D.L. N° 3.063, de 1979	2.893.257.000
115.03.03.001	Del Ejercicio	2.893.257.000
115.03.99	Otros Tributos	11.000.000

SUBTÍTULO 05: Transferencias Corrientes

Corresponde a los ingresos que se perciben del sector privado, público y externo, sin efectuar contraprestación de bienes y/o servicios por parte de las entidades receptoras.

Se destinan a financiar gastos corrientes, es decir, que no están vinculadas o condicionadas a la adquisición de un activo por parte del beneficiario.

115.05	C x C Transferencias Corrientes	15.398.824.000
115.05.03	De Otras Entidades Públicas	15.398.824.000
115.05.03.002	De la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	319.400.000
115.05.03.006	Del Servicio de Salud	13.900.000.000
115.05.03.007	Del Tesoro Público	1.175.424.000
115.05.03.100	De Otras Municipalidades	4.000.000

SUBTÍTULO 06: Rentas de la Propiedad

Comprende a los ingresos obtenidos por los organismos del sector público cuando ponen activos que poseen, a disposición de otras entidades o personas naturales.

115.06	C x C Rentas de la Propiedad	20.850.000
115.06.01	Arriendo de Activos No Financieros	20.850.000
115.06.01.001	Arriendo de Activos No Financieros	20.000.000
115.06.01.002	Arriendo de Derechos de Agua	850.000

SUBTÍTULO 07: Ingresos de Operación

Comprende los ingresos provenientes de la venta de bienes y/o servicios que son consecuencia de la actividad propia de cada organismo del sector público, o ventas incidentales relacionadas con las actividades sociales o comunitarias habituales de los ministerios y otras reparticiones de gobierno. Dichos ingresos incluirán todos los impuestos que graven las ventas del organismo, como así mismo cualquier otro recargo a que estén sujetas.

115.07	C x C Ingresos de Operación	51.517.000
115.07.02	Venta de Servicios	51.517.000
115.07.02.001	Piscina Municipal	9.517.000
115.07.02.002	Centro Cultural de Buin	2.000.000
115.07.02.003	Limpiafosas	15.000.000
115.07.02.009	Fiesta de la Vendimia - Venta Degustación	25.000.000

SUBTÍTULO 08: Otros Ingresos Corrientes

Corresponde a todos los ingresos corrientes que se perciban y que no puedan registrarse en las clasificaciones anteriores.

115.08	C x C Otros Ingresos Corrientes	5.951.959.000
115.08.01	Recuperación y Reembolsos por Licencias Médicas	36.000.000
115.08.01.001	Reembolsos Art. 4º Ley N° 19.345 y Ley N° 19.117 Art. Único	36.000.000
115.08.02	Multas y Sanciones Pecuniarias	1.261.414.000
115.08.02.001	Multas - De Beneficio Municipal	489.162.000
115.08.02.002	Multas Art. 14, N° 6, Ley N° 18.695 – De Beneficio Fondo Común Municipal	117.000.000
115.08.02.003	Multas Ley de Alcoholes – De Beneficio Municipal	2.000.000
115.08.02.004	Multas Ley de Alcoholes – De Beneficio Servicios de Salud	350.000
115.08.02.005	Registro de Multas de Tránsito No Pagadas – De Beneficio Municipal	159.500.000
115.08.02.006	Registro de Multas de Tránsito No Pagadas – De Beneficio Otras Municipalidades	234.402.000
115.08.02.008	Multas e Intereses	259.000.000

115.08.03	Participación del Fondo Común Municipal - Art. 38, D.L. N° 3.063, de 1979	4.320.850.000
115.08.03.001	Participación Anual	4.320.850.000
115.08.04	Fondos de Terceros	26.095.000
115.08.04.001	Arancel al Registro de Multas de Tránsito No Pagadas	26.095.000
115.08.99	Otros	307.600.000
115.08.99.001	Devoluciones y Reintegros no Provenientes de Impuestos	1.600.000
115.08.99.999	Otros	306.000.000

SUBTÍTULO 10: Venta de Activos No Financieros

Corresponde a ingresos provenientes de la venta de activos físicos de propiedad de los organismos del sector público, así como de la venta de activos intangibles, tales como patentes, marcas, programas informáticos, la información nueva o los conocimientos especializados, cuyo uso estén restringido al organismo que ha obtenido derechos de propiedad sobre la información.

115.10	C x C Venta de Activos No Financieros	25.000.000
115.10.03	Vehículos	19.000.000
115.10.03.001	Venta Vehículos Municipales	16.000.000
115.10.03.002	Venta Vehículo Corral Municipal	3.000.000
115.10.99	Otros Activos no Financieros	6.000.000
115.10.99.001	Otros Activos no Financieros	5.000.000
115.10.99.002	Venta de Decomisos J.P.L.	1.000.000

SUBTÍTULO 12: Recuperación de Préstamos

Corresponde a los ingresos originados por la recuperación de préstamos concedidos en años anteriores, tanto a corto como a largo plazo.

115.12	C x C Recuperación de Préstamos	555.941.000
115.12.10	Ingresos por Percibir	555.941.000
115.12.10.001	Patentes Municipales	64.000.000
115.12.10.002	Permisos de Circulación	67.416.000
115.12.10.003	Derechos de Aseo	274.000.000

115.12.10.004	intereses	500.000
115.12.10.005	otros derechos años anteriores	12.000.000
115.12.10.007	recuperación Licencias Médicas Años Anteriores	53.025.000
115.12.10.009	Propaganda Inmobiliarias y otros	85.000.000

SUBTÍTULO 13: Transferencias para Gasto de Capital

Corresponden a donaciones u otras transferencias, no sujetas a la contraprestación de bienes y/o servicios, y que involucran la adquisición de activos por parte del beneficiario.

115.13	C x C Transferencias para Gastos de Capital	17.000.000
115.13.03	De Otras Entidades Públicas	17.000.000
115.13.03.005	Del Tesoro Público	17.000.000

SUBTÍTULO 15: Saldo Inicial de Caja

Corresponde a las disponibilidades netas en cuenta corriente bancaria y en efectivo de los organismos públicos, además de los fondos anticipados y no rendidos, excluyendo los depósitos a terceros, tanto en moneda nacional como extranjera, al 1° de enero.

115.15	Saldo Inicial de Caja	4.850.000.000
---------------	------------------------------	----------------------

3.2. Presupuesto de Gastos 2023

El presupuesto total de gastos, sobre la base del principio de equilibrio presupuestario, es de un total proyectado de: \$39.485.809.000, el cual se desglosa en las siguientes partidas:

215	Acreedores Presupuestarios	39.485.809.000
215.21	C x P Gastos en Personal	9.161.684.000
215.22	C x P Bienes y Servicios de Consumo	8.256.060.000
215.23	C x P Prestaciones de Seguridad Social	240.363.000
215.24	C x P Transferencias Corrientes	19.046.042.000
215.25	C x P Íntegros al Fisco	110.000.000

215.26	C x P Otros Gastos Corrientes	524.000.000
215.29	C x P Adquisición de Activos no Financieros	271.674.000
215.31	C x P Iniciativas de Inversión	1.040.986.000
215.33	C x P Transferencias de Capital	385.000.000
215.34	C x P Servicio de la Deuda	250.000.000
215.35	Saldo Final de Caja	200.000.000

SUBTÍTULO 21: Gastos en Personal

Corresponden a todos los gastos que, por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos al personal, consultan los organismos del sector público para el pago del personal en actividad.

215.21	C x P Gastos en Personal	9.161.684.000
215.21.01	Personal de Planta	3.783.727.000
215.21.01.001	Sueldos y Sobresueldos	2.935.374.000
215.21.01.002	Aportes del Empleador	128.728.000
215.21.01.003	Asignaciones por Desempeño	292.394.000
215.21.01.004	Remuneraciones Variables	256.594.000
215.21.01.005	Aguinaldos y Bonos	170.637.000
215.21.02	Personal a Contrata	1.685.864.000
215.21.02.001	Sueldos y Sobresueldos	1.271.006.000
215.21.02.002	Aportes del Empleador	57.596.000
215.21.02.003	Asignaciones por Desempeño	122.904.000
215.21.02.004	Remuneraciones Variables	143.724.000
215.21.02.005	Aguinaldos y Bonos	90.634.000
215.21.03	Otras Remuneraciones	159.909.000
215.21.03.001	Honorarios a Suma Alzada – Personas Naturales	60.000.000
215.21.03.004	Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo	48.492.000
215.21.03.005	Suplencias y Reemplazos	36.417.000
215.21.03.007	Alumnos en práctica	15.000.000
215.21.04	Otras Gastos en Personal	3.532.184.000
215.21.04.003	Dietas a Juntas, Consejos y Comisiones	120.275.000
215.21.04.004	Prestaciones de Servicios Comunitarios	3.411.909.000

SUBTÍTULO 22: Bienes y Servicios de Consumo

Comprende los gastos por adquisiciones de bienes de consumo y servicios no personales, necesarios para el cumplimiento de las funciones y actividades de los organismos del sector público, en nuestro caso la I. Municipalidad de Buin.

215.22	C x P Bienes y Servicios de Consumo	8.256.060.000
215.22.01	Alimentos y Bebidas	5.000.000
215.22.01.002	Para Animales	5.000.000
215.22.02	Textiles, Vestuario y Calzado	66.235.000
215.22.02.002	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	60.085.000
215.22.02.003	Calzado	6.150.000
215.22.03	Combustibles y Lubricantes	136.500.000
215.22.03.001	Para Vehículos	136.500.000
215.22.04	Materiales de Uso o Consumo	465.276.000
215.22.04.001	Materiales de Oficina	48.869.000
215.22.04.003	Productos Químicos	8.300.000
215.22.04.004	Productos Farmacéuticos	20.600.000
215.22.04.005	Materiales y Útiles Quirúrgicos	22.279.000
215.22.04.006	Fertilizantes, Insecticidas, Fungicidas y Otros	5.000.000
215.22.04.007	Materiales y Útiles de Aseo	15.620.000
215.22.04.009	Insumos, Repuestos y Accesorios Computacionales	25.670.000
215.22.04.010	Materiales para Mantenimiento y Reparaciones de Inmuebles	16.200.000
215.22.04.011	Repuestos y Accesorios para Mantenimiento y Reparaciones de Vehículos	40.000.000
215.22.04.012	Otros Materiales, Repuestos y Útiles Diversos	190.533.000
215.22.04.013	Equipos Menores	945.000
215.22.04.014	Prod. Elaborados de Cuero, Caucho y Plásticos	3.000.000
215.22.04.015	Productos Agropecuarios y Forestales	32.400.000
215.22.04.999	Otros	35.860.000
215.22.05	Servicios Básicos	1.354.742.000
215.22.05.001	Electricidad	801.500.000
215.22.05.002	Agua	280.123.000
215.22.05.003	Gas	43.600.000
215.22.05.004	Correo	145.519.000
215.22.05.005	Telefonía Fija	32.000.000
215.22.05.006	Telefonía Celular	36.000.000

215.22.05.007	Acceso a Internet	10.000.000
215.22.05.008	Enlaces de Telecomunicaciones	6.000.000
215.22.06	Mantenimiento y Reparaciones	159.598.000
215.22.06.001	Mantenimiento y Reparación de Edificaciones	24.000.000
215.22.06.002	Mantenimiento y Reparación de Vehículos	105.000.000
215.22.06.006	Mantenimiento y Reparación de Otras Maquinarias y Equipos	26.000.000
215.22.06.999	Otros	4.598.000
215.22.07	Publicidad y Difusión	22.550.000
215.22.07.002	Servicios de Impresión	22.550.000
215.22.08	Servicios Generales	4.986.990.000
215.22.08.001	Servicios de Aseo	3.194.130.000
215.22.08.002	Servicios de Vigilancia	350.000.000
215.22.08.004	Servicios de Mantención de Alumbrado Público	360.000.000
215.22.08.005	Servicios de Mantención de Semáforos	150.000.000
215.22.08.006	Servicios de Mantención de Señalizaciones de Tránsito	80.000.000
215.22.08.007	Pasajes, Fletes y Bodegajes	8.000.000
215.22.08.008	Salas Cunas y/o Jardines Infantiles	10.000.000
215.22.08.011	Servicios de Producción y Desarrollo de Eventos	539.000.000
215.22.08.999	Otros	295.860.000
215.22.09	Arriendos	350.813.000
215.22.09.001	Arriendo de Terrenos	20.000.000
215.22.09.002	Arriendo de Edificios	198.800.000
215.22.09.003	Arriendo de Vehículos	810.000
215.22.09.004	Arriendo de Mobiliario y Otros	36.812.000
215.22.09.005	Arriendo de Máquinas y Equipos	94.391.000
215.22.10	Servicios Financieros y de Seguros	230.000.000
215.22.10.002	Primas y Gastos de Seguros	60.000.000
215.22.10.004	Gastos Bancarios	170.000.000
215.22.11	Servicios Técnicos y Profesionales	358.856.000
215.22.11.001	Estudios e Investigaciones	186.000.000
215.22.11.002	Cursos de Capacitación	10.000.000
215.22.11.003	Servicios Informáticos	162.856.000
215.22.12	Otros Gastos en Bienes y Servicios de Consumo	119.500.000
215.22.12.002	Gastos Menores	48.000.000
215.22.12.003	Gastos de Representación, Protocolo y Ceremonial	59.000.000
215.22.12.004	Intereses, Multas y Recargos	1.000.000
215.22.12.005	Derechos y Tasas	11.500.000

SUBTÍTULO 23: Prestaciones de Seguridad Social

Son los gastos por concepto de jubilaciones, pensiones, montepíos, desahucios y en general cualquier beneficio de similar naturaleza, que se encuentren condicionados al pago previo de un aporte por parte del beneficiario.

También se imputan en este ítem los desahucios e indemnizaciones establecidas en estatutos especiales del personal de algunos organismos del sector público; indemnizaciones y rentas vitalicias por fallecimientos en actos de servicio.

215.23	C x P Prestaciones de Seguridad Social	240.363.000
215.23.01	Prestaciones Previsionales	240.363.000
215.23.01.004	Desahucios e Indemnizaciones	240.363.000

SUBTÍTULO 24: Transferencias Corrientes

Comprende los gastos correspondientes a donaciones u otras transferencias corrientes que no representan la contraprestación de bienes o servicios. Incluye aportes de carácter institucional y otros para financiar gastos corrientes de instituciones públicas y del sector externo.

215.24	C x P Transferencias Corrientes	19.046.042.000
215.24.01	Al Sector Privado	16.005.238.000
215.24.01.001	Fondos de Emergencia ¹	100.000.000
215.24.01.002	Educación – Personas Jurídicas Privadas, Art. 13, D.F.L. Nº 1, 3063/80 ¹	800.000.000
215.24.01.003	Salud – Personas Jurídicas Privadas, Art. 13, D.F.L Nº 1,3.063/80 ¹	14.570.000.000
215.24.01.004	Organizaciones Comunitarias ¹	21.500.000
215.24.01.005	Otras Personas Jurídicas Privadas ¹	100.000.000
215.24.01.007	Asistencia Social a Personas Naturales ¹	130.000.000
215.24.01.008	Premios y Otros ¹	140.265.000
215.24.01.999	Otras Transferencias al Sector Privado ¹	143.473.000
215.24.03	A Otras Entidades Públicas	3.040.804.000
215.24.03.002	A los Servicios de Salud ¹	350.000
215.24.03.080	A las Asociaciones ¹	29.044.000

215.24.03.090	Al Fondo Común Municipal – Permisos de Circulación ¹	2.660.008.000
215.24.03.092	Al Fondo Común Municipal – Multas ¹	117.000.000
215.24.03.100	A Otras Municipalidades	234.402.000

SUBTÍTULO 25: Íntegros al Fisco

Corresponde a los pagos a la Tesorería Fiscal. Incluye las entregas, que de acuerdo con los artículos 29° y 29° bis del D.L. N°1263 de 1975, deben ingresar a rentas generales de la nación.

215.25	C x P Íntegros al Fisco	110.000.000
215.25.01	Impuestos	10.000.000
215.25.99	Otros Integros al Fisco	100.000.000

SUBTÍTULO 26: Otros Gastos Corrientes

Corresponde a todos los ingresos corrientes que se perciban y que no puedan registrarse en las clasificaciones anteriores.

215.26	C x P Otros Gastos Corrientes	524.000.000
215.26.01	Devoluciones	10.000.000
215.26.02	Compensaciones por Daños a Terceros y/o a la Propiedad	490.000.000
215.26.04	Aplicación Fondos de Terceros	24.000.000
215.26.04.001	Arancel al Registro de Multas de Tránsito no Pagadas ¹	24.000.000

SUBTÍTULO 29: Adquisición de Activos No Financieros

Comprende los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes.

215.29	C x P Adquisición de Activos no Financieros	271.674.000
215.29.03	Vehículos	100.000.000
215.29.04	Mobiliario y Otros	36.500.000
215.29.05	Máquinas y Equipos	95.467.000
215.29.05.001	Máquinas y Equipos de Oficina	1.000.000
215.29.05.999	Otras	94.467.000
215.29.06	Equipos Informáticos	30.000.000

215.29.06.001	Equipos Computacionales y Periféricos	30.000.000
215.29.07	Programas Informáticos	9.707.000
215.29.07.001	Programas Computacionales	9.707.000

SUBTÍTULO 31: Iniciativas de Inversión

Comprende los gastos en que deba incurrirse para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión, incluidos los destinados a Inversión Sectorial de Asignación Regional. Los gastos administrativos que se incluyan en cada uno de estos ítems consideran, asimismo, los indicados en el art. 16º de la ley N°18.091, cuando esta norma se aplique.

Las asignaciones especiales con que se identifican los estudios básicos, proyectos y programas de inversión, de acuerdo a lo establecido en el inc. 5º del art. 19º bis del D.L. N°1263 de 1975, corresponderán al código y nombre que se le asigne en el Banco Integrado de Proyectos (BIP).

215.31	C x P Iniciativas de Inversión	1.040.986.000
215.31.02	Proyectos	1.040.986.000
215.31.02.002	Consultorías	357.267.000
215.31.02.004	Obras Civiles	683.719.000

SUBTÍTULO 33: Transferencias Para Gastos de Capital

Comprende todo desembolso financiero, que no supone la contraprestación de bienes o servicios, destinado a gastos de inversión o la formación de capital.

215.33	C x P Transferencias de Capital	385.000.000
215.33.03	A Otras Entidades Públicas	385.000.000
215.33.03.001	A los Servicios Regionales de Vivienda y Urbanización	385.000.000

SUBTÍTULO 34: Servicio de la Deuda

Desembolsos financieros consistentes en amortizaciones, intereses y otros gastos originados por endeudamiento interno o externo.

215.34	C x P Servicio de la Deuda	250.000.000
215.34.07	Deuda Flotante	250.000.000

SUBTÍTULO 35: Saldo Final de Caja

Estimación al 31 de diciembre del ejercicio presupuestario.

215.35	Saldo Final de Caja	200.000.000
---------------	----------------------------	--------------------

3.3 Resumen Proyecto de Presupuesto 2023

a) Deudores Presupuestarios

115	Deudores Presupuestarios	39.485.809.000
115.03	C x C Tributos sobre el Uso de Bienes y la Realización de Actividades	12.614.718.000
115.03.01	Patentes y Tasas por Derechos	5.147.418.000
115.03.01.001	Patentes Municipales	2.353.149.000
115.03.01.002	Derechos de Aseo	765.319.000
115.03.01.003	Otros Derechos	1.768.490.000
115.03.01.004	Derechos de Explotación	214.000.000
115.03.01.999	Otras	46.460.000
115.03.02	Permisos y Licencias	4.563.043.000
115.03.02.001	Permisos de Circulación	4.256.022.000
115.03.02.002	Licencias de Conducir y Similares	307.000.000
115.03.02.999	Otros	21.000
115.03.03	Participación en Impuesto Territorial – Art. 37 D.L. N° 3.063, de 1979	2.893.257.000
115.03.03.001	Del Ejercicio	2.893.257.000
115.03.99	Otros Tributos	11.000.000
115.05	C x C Transferencias Corrientes	15.398.824.000

115.05.03	De Otras Entidades Públicas	15.398.824.000
115.05.03.002	De la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	319.400.000
115.05.03.006	Del Servicio de Salud	13.900.000.000
115.05.03.007	Del Tesoro Público	1.175.424.000
115.05.03.100	De Otras Municipalidades	4.000.000
115.06	C x C Rentas de la Propiedad	20.850.000
115.06.01	Arriendo de Activos No Financieros	20.850.000
115.06.01.001	Arriendo de Activos No Financieros	20.000.000
115.06.01.002	Arriendo de Derechos de Agua	850.000
115.07	C x C Ingresos de Operación	51.517.000
115.07.02	Venta de Servicios	51.517.000
115.07.02.001	Piscina Municipal	9.517.000
115.07.02.002	Centro Cultural de Buin	2.000.000
115.07.02.003	Limpiafosas	15.000.000
115.07.02.009	Fiesta de la Vendimia - Venta Degustación	25.000.000
115.08	C x C Otros Ingresos Corrientes	5.951.959.000
115.08.01	Recuperación y Reembolsos por Licencias Médicas	36.000.000
115.08.01.001	Reembolsos Art. 4º Ley N° 19.345 y Ley N° 19.117 Art. Único	36.000.000
115.08.02	Multas y Sanciones Pecuniarias	1.261.414.000
115.08.02.001	Multas - De Beneficio Municipal	489.162.000
115.08.02.002	Multas Art. 14, N° 6, Ley N° 18.695 – De Beneficio Fondo Común Municipal	117.000.000
115.08.02.003	Multas Ley de Alcoholes – De Beneficio Municipal	2.000.000
115.08.02.004	Multas Ley de Alcoholes – De Beneficio Servicios de Salud	350.000
115.08.02.005	Registro de Multas de Tránsito No Pagadas – De Beneficio Municipal	159.500.000
115.08.02.006	Registro de Multas de Tránsito No Pagadas – De Beneficio Otras Municipalidades	234.402.000
115.08.02.008	Multas e Intereses	259.000.000
115.08.03	Participación del Fondo Común Municipal - Art. 38, D.L. N° 3.063, de 1979	4.320.850.000
115.08.03.001	Participación Anual	4.320.850.000
115.08.04	Fondos de Terceros	26.095.000
115.08.04.001	Arancel al Registro de Multas de Tránsito No Pagadas	26.095.000
115.08.99	Otros	307.600.000
115.08.99.001	Devoluciones y Reintegros no Provenientes de Impuestos	1.600.000
115.08.99.999	Otros	306.000.000
115.10	C x C Venta de Activos No Financieros	25.000.000

115.10.03	Vehículos	19.000.000
115.10.03.001	Venta Vehículos Municipales	16.000.000
115.10.03.002	Venta Vehículo Corral Municipal	3.000.000
115.10.99	Otros Activos no Financieros	6.000.000
115.10.99.001	Otros Activos no Financieros	5.000.000
115.10.99.002	Venta de Decomisos J.P.L.	1.000.000
115.12	C x C Recuperación de Préstamos	555.941.000
115.12.10	Ingresos por Percibir	555.941.000
115.12.10.001	Patentes Municipales	64.000.000
115.12.10.002	Permisos de Circulación	67.416.000
115.12.10.003	Derechos de Aseo	274.000.000
115.12.10.004	intereses	500.000
115.12.10.005	otros derechos años anteriores	12.000.000
115.12.10.007	Recuperacion Licencias Médicas Años Anteriores	53.025.000
115.12.10.009	Propaganda Inmobiliarias y otros	85.000.000
115.13	C x C Transferencias para Gastos de Capital	17.000.000
115.13.03	De Otras Entidades Públicas	17.000.000
115.13.03.005	Del Tesoro Público	17.000.000
115.15	Saldo Inicial de Caja	4.850.000.000

b) Acreedores Presupuestarios

215	Acreedores Presupuestarios	39.485.809.000
215.21	C x P Gastos en Personal	9.161.684.000
215.21.01	Personal de Planta	3.783.727.000
215.21.01.001	Sueldos y Sobresueldos	2.935.374.000
215.21.01.002	Aportes del Empleador	128.728.000
215.21.01.003	Asignaciones por Desempeño	292.394.000
215.21.01.004	Remuneraciones Variables	256.594.000
215.21.01.005	Aguinaldos y Bonos	170.637.000
215.21.02	Personal a Contrata	1.685.864.000
215.21.02.001	Sueldos y Sobresueldos	1.271.006.000
215.21.02.002	Aportes del Empleador	57.596.000
215.21.02.003	Asignaciones por Desempeño	122.904.000
215.21.02.004	Remuneraciones Variables	143.724.000
215.21.02.005	Aguinaldos y Bonos	90.634.000

215.21.03	Otras Remuneraciones	159.909.000
215.21.03.001	Honorarios a Suma Alzada – Personas Naturales	60.000.000
215.21.03.004	Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo	48.492.000
215.21.03.005	Suplencias y Reemplazos	36.417.000
215.21.03.007	Alumnos en práctica	15.000.000
215.21.04	Otras Gastos en Personal	3.532.184.000
215.21.04.003	Dietas a Juntas, Consejos y Comisiones	120.275.000
215.21.04.004	Prestaciones de Servicios Comunitarios	3.411.909.000
215.22	C x P Bienes y Servicios de Consumo	8.256.060.000
215.22.01	Alimentos y Bebidas	5.000.000
215.22.01.002	Para Animales	5.000.000
215.22.02	Textiles, Vestuario y Calzado	66.235.000
215.22.02.002	Vestuario, Accesorios y Prendas Diversas	60.085.000
215.22.02.003	Calzado	6.150.000
215.22.03	Combustibles y Lubricantes	136.500.000
215.22.03.001	Para Vehículos	136.500.000
215.22.04	Materiales de Uso o Consumo	465.276.000
215.22.04.001	Materiales de Oficina	48.869.000
215.22.04.003	Productos Químicos	8.300.000
215.22.04.004	Productos Farmacéuticos	20.600.000
215.22.04.005	Materiales y Útiles Quirúrgicos	22.279.000
215.22.04.006	Fertilizantes, Insecticidas, Fungicidas y Otros	5.000.000
215.22.04.007	Materiales y Útiles de Aseo	15.620.000
215.22.04.009	Insumos, Repuestos y Accesorios Computacionales	25.670.000
215.22.04.010	Materiales para Mantenimiento y Reparaciones de Inmuebles	16.200.000
215.22.04.011	Repuestos y Accesorios para Mantenimiento y Reparaciones de Vehículos	40.000.000
215.22.04.012	Otros Materiales, Repuestos y Útiles Diversos	190.533.000
215.22.04.013	Equipos Menores	945.000
215.22.04.014	Prod. Elaborados de Cuero, Caucho y Plásticos	3.000.000
215.22.04.015	Productos Agropecuarios y Forestales	32.400.000
215.22.04.999	Otros	35.860.000
215.22.05	Servicios Básicos	1.354.742.000
215.22.05.001	Electricidad	801.500.000
215.22.05.002	Agua	280.123.000
215.22.05.003	Gas	43.600.000
215.22.05.004	Correo	145.519.000
215.22.05.005	Telefonía Fija	32.000.000

215.22.05.006	Telefonía Celular	36.000.000
215.22.05.007	Acceso a Internet	10.000.000
215.22.05.008	Enlaces de Telecomunicaciones	6.000.000
215.22.06	Mantenimiento y Reparaciones	159.598.000
215.22.06.001	Mantenimiento y Reparación de Edificaciones	24.000.000
215.22.06.002	Mantenimiento y Reparación de Vehículos	105.000.000
215.22.06.006	Mantenimiento y Reparación de Otras Maquinarias y Equipos	26.000.000
215.22.06.999	Otros	4.598.000
215.22.07	Publicidad y Difusión	22.550.000
215.22.07.002	Servicios de Impresión	22.550.000
215.22.08	Servicios Generales	4.986.990.000
215.22.08.001	Servicios de Aseo	3.194.130.000
215.22.08.002	Servicios de Vigilancia	350.000.000
215.22.08.004	Servicios de Mantención de Alumbrado Público	360.000.000
215.22.08.005	Servicios de Mantención de Semáforos	150.000.000
215.22.08.006	Servicios de Mantención de Señalizaciones de Tránsito	80.000.000
215.22.08.007	Pasajes, Fletes y Bodegajes	8.000.000
215.22.08.008	Salas Cunas y/o Jardines Infantiles	10.000.000
215.22.08.011	Servicios de Producción y Desarrollo de Eventos	539.000.000
215.22.08.999	Otros	295.860.000
215.22.09	Arriendos	350.813.000
215.22.09.001	Arriendo de Terrenos	20.000.000
215.22.09.002	Arriendo de Edificios	198.800.000
215.22.09.003	Arriendo de Vehículos	810.000
215.22.09.004	Arriendo de Mobiliario y Otros	36.812.000
215.22.09.005	Arriendo de Máquinas y Equipos	94.391.000
215.22.10	Servicios Financieros y de Seguros	230.000.000
215.22.10.002	Primas y Gastos de Seguros	60.000.000
215.22.10.004	Gastos Bancarios	170.000.000
215.22.11	Servicios Técnicos y Profesionales	358.856.000
215.22.11.001	Estudios e Investigaciones	186.000.000
215.22.11.002	Cursos de Capacitación	10.000.000
215.22.11.003	Servicios Informáticos	162.856.000
215.22.12	Otros Gastos en Bienes y Servicios de Consumo	119.500.000
215.22.12.002	Gastos Menores	48.000.000
215.22.12.003	Gastos de Representación, Protocolo y Ceremonial	59.000.000
215.22.12.004	Intereses, Multas y Recargos	1.000.000
215.22.12.005	Derechos y Tasas	11.500.000

215.23	C x P Prestaciones de Seguridad Social	240.363.000
215.23.01	Prestaciones Previsionales	240.363.000
215.23.01.004	Desahucios e Indemnizaciones	240.363.000
215.24	C x P Transferencias Corrientes	19.046.042.000
215.24.01	Al Sector Privado	16.005.238.000
215.24.01.001	Fondos de Emergencia ¹	100.000.000
215.24.01.002	Educación – Personas Jurídicas Privadas, Art. 13, D.F.L. Nº 1, 3063/80 ¹	800.000.000
215.24.01.003	Salud – Personas Jurídicas Privadas, Art. 13, D.F.L Nº 1,3.063/80 ¹	14.570.000.000
215.24.01.004	Organizaciones Comunitarias ¹	21.500.000
215.24.01.005	Otras Personas Jurídicas Privadas ¹	100.000.000
215.24.01.007	Asistencia Social a Personas Naturales ¹	130.000.000
215.24.01.008	Premios y Otros ¹	140.265.000
215.24.01.999	Otras Transferencias al Sector Privado ¹	143.473.000
215.24.03	A Otras Entidades Públicas	3.040.804.000
215.24.03.002	A los Servicios de Salud ¹	350.000
215.24.03.080	A las Asociaciones ¹	29.044.000
215.24.03.090	Al Fondo Común Municipal – Permisos de Circulación ¹	2.660.008.000
215.24.03.092	Al Fondo Común Municipal – Multas ¹	117.000.000
215.24.03.100	A Otras Municipalidades	234.402.000
215.25	C x P Íntegros al Fisco	110.000.000
215.25.01	Impuestos	10.000.000
215.25.99	Otros Integros al Fisco	100.000.000
215.26	C x P Otros Gastos Corrientes	524.000.000
215.26.01	Devoluciones	10.000.000
215.26.02	Compensaciones por Daños a Terceros y/o a la Propiedad	490.000.000
215.26.04	Aplicación Fondos de Terceros	24.000.000
215.26.04.001	Arancel al Registro de Multas de Tránsito no Pagadas ¹	24.000.000
215.29	C x P Adquisición de Activos no Financieros	271.674.000
215.29.03	Vehículos	100.000.000
215.29.04	Mobiliario y Otros	36.500.000
215.29.05	Máquinas y Equipos	95.467.000
215.29.05.001	Máquinas y Equipos de Oficina	1.000.000
215.29.05.999	Otras	94.467.000
215.29.06	Equipos Informáticos	30.000.000
215.29.06.001	Equipos Computacionales y Periféricos	30.000.000
215.29.07	Programas Informáticos	9.707.000

215.29.07.001	Programas Computacionales	9.707.000
215.31	C x P Iniciativas de Inversión	1.040.986.000
215.31.02	Proyectos	1.040.986.000
215.31.02.002	Consultorías	357.267.000
215.31.02.004	Obras Civiles	683.719.000
215.33	C x P Transferencias de Capital	385.000.000
215.33.03	A Otras Entidades Públicas	385.000.000
215.33.03.001	A los Servicios Regionales de Vivienda y Urbanización	385.000.000
215.34	C x P Servicio de la Deuda	250.000.000
215.34.07	Deuda Flotante	250.000.000
215.35	Saldo Final de Caja	200.000.000

CAPÍTULO III: PROGRAMA ANUAL, CON SUS METAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

El Plan de Desarrollo Comunal representa todas las acciones que se deben materializar y metas que se deben alcanzar para cubrir las distintas necesidades de la población comunal. Para ello, se determinaron objetivos, lineamientos estratégicos y líneas de acción orientadas a iniciativas de inversión tales como estudios, programas y proyectos. En este sentido, los programas municipales corresponden al conjunto de actividades ordenadas, estructuradas y sistematizadas que realiza el municipio con la finalidad de satisfacer las necesidades de la comunidad local, asegurando su participación en el progreso económico, social, recreativo y cultural de la comuna. Para su ejecución y materialización a través de adquisiciones y contrataciones de servicios de distintos tipos, el municipio debe contar con fondos, ya sean externos, obtenidos a través de la firma de convenios con otras entidades públicas, y/o propios, los cuales deben realizarse con cargo a los ítems de gasto del presupuesto municipal de acuerdo a lo establecido en el decreto N°854 del Ministerio de Hacienda, donde los gastos municipales, para efectos de la formulación, ejecución e información del presupuesto deberán desagregarse distinguiendo distintas áreas de gestión; Gestión Interna, Servicios a la Comunidad, Actividades Municipales, Programas Sociales , Programas Recreacionales y Programas Culturales, implicando así, una relación directa entre ambos instrumentos de planificación. Según lo anterior, se presenta en el siguiente cuadro los programas a ejecutar durante el año 2023, considerando el Área de Gestión Municipal de acuerdo al Decreto N°854 del 2004 y la Dimensión, Lineamiento Estratégico y Líneas de Acción del Plan de Desarrollo Comunal año 2021 - 2028.

DIRECCIÓN	NOMBRE PROGRAMA	ÁREA DE GESTIÓN MUNICIPAL	PLADECO 2021-2028		
			DIMENSIÓN	LINEAMIENTO ESTRATÉGICO	LÍNEAS DE ACCIÓN
ALCALDÍA	Comunicación Social y Difusión 2023	Servicios a la Comunidad	Nº6: Gobernabilidad y Gobernanza	17. Gestión Municipal más cercana, participativa y con enfoque de gobernanza territorial	17.1 Gestión Municipal participativa y gobernanza.
ALCALDÍA	Atención al Vecino	Servicios a la Comunidad	Nº6: Gobernabilidad y Gobernanza	17. Gestión Municipal más cercana, participativa y con enfoque de gobernanza territorial	17.1 Gestión Municipal participativa y gobernanza.
ALCALDÍA	Gestión para el Desarrollo Territorial 2023	Programas Sociales	Nº2: Infraestructura Pública y Habitabilidad	8. Espacio público e infraestructura verde	8.2 Áreas verdes, parques e infraestructura verde.
ADM	Centro de Formación Municipal	Programas Sociales	Nº10: Desarrollo Económico	35. Emprendimiento Local y desarrollo de la pequeña agricultura	35.2 Asistencia Técnica al Emprendimiento.
ADM	Fortalecimiento de Ferias Libres, el emprendimiento y Gestión Público Privada	Servicios a la Comunidad	Nº10: Desarrollo Económico	35. Emprendimiento Local y desarrollo de la pequeña agricultura	35.2 Asistencia Técnica al Emprendimiento.
SEGURIDAD PÚBLICA	Buin Seguro	Servicios a la Comunidad	Nº9: Seguridad, Resiliencia e Inclusión	33. Seguridad pública	33.1 Gestión local en seguridad pública. 33.2 Sistemas operativos.
DIMAAO	Canil Municipal	Servicios a la Comunidad	Nº5: Medio Ambiente	14. Gestión Ambiental Local	14.1 Institucionalidad Ambiental Local.
DIMAAO	Mantención	Servicios a la	Nº2:	8. Espacio	8.2 Áreas verdes,

	de Espacios Públicos	Comunidad	Infraestructura Pública y Habitabilidad N°10: Desarrollo Económico	público e infraestructura verde 37. Actividades estratégicas y oportunidades de Empleo	parques e infraestructura verde. 37.2 Desarrollo de actividades estratégicas para la empleabilidad.
DIMAAO	Recuperación de Espacios Públicos	Servicios a la Comunidad	N°2: Infraestructura Pública y Habitabilidad N°10: Desarrollo Económico	8. Espacio público e infraestructura verde 37. Actividades estratégicas y oportunidades de Empleo	8.2 Áreas verdes, parques e infraestructura verde. 37.2 Desarrollo de actividades estratégicas para la empleabilidad.
DIMAAO	Emergencia 2023	Servicios a la Comunidad	N°9: Seguridad, Resiliencia e Inclusión	34. Protección Civil	34.1 Sistemas locales de respuesta ante situaciones de emergencia. 34.2 Gestión integral de riesgo de desastre.
DIMAAO	Control de Plagas	Servicios a la Comunidad	Programa municipal complementario al PLADECO		
DIMAAO	Atención Veterinaria	Servicios a la Comunidad	N°5: Medio Ambiente	14. Gestión ambiental local	14.1 Institucionalidad Ambiental Local.
DIDECO	FONASA		Programa municipal complementario al PLADECO		
DIDECO	PRODESAL	Servicios a la Comunidad	N°10: Desarrollo Económico	35. Emprendimiento local y desarrollo de la pequeña agricultura	35.4 Asistencia Técnica Pequeña Agricultura.
DIDECO	O.P.D.	Servicios a la Comunidad	N°7: Desarrollo Social	22. Derechos y participación de Niños, Niñas y	22.1 Gestión local en materia de Infancia y Adolescencia.

				Adolescentes.	22.2 Participación y ciudadanía de Niños, Niñas y Adolescentes (NNA). 22.3 Desarrollo Integral de niñas, niños y adolescentes de la comuna. 22.4 Prevención de la violencia y el acoso hacia niñas, niños y adolescentes.
DIDECO	Vacaciones de invierno	Actividades Municipales	Nº7: Desarrollo Social	22. Derechos y participación de Niños, Niñas y Adolescentes.	22.3 Desarrollo Integral de niñas, niños y adolescentes de la comuna.
DIDECO	Asistencial	Programas Sociales	Nº7: Desarrollo Social	28. Ayudas Sociales	28.1 Fortalecimiento de Complementariedad Programática Social.
DIDECO	Casa del Adulto MAYOR	Programas Sociales	Nº7: Desarrollo Social	24. Envejecimiento Activo y apoyo integral a personas mayores	24.1 Envejecimiento activo y autónomo. 24.2 Participación de las personas mayores en el desarrollo local. 24.3 Buin una CiudadAmigable con las personas mayores.
DIDECO	Buin Joven	Programas Sociales	Nº7: Desarrollo Social	23. Oportunidades para el desarrollo de	23.1 Gestión local en materia de juventud. 23.2.

				los jóvenes	Asociatividad y participación de jóvenes. 23.3 Autocuidado, afectividad y sexualidad en los jóvenes. 23.4 Empleo, emprendimiento y capacitación de jóvenes.
DIDECO	Organizaciones Comunitarias	Programas Sociales	Nº7: Desarrollo Social	19. Organizaciones Comunitarias y Vidas de Barrio	19.1 Organizaciones Comunitarias y Participación Ciudadana.
DIDECO	Registro Social de Hogares	Programas Sociales	Nº7: Desarrollo Social	28. Ayudas Sociales	28.1 Fortalecimiento de Complementariedad Programática Social.
DIDECO	OMIL 2023	Programas Sociales	Nº10: Desarrollo Económico	37. Actividades estratégicas y oportunidades de Empleo	37.1 Formación e intermediación para la Empleabilidad. 37.2 Desarrollo de actividades estratégicas para la empleabilidad.
DIDECO	Oficina de Vivienda	Programas Sociales	Nº2: Infraestructura Pública y de Habitabilidad	9. Vivienda, Barrio, ciudad y territorio	9.6 Acceso a la vivienda y mitigación efectos de la segregación socio espacial.
DIDECO	Mujer 2023	Programas Sociales	Nº7: Desarrollo Social	20. Equidad de género y diversidad sexual	20.1 Protección del derecho a una vida libre de violencia. 20.2 Ejercicio de ciudadanía de las mujeres en sudiversidad. 20.3 Difusión e

					información para la prevención en salud sexual y reproductiva. 20.4 Autonomía personal y bienestar integral para una vida libre de violencia.
DIDECO	Familia, Seguridad y Oportunidades	Programas Sociales	Nº7: Desarrollo Social	28. Ayudas sociales	28.1 Fortalecimiento de complementariedad programática social.
DIDECO	Discapacidad	Programa Sociales	Nº7: Desarrollo Social	26. Inclusión de personas en situación de discapacidad	26.1 Gestión municipal personas en situación de discapacidad. 26.2 Accesibilidad e inclusión de las personas en situación de discapacidad.
DIDECO	Centro Integral de la Familia (CIF)	Programas Sociales	Nº7: Desarrollo Social	20. Equidad de género y diversidad sexual	20.1 Protección del derecho a una vida libre de violencia.
DIDECO	Fomento Productivo	Programas Sociales	Nº10: Desarrollo Económico	35. Emprendimiento local y desarrollo de la pequeña agricultura	35.1 Institucionalidad y planificación para la gestión del desarrollo económico local. 35.2 Asistencia técnica al emprendimiento. 35.3 Infraestructura y canales de comercialización para el emprendimiento local.

DIDECO	Diversidad	Programas Sociales	Nº7: Desarrollo Social	20. Equidad de género y diversidad sexual	20.2 Ejercicio de ciudadanía de las mujeres en su diversidad. 20.3 Difusión e información para la prevención en salud sexual y reproductiva. 20.5 Promoción de derechos y no discriminación hacia las personas LGBTIQ+
DIDECO	Asuntos Indígenas 2023	Programas Sociales	Nº7: Desarrollo Social	21. Derechos de los pueblos originarios	21.1 Gestión oficina de asuntos indígenas. 21.2 Espacios para la preservación, difusión y promoción de la cultura y cosmovisión de los pueblos originarios.
DIDECO	Centro de la Mujer Buin	Programas Sociales	Nº7: Desarrollo Social	20. Equidad de género y diversidad sexual	20.1 Protección del derecho a una vida libre de violencia. 20.4 Autonomía personal y bienestar integral para una vida libre de violencia.
DIDECO	OTEC Buin	Programas Sociales	Nº10: Desarrollo Económico	37. Actividades estratégicas y oportunidades de empleo	37.1 Formación e intermediación para la Empleabilidad. 37.2 Desarrollo de actividades estratégicas para la empleabilidad.
DIDECO	Albergue para	Programas	Nº7:	28. Ayudas	28.1

	personas que viven en situación de calle	Sociales	Desarrollo Social	sociales 29. Reinserción y convivencia social	Fortalecimiento de complementariedad programática social. 29.3 Prevención consumo de alcohol y drogas.
DIDECO	Atención de Migrantes	Programas Sociales	Nº7: Desarrollo Social	25. Inclusión y derechos de migrantes	25.1 Gestión de acciones programáticas para la población migrante.
DIDECO	Piscina Temperada Maipo 2023	Programas Recreacionales	Nº7: Desarrollo Social	27. Deporte y actividad física diversa e inclusiva.	27.1 Deporte y actividad física con enfoque inclusivo.
DIDECO	Deporte y Actividad física Buin 2023	Programas Recreacionales	Nº7: Desarrollo Social	27. Deporte y actividad física diversa e inclusiva	27.1 Deporte y actividad física con enfoque inclusivo. 27.2 Deporte competitivo y formación de nuevos talentos. 27.3 Asociatividad deportiva.
DIDECO	Turismo 2023	Programas Recreacionales	Nº10: Desarrollo Económico	36. Turismo Rural sustentable	36.1 Planificación y gestión del desarrollo turístico comunal. 36.2 Asistencia técnica y difusión turística.
DIDECO	Playa Buin 2023	Programas Recreacionales	Programa Complementario al PLADECO		
DIDECO	Cultura 2023	Programas Culturales	Nº8: Desarrollo Cultural y Patrimonial	32. Desarrollo Cultural	32.1 Gestión y planificación municipal en el ámbito artístico y cultural. 32.2 Promoción de actividades

					artísticas y culturales.
DIDECO	Biblioteca Publica N°30 Buin	Programas Culturales	N°8: Desarrollo Cultural y Patrimonial	32. Desarrollo Cultural	32.2 Promoción de actividades artísticas y culturales.
DIDECO	Biblioteca Publica N°42 Maipo	Programas Culturales	N°8: Desarrollo Cultural y Patrimonial	32. Desarrollo Cultural	32.2 Promoción de actividades artísticas y culturales.
DIDECO	Asuntos Religiosos	Programas Culturales	Programa Complementario al PLADECOP		
DIDECO	4 a 7 Mujer Trabajadora SERNAMEG	Programas Sociales	Programa Complementario al PLADECOP		
DIDECO	Mujeres Jefas de Hogar SERNAMEG	Programas Sociales	N°7: Desarrollo Social	20. Equidad de género y diversidad sexual	20.1 Protección del derecho a una vida libre de violencia.
DOM	Mantención PTAS Los Areneros	Servicios a la Comunidad	N°2: Infraestructura Pública y Habitabilidad	5. Infraestructura sanitaria	5.1 Infraestructura sanitaria.
DOM	Construye Bien 2023	Programas Sociales	Programa Complementario al PLADECOP		
SECPLA	La PAC y la Gestión Comunitaria	Programas Sociales	N°6: Gobernabilidad y Gobernanza N°7: Desarrollo Social	17. Gestión municipal más cercana, participativa y con enfoque de gobernanza territorial 19. Organizaciones Comunitarias y Vida de Barrio	17.1 Gestión municipal participativa y gobernanza territorial. 19.2 Estrategia de consultas ciudadanas de proyectos de inversión y programas en unidades territoriales.
SECPLA	Apoyo Social para la Integración	Programas Sociales	N°1: Planificación Territorial y	1. Planificación Territorial	1.1 Ordenamiento territorial.

	Urbano Rural		Estratégica	3. Ordenanzas municipales relativas a la gestión y el ordenamiento territorial	1.2 Planificación Hídrica. 1.3 Resiliencia y gestión de riesgos. 1.4 Estudios de vialidad estructurante y accesibilidad. 1.5 Estudios de Equipamientos Urbanos y Servicios. 1.6 Sistemas de Información Geográfica (SIG). 3.1 Ordenanzas Municipales e instrumentos de gestión territorial.
SECPLA	Apoyo Social para Soluciones Sanitarias	Programas Sociales	Nº1: Planificación Territorial y Estratégica Nº2: Infraestructura y Habitabilidad	2. Planificación Estratégica 5. Infraestructura sanitaria	2.4 Estudios y plan de infraestructura sanitaria. 5.1 Infraestructura sanitaria.
SECPLA	Apoyo Social para Soluciones Técnicas	Programas Sociales	Nº2: Infraestructura Pública y Habitabilidad	2. Planificación Estratégica 4. Conectividad comunal y movilidad sustentable 6. Infraestructura de aguas lluvias y riego 7. Energía e iluminación pública sustentable 8. Espacio	4.1 Desplazamiento peatonal sustentable. 4.2 Transporte público e intermodal en medios de transporte. 4.3 Movilidad ciclistas en las áreas urbana y rurales. 4.4 Obras de seguridad vial. 6.1 Red de drenaje de aguas

				público e infraestructur a verde 9. Vivienda, barrio, ciudad y territorio	lluvias sostenible. 6.2 Infraestructura hidráulica y sistemas de riego de espacios públicos con enfoque de sustentabilidad. 7.1 Iluminación eficiente del espacio público y vialidad. 7.2 Uso eficiente de energía en la edificación pública. 8.1 Espacio público con criterios de sustentabilidad y accesibilidad. 8.2 Áreas verdes, parques e infraestructura verde. 9.1 Equipamiento deportivo. 9.2 Espacios comunitarios. 9.3 Equipamiento de salud. 9.4 Equipamiento educacional. 9.5 Equipamiento urbano. 9.6 Acceso a la vivienda y mitigación efectos de la segregación socio espacial.
SECPLA	Apoyo social para Formulacione s de	Programas Sociales	N°2: Infraestructur a Pública y Habitabilidad	4. Conectividad comunal y movilidad	4.1 Desplazamiento peatonal sustentable.

	Iniciativas Comunitarias		Nº6: Gobernabilidad y Gobernanza	sustentable 6. Infraestructura de aguas lluvias y riego 7. Energía e iluminación pública sustentable 8. Espacio público e infraestructura verde 9. Vivienda, barrio, ciudad y territorio 17. Gestión municipal más cercana, participativa y con enfoque de gobernanza territorial	4.2 Transporte público e intermodal en medios de transporte. 4.3 Movilidad ciclistas en las áreas urbana y rurales. 4.4 Obras de seguridad vial. 6.1 Red de drenaje de aguas lluvias sostenible. 6.2 Infraestructura hidráulica y sistemas de riego de espacios públicos con enfoque de sustentabilidad. 7.1 Iluminación eficiente del espacio público y vialidad. 7.2 Uso eficiente de energía en la edificación pública. 8.1 Espacio público con criterios de sustentabilidad y accesibilidad. 8.2 Áreas verdes, parques e infraestructura verde. 9.1 Equipamiento deportivo. 9.2 Espacios comunitarios. 9.3 Equipamiento de salud. 9.4 Equipamiento
--	--------------------------	--	----------------------------------	--	--

					educacional. 9.5 Equipamiento urbano. 9.6 Acceso a la vivienda y mitigación efectos de la segregación socio espacial. 17.1 Gestión municipal participativa y gobernanza territorial.
--	--	--	--	--	---

CAPÍTULO IV: ANEXO INFORMATIVO EN VIRTUD DEL ARTÍCULO 65° DE LA LEY N°18.695

1. CARTERA COMUNA DE BUIN

A continuación, se detalla la Cartera de proyectos según los fondos financieros a los cuales han sido postulados o se postularán, estas iniciativas de inversión y que son el foco de planificación para el año 2023.

Cabe destacar que las iniciativas presentan distintos niveles de desarrollo desde años precedentes y deben tener continuidad en el año 2023 según el estado de avance que presentan.

1. FNDR – S.N.I.

Tabla N°1: Iniciativas fondo FNDR con metodología de S.N.I.

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
67	Construcción circuito peatonal eje central camino el recurso ruta G 525 tramo km 1.63 hasta km 2.90 (desde poniente a oriente)	FNDR S.N.I.	SECPLA	2023	2027	INICIO 2023	
68	Mejoramiento aceras camino Padre Hurtado sector Norte	FNDR S.N.I.	SECPLA	2023	2026	INICIO 2023	
75	Conservación veredas conjuntos habitacionales Rural norte (ribera sur, sta Julia)	FNDR S.N.I.	SECPLA	2023	2025	INICIO 2023	
76	Conservación veredas conjuntos habitacionales Viluco (Santa teresa, San José)	FNDR S.N.I.	SECPLA	2023	2024	INICIO 2023	Modificación: Año de inicio (original 2022)
94	Mejoramiento Pasaje el Nogal, Maipo	FNDR-PMB	SECPLA	2023	2025	INICIO 2023	
95	Mejoramiento Calle Caupolicán, Valdivia de Paine	FNDR-PMB	SECPLA	2023	2025	INICIO 2023	Modificación: Año de inicio (original 2022)

106	Mejoramiento Vías Loales interiores de Viluco (San Andrés- Las Acacias)	TRANSANTIAGO S.N.I.	SECPLA	2020	2025	OBSERVADO	Modificación: Nombre (Nº 106 PLADEC0)
127	Mejoramiento de sistema de Producción y distribución de Agua Potable Viluco Urbano	FNDR S.N.I.	SECPLA	2021	2028	OBSERVADO	Modificación: Proyecto Nº 127 (PLADEC0) incorporado
134	Reposición sistema aguas servidas loteo Los Areneros, Buin	FNDR S.N.I.	SECPLA	2022	2027	EN CREACIÓN	Modificación: Año de inicio (initial 2026).Modificación Nombre (Nº 134 PLADEC0)
163	Mejoramiento de sistema de aguas lluvias en sector "vuelta de la arena" Viluco	FNDR - FRIL - PMB	SECPLA	2023	2025	INICIO 2023	
165	Mejoramiento de solución de aguas lluvias en villa La Rengifo, Buin	FNDR - FRIL - PMB	SECPLA	2023	2024	INICIO 2023	Modificación: Año de inicio (original 2022)
166	Mejoramiento de solución de aguas lluvias en villa Lo Salinas, Buin	FNDR - FRIL - PMB	SECPLA	2023	2025	INICIO 2023	
168	Mejoramiento de solución de aguas lluvias, encuentro calle El Bosque con El parque, Buin	FNDR - FRIL - PMB	SECPLA	2023	2024	INICIO 2023	Modificación: Año de inicio (original 2022)
169	Mejoramiento de solución de aguas lluvias camino Buin-Maipo y paradero 12	FNDR - FRIL - PMB	SECPLA	2023	2026	INICIO 2023	
179	Mejoramiento del sistema de luminarias públicas de Buin Centro	FNDR S.N.I.	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	
180	Mejoramiento de sistema de luminarias públicas de Maipo	FNDR S.N.I.	SECPLA	2023	2026	INICIO 2023	
182	Mejoramiento de sistema de luminarias públicas de Viluco	FNDR S.N.I.	SECPLA	2023	2025	INICIO 2023	Modificacion: Año de inicio (original 2022)
184	MEJORAMIENTO ALUMBRADO PÚBLICO VALDIVIA DE PAINE	FNDR S.N.I.	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	Modificación: Nombre (Nº 184 PLADEC0)
185	Mejoramiento alumbrado público Ruta G-500 Valdivia de Paine I	FNDR S.N.I.	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	
189	Mejoramiento de sistema de Luminarias camino Maipo Viluco (ruta G-48)	FNDR S.N.I.	SECPLA	2023	2025	INICIO 2023	

204	Mejoramiento de espacios públicos y acequias casco histórico de Buin Centro	FNDR S.N.I.	SECPLA	2021	2025	EN LICITACIÓN	
206	Mejoramiento aceras pueblo histórico de Maipo	FNDR S.N.I.	SECPLA	2021	2025	EN EJECUCIÓN	
207	Mejoramiento de espacio público Rolando Alarcón y calle Errázuriz	FNDR S.N.I.	SECPLA	2022	2028	OBSERVADO	Modificación: Año de inicio (original 2023)
210	Construcción parque Los Viñedos de Maipo	FNDR S.N.I.	SECPLA	2021	2024	OBSERVADO	
220	Mejoramiento de áreas verdes sector Buin Poniente	FNDR S.N.I.	SECPLA	2023	2025	INICIO 2023	Modificación: Año de inicio (original 2022)
232	CONSTRUCCIÓN PATINODROMO DE ALTO RENDIMIENTO	FNDR S.N.I.	SECPLA	2022	2026	EN CREACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 232 PLADECO), Año de inicio (original 2024)
233	Construcción Pista Patinaje artístico	FNDR S.N.I.	SECPLA	2023	2028	INICIO 2023	
235	Programa de construcción y mejoramiento de multicanchas por localidades	FNDR S.N.I.	SECPLA	2023	2028	INICIO 2023	
237	CONSTRUCCION EQUIPAMIENTOS COMUNITARIOS COMUNA DE BUIN	FNDR S.N.I.	SECPLA	2022	2026	EN CREACIÓN	Modificación: Nombre (Nº237 PLADECO) Año Inicio (original 2025), Año de Termino (original 2028)
257	Construcción y re-localización Cuartel de Bomberos Valdivia de Paine	FNDR S.N.I.	SECPLA	2023	2028	INICIO 2023	
259	Construcción Biblioteca Municipal	FNDR S.N.I.	SECPLA	2023	2027	INICIO 2023	
s/nº	MEJORAMIENTO ÁREAS VERDES DISTINTOS SECTORES COMUNA DE BUIN	FNDR S.N.I.	SECPLA	2022	2025	EN CREACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco
s/nº	MEJORAMIENTO DE LA RED DEPORTIVA DE LA COMUNA DE BUIN	FNDR S.N.I.	SECPLA	2023	2027	EN CREACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco

Fuente: Elaboración SECPLA, Septiembre 2022

1.1. FNDR – CIR 33

Tabla N°2: Iniciativas Fondo FNDR con metodología de Circular 33

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
1	Actualización Plan Regulador Comunal	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2022	2026	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Año de inicio (original 2021)
9	Elaboración del Plan de Inversión en el Espacio Público (PIEP)	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2021	2023	EN EJECUCIÓN	Modificación: Año de termino (original 2028)
15	DIAGNOSTICO PLAN MAESTRO CICLORUTAS, COMUNA DE BUIN	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 15 PLADEC). Año de inicio (original 2021)
176	Adquisición de camión combinado para limpieza de infraestructura hidráulica	Circular 33 FNDR	SECPLA	2023	2024	INICIO 2023	
223	Conservación Complejo Deportivo Buin	Circular 33 FNDR	SECPLA	2023	2025	INICIO 2023	Modificación: Año de inicio (original 2022)
227	Conservación de multicanchas en diferentes sectores de la comuna	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2022	2026	EN CREACIÓN	
301	Diagnóstico planta de tratamiento de escombros	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2021	2024	EN REEVALUACIÓN	
349	Adquisición de vehículos operativos de terreno	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Año de Termino (ORIGINAL PLADEC 2021)
350	Adquisición vehículo de emergencia para Tránsito	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Año de Termino (ORIGINAL PLADEC 2021)
351	ADQUISICIÓN TRES BUSES PARA LA COMUNA DE BUIN	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2021	2023	OBSERVADÓ	Modificación: Nombre (Nº 351 PLADEC)
352	Adquisición vehículos administrativos	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2021	2023	APROBACIÓN TÉCNICA	
353	Adquisición vehículo y grúa para traslados reciclajes DIMAO	FNDR CIRCULAR 33	GORE	2022	2023	EN CREACIÓN	Modificación: se define la adquisición de un Amplirroll. Año de inicio 2022
355	Adquisición de vehículo para traslado de residuos punto verde	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2023	2025	INICIO 2023	

357	ADQUISICIÓN DOS RETROEXCAVADOR AS PARA LA COMUNA DE BUIN	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 357 PLADEC0)
358	Adquisición de vehículo oficina municipal móvil	FNDR CIRCULAR 33	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	
s/nº	PLAN REGULADOR ABREVIADO POR URGENCIA	FNDR CIRCULAR 33	CIR. 33	2022	2024	EN CREACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco
s/nº	CONSERVACIÓN LICEO TÉCNICO PROFESIONAL	FNDR CIRCULAR 33	CIR. 33	2021	2023	EN LICITACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco
s/nº	ADQUISICIÓN CLINICA DENTAL MÓVIL, COMUNA DE BUIN	FNDR CIRCULAR 33	CIR. 33	2022	2023	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

1.2. Fondo Reactivación Económica

Tabla N°3: Iniciativas Fondo Reactivación Económica

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
50	Reposición de veredas Calle Errazuriz Acceso consultorio Dr Hector García	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	
51	Mejoramiento Veredas Aníbal Pinto	FRE	SECPLA	2021	2023	POSTULADO	
52	Mejoramiento veredas Errázuriz, entorno Hospital San Luis de Buin.	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	
55	Reposición veredas Calle Errazuriz entre Maipú y Guardia Marina	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	
58	Construcción Veredas Calle estadio entre Caletera y San Martín Norte	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	
69	Mejoramiento veredas Av. Miraflores entre lo espejo y Arellano Alto Jahuel	FRE	SECPLA	2022	2025	POSTULADO	Modificación: Año de inicio (Original 2023)
101	REPARACIÓN DE BACHES, BUIN, MAIPO Y ALTO JAHUEL	FRE	SECPLA	2021	2023	APROBADO TÉCNICAMENTE	Modificación: Nombre (Nº 101 PLADEC0)
120	Construcción señalización de mensajería variable digital	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	

121	Mejoramiento señaletica vial con nombre de calles diversos sectores Buin	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	
123	Construcción Paso Peatonal Seguro Led Buin Centro	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	
124	Mejoramiento Obras de seguridad vial diversos sectores de Buin	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	
126	Construcción señalización de velocidad digital y obras complementarias de seguridad	FRE	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

1.3. Fondo de Compensación Transantiago

Para este caso se presentan proyectos de arrastre (TRAN VII-VIII), proyectos en trámite (TRAN IX y TRAN X) y proyectos a postular (TRANSANTIAGO XI-XII). Estos son los siguientes:

Tabla N°4: Iniciativas Fondo Compensación Transantiago VII

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
44	Reposición de veredas Maipo, Comuna de Buin	TRANSANTIAGO VII	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

Tabla N°5: Iniciativas Fondo Compensación Transantiago VIII

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
41	Mejoramiento de veredas en baldosas calle San Martín ("bahía san martín")	TRANSANTIAGO VIII	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
82	Construcción de Refugios Peatonales en cuatro sectores de Buin	TRANSANTIAGO VIII	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

Tabla N°6: Iniciativas Fondo Compensación Transantiago IX

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
85	Construcción y Ensanche Calle Jose Alberto Bravo	TRANSANTIAGO IX	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	Modificación: Año de Termino (original 2022)
203	CONSTRUCCIÓN PASEO PEATONAL LINDEROS, COMUNA DE BUIN, ETAPA DISEÑO	TRANSANTIAGO IX	SECPLA	2021	2023	EN EJECUCIÓN	Etapa de Diseño, Etapa de Ejecución TRANSANTIAGO XI-XII

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

Tabla N°7: Iniciativas Fondo Compensación Transantiago X

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
45	Construcción veredas calle Condell, comuna de Buin	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Año de Termino (original 2022)
47	Mejoramiento de veredas en Valdivia de Paine	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2021	2023	EN EJECUCIÓN	Modificación: Año de Termino (original 2022)
48	Construcción veredas San Martín con Manuel Rodriguez y Sargent Aldea	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Año de Termino (original 2022)
79	Construcción de Refugios Peatonales comuna de Buin	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2021	2023	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Año de Termino (original 2022)
172	Mejoramiento de infraestructura de acequias urbanas de Buin, diferentes sectores	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2022	2026	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Año de Inicio (original 2023)
s/nº	CONSTRUCCIÓN VEREDAS EN LAS MORERAS ALTO JAHUEL, COMUNA DE BUIN	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2022	2024	EN EJECUCIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco, Año inicio 2022
s/nº	CONSTRUCCIÓN VEREDAS CALLE MAIPÚ, COMUNA DE BUIN	TRANSANTIAGO X	SECPLA	2022	2024	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco, Año inicio 2022

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

Tabla N°8: Iniciativas Fondo Compensación Transantiago XI-XII

N°	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
354	Adquisición de 2 camiones aljibes	TRANSANTIAGO XI-XII	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	
203	Construcción Paseo Peatonal Linderos, Comuna de Buin	TRANSANTIAGO XI-XII	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	Etapa Ejecución

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

1.4. PMB

Tabla N°9: Iniciativas Programa de Mejoramiento de Barrios

N°	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
128	PROYECTO EXTENSIÓN DE RED DE AGUA POTABLE PASAJE EL NOGAL, LOCALIDAD DE MAIPO, COMUNA DE BUIN	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2025	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Año de Inicio (original 2024)
131	MEJORAMIENTO APR SANTA FILOMENA LAS VERTIENTES	SUBDERE PMB	SECPLA	2022	2028	EN CREACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 131 PLADECO)
135	Extensión de Red de Alcantarillado por Calle La Cruz y Julio Valenzuela entre Calle Villaseca y Santiago Sandoval	SUBDERE PMB	SECPLA	2022	2023	EN CREACIÓN	Modificación: Año de Inicio (original 2021)
136	Extensión de Red de Alcantarillado por Calle La Cruz, Simón Reyes y Monseñor Alfonso Baeza entre Calle Julio Valenzuela y Cardenal Raúl Silva, Buin	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	
138	Construcción arranque domiciliario de agua potable, camino Talagante Paine T59S N°2695, Localidad de Viluco	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2022	EN LICITACIÓN	
139	Construcción de arranque domiciliario Camino Padre Hurtado N°909	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2022	EN LICITACIÓN	

140	Construcción de Arranque Domiciliario, Guardiamarina Riquelme N°380	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2022	EN LICITACIÓN	
142	Construcción de unión domiciliaria, pasaje Orlando Guaita N°361, Población Arturo Prat	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2022	EN LICITACIÓN	
143	Construcción unión domiciliaria Manuel Plaza N°373, Población Arturo Prat	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2022	APROBADO TÉCNICAMENTE	
144	Construcción unión domiciliaria Raúl Inostroza N°0216, Población Arturo Prat	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	Modificación: Año de Término (original 2022)
145	Construcción de arranques y uniones domiciliarias, viviendas, Francisco Javier Krugger, Comuna de Buin	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2022	EN EJECUCIÓN	Modificación: Nombre (Nº 145 pladeco)
146	Construcción unión domiciliaria Raúl Inostroza N°0263, Población Arturo Prat	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	Modificación: Año de Término (original 2022)
151	CONSTRUCCIÓN DE ARRANQUE DOMICILIARIO Y UNIÓN DOMICILIARIA, BENJAMÍN MOLINA RAMOS N° 1250, COMUNA DE BUIN	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	OBSERVADO	Modificación: Año de Término (original 2022)
153	Construcción de arranque y unión domiciliaria, Las Lilas N°292, Valdivia de Paine	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	APROBADO TÉCNICAMENTE	Modificación: Año de Término (original 2022)
154	Construcción de arranque y unión domiciliaria, Av Chile 1021, Valdivia de Paine	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
155	Construcción de arranque y unión domiciliaria, Miraflores N°051, Alto Jahuel	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)

156	Construcción de arranque y unión domiciliaria, San Luis N°455	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN CREACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
157	Construcción de unión domiciliaria, viviendas Bajo de Matte	SUBDERE PMB	SECPLA	2022	2023	EN CREACIÓN	
175	Mejoramiento de acequia en camino la Obra, sector El Solar	FNDR - PMB	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	
178	Conservación de elementos de infraestructura de acequias y otras soluciones de riego, diferentes sectores de Buin	PMB - MUNICIPAL	SECPLA	2023	2025	INICIO 2023	
194	Instalación luminarias led Parque el Diamante	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2021)
195	Instalación luminarias led Parque O'Higgins	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2021)
196	Instalación luminarias led Peatonales avenida Manuel Balmaceda	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	
197	Instalación luminarias led Peatonales avenida Carlos Condell	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	
198	Instalación luminarias led Viluco	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	
199	Instalación luminarias led Padre Hurtado	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	
261	Construcción de Punto Limpio con integración de Educación Medioambiental y Centro de Acopio de Materiales Inorgánicos localidad de Maipo comuna de Buin	SUBDERE PMB	SECPLA	2021	2027	EN REEVALUACIÓN	
267	Catastro de Saneamiento de Título de dominio Viluco Urbano	SUBDERE PMB	SECPLA	2023	2026	INICIO 2023	Modificación: Año de Inicio (original 2022)
475	Mejoramiento alumbrado público e instalación	FNDR - PMB	SECPLA	2023	2024	INICIO 2023	Modificación: Año de Inicio (original 2022)

	cámaras de seguridad río Maipo						
s/i	AGUTA POTABLE Y ALCANTARILLADO KENNEDY N°1025 LOTE 4	SUBDERE PMB	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

1.5. PMU

Tabla N°10: Iniciativas Programa de Mejoramiento Urbano

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
80	Mejoramiento Refugios Peatonales Buin Centro	SUBDERE PMU	SECPLA	2021	2023	EN LICITACIÓN	
102	Reparación de Bacheo en diversos sectores de la comuna	FRIL - PMU	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	
211	Mejoramiento de áreas verdes y espacios públicos 6 sectores Alto Jahuel	SUBDERE PMU	SECPLA	2023	2024	EN CREACIÓN	Modificación: Año de Inicio (original 2021)
213	Construcción de área verde villa Paula Jaraquemada, Alto Jahuel	SUBDERE PMU	SECPLA	2023	2024	INICIA 2023	Modificación: Año de Inicio (original 2021), Año de termino (original 23)
214	Mejoramiento Plaza de Juegos Nuevo Buin	SUBDERE PMU	SECPLA	2023	2024	EN CREACIÓN	
215	Mejoramiento de Áreas Verdes Villa Dulcinea comuna de Buin	SUBDERE PMU	SECPLA	2023	2025	EN CREACIÓN	
216	Mejoramiento de Espacio Recreativo Villa Santa Isabel, Comuna de Buin	SUBDERE PMU	SECPLA	2023	2025	INICIA 2023	
231	Mejoramiento Urbano Remate Sur Parque O'Higgins (Cierro)	SUBDERE PMU	SECPLA	2022	2026	EN EJECUCIÓN	Modificación: Año de Inicio (original 2023)
250	Construcción 15 Quioscos comuna de Buin	SUBDERE PMU	SECPLA	2022	2026	EN CREACIÓN	
472	Ampliación cámaras de vigilancia comuna de Buin	SUBDERE PMU	ALCALDIA	2021	2022	EN EJECUCIÓN	
s/i	CONSTRUCCIÓN MULTICANCHA LOS VIÑEDOS III, COMUNA DE BUIN	SUBDERE PMU	SECPLA	2022	2023	EN EJECUCIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco, Año inicio 2022

s/i	SPD AMPLIACION SISTEMA DE TELEPROTECCION	SUBDERE PMU	SECPLA	2022	2023	EN CREACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco, Año inicio 2022
s/i	MEJORAMIENTO PLAZA VILLARRICA, MAIPO	SUBDERE PMU	SECPLA	2022	2023	OBSERVADO	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco, Año inicio 2022
s/i	MEJORAMIENTO PLAZA VILLA EL SOLAR, COMUNA DE BUIN	SUBDERE PMU	SECPLA	2022	2023	OBSERVADO	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco, Año inicio 2022

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

1.6. Sectoriales

a) Ministerio de Vivienda Y Urbanismo

Tabla N°11: Pavimentos Participativos

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
107	Pavimentación Participativa 30° Llamado	PAV. PARTICIPATIVO	SECPLA	2021	2023	APROBACIÓN FINANCIERA	Nº 107 PLADECO
107	Pavimentación Participativa 31° Llamado	PAV. PARTICIPATIVO	SECPLA	2022	2024	APROBACIÓN FINANCIERA	Nº 107 PLADECO
107	Pavimentación Participativa 32° Llamado	PAV. PARTICIPATIVO	SECPLA	2022	2025	POSTULADO	Nº 107 PLADECO

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

Tabla N°12: Programa Quiero Mi Barrio

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
s/i	Programa Quiero Mi Barrio Los Viñedos I, II y III	SECTORIAL MINVU	SECPLA	2021	2024	EN EJECUCIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco
s/i	Programa Quiero Mi Barrio Clotario Blest Santa Rita (Barrio Alto Jahuel)	SECTORIAL MINVU	SECPLA	2023	2026	APROBADO FINANCIAMIENTO	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

b) Ministerio de Salud

Tabla N°13: Ministerio de Salud

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
238	Construcción Hospital de Buin - Paine	SECTORIAL MINSAL	MINSAL	2021	2025	EN EJECUCIÓN	
239	Construcción Cesfam Nuevo Buin	SECTORIAL MINSAL	SECPLA	2021	2028	EN CREACIÓN	
240	Construcción CESFAM Viluco	FNDR - SECTORIAL MINSAL	SECPLA	2022	2026	EN CREACIÓN	Modificación: Nombre (Nº240 PLADEC)
242	Mejoramiento Posta El Recurso y otros recintos de salud municipal	FNDR - SECTORIAL MINSAL	SECPLA	2023	2028	INICIA 2023	

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

c) Ministerio de Obras Públicas

Tabla N°14: Dirección de Vialidad

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
90	Mejoramiento y Ensanche Ruta G-520 Viluco - Río Angostura	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2023	2026	INICIA 2023	
91	Mejoramiento y Ensanche Ruta G-48 Camino Maipo - Viluco	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2022	2025	EN CREACIÓN	
92	CONSTRUCCIÓN COSTANERA DEL MAIPO, TRAMO PTE. LOS MORROS G-46, SECTOR 1	SECTORIAL MOP	SECPLA	2021	2028	OBSERVADO	Modificación: Nombre (Nº92 PLADEC)
97	Mejoramiento Camino Las Pataguas Valdivia de Paine	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2023	2025	INICIA 2023	
103	Mejoramiento Caminos Básicos Intermedios Prov. Maipo y Talagante (Camino Los Tilos y Camino El Cerrillo El Tránsito)	SECTORIAL MOP	ALCALDIA	2022	2026	EN EJECUCIÓN	
108	Mejoramiento Ciclovia tramo Buin - Maipo	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2023	2026	INICIA 2023	
109	Mejoramiento Ciclovia tramo Maipo - Viluco	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2022	2025	EN CREACIÓN	

112	Mejoramiento Ciclovía Camino Padre Hurtado	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2023	2026	INICIA 2023	
-----	--	----------------------	--------	------	------	-------------	--

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

Tabla N°15: Dirección de Obras Hidráulicas

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
3	Diagnóstico Plan Maestro de Aguas Lluvias Buin- Paine	DOH MOP	ALCALDIA	2021	2028	APROBADO TÉCNICAMENTE	
130	Extensión y mejoramiento Red APR El Cerrillo	DOH MOP	SECPLA	2021	2025	EN CREACIÓN	Modificación: Año Inicio (original 2027), Año de Término (original 2028)
132	Proyecto de mejoramiento de red de agua potable APR Campusano La Estancilla	DOH MOP	SECPLA	2022	2024	EN REEVALUACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 132 PLADECO)
158	Construcción colectores ejes principales centros urbanos de la comuna	FNDR - SECTORIAL MOP	SECPLA	2023	2026	INICIA 2023	

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

d) Ministerio del Deporte / GORE-FNDR

Tabla N°16: Ministerio del Deporte

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
225	Construcción de Estadio Municipal de Buin	FNDR - SECTORIAL MINDEP	SECPLA	2023	2028	INICIA 2023	
228	CONSTRUCCIÓN POLIDEPORTIVO CENTRO ELIGE VIVIR SANO, COMUNA DE BUIN	FNDR - SECTORIAL MINDEP	SECPLA	2021	2025	EN LICITACIÓN	Modificación: Año de termino (original 2023)

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

e) Ministerio de Transporte

Tabla N°18: Ministerio de Trasporte

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
----	--------------------------	------------------------	--------------------	------------	-------------	--------	-------------

81	CONSERVACIÓN INFRAESTRUCTURA MENOR PARA TRANSPORTE PÚBLICO EN LA REGIÓN METROPOLITANA. ETAPA II	MINISTERIO DE TRASPORTE	MINISTERIO DE TRASPORTE	2021	2023	EN LICITACIÓN	Modificación: Año de Término (original 2022)
----	---	-------------------------	-------------------------	------	------	---------------	--

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

1.7. Fondo Municipal

a) Fondo Municipal

Tabla N°19: Fondo Municipal

Nº	INICIATIVAS DE INVERSIÓN	FINANCIAMIENTO CARTERA	UNIDAD RESPONSABLE	AÑO INICIO	AÑO TERMINO	ESTADO	OBSERVACIÓN
13 3	Estudio de factibilidad Proyecto red de agua potable Las Pataguas	MUNICIPAL	SECPLA	2022	2025	EN CREACIÓN	Modificación: Año Inicio (original 2025), Año de Término (original 2028)
21 9	Mejoramiento Plaza Villa Gabriela	MUNICIPAL	SECPLA	2022	2024	EN CREACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 219 Pladeco) Año Inicio (original 2024), Año de Término (original 2026)
23 0	Construcción Nuevo Skate - Bike Park Comuna de Buin	MUNICIPAL	SECPLA	2022	2023	EN CREACIÓN	Modificación: Año Inicio (original 2025), Año de Término (original 2028)
26 1	DISEÑO DE PUNTO LIMPIO CON INTEGRACIÓN DE EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL Y CENTRO DE ACOPIA DE MATERIALES INORGÁNICOS, COMUNA DE BUIN.	MUNICIPAL	SECPLA	2021	2027	EN LICITACIÓN	
25 1	CONSTRUCCIÓN CENTRO VETERINARIO MUNICIPAL	MUNICIPAL	SECPLA	2022	2025	EN CREACIÓN	Modificación: Nombre (Nº 251 Pladeco) Año Inicio (original 2026), Año de Término (original 2028)
78	Mejoramiento accesos y entorno de estaciones de Metrotren Los Guindos, Buin, Linderos	MUNICIPAL/ F.N.D.R.	SECPLA	2022	2028	EN CREACIÓN	Modificación: Año Inicio (original 2027), Año de Término (original 2028)
s/i	REPOSICIÓN PUENTE LOS NARANJOS	MUNICIPAL	SECPLA	2022	2023	EN LICITACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco
s/i	EVALUACIÓN AMBIENTAL ESTRATEGICA PLAN REGULADOR	MUNICIPAL	SECPLA	2022	2023	EN CREACIÓN	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco

	COMUNAL						
s/i	Estudio de Capacidad Vial Plan Regulador Comunal	MUNICIPAL	SECPLA	2023	2024	INICIA 2023	Modificación: Ingresar proyecto a Pladeco

Fuente: Elaboración SECPLA, septiembre 2022

ANEXOS

1. PLAN COMUNAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

DIAGNÓSTICO DE SEGURIDAD PÚBLICA 2021 – 2025

Actualización, octubre 2022

▪ INTRODUCCIÓN

En el artículo 6º de la ley N°20.965 que crea los Consejos y Planes Comunales de Seguridad Pública (en adelante, PCSP), establece que la elaboración, aprobación, ejecución y evaluación de este instrumento de gestión es atribución esencial de las Municipalidades. En él se establecen las orientaciones y medidas en materia de seguridad pública que se deben trabajar en la comuna en un periodo de 4 años, tiempo correspondiente a la vigencia del plan comunal.

Tal instrumento debe contener un diagnóstico de la realidad de la comuna en seguridad pública, además de establecer los objetivos, metas, acciones y mecanismos de control de gestión conforme a lo establecido. En ese sentido, las materias mínimas establecidas por la ley antes mencionada que debe incluir el PCSP, son las siguientes:

- Delitos de mayor relevancia e incidencias en la comuna.
- Prevención de la violencia intrafamiliar y violencia contra la mujer.
- Prevención y rehabilitación del consumo de drogas.
- Mejoramiento urbano en barrios vulnerables.
- Fortalecimiento de la convivencia comunitaria.
- Prevención de conductas infractoras de niños, niñas y adolescentes (NNA).
- Prevención de deserción escolar y de reinserción de escolares desertores.

La Ilustre Municipalidad de Buin el 13 de diciembre del año 2021 aprueba por unanimidad el Plan Comunal de Seguridad Pública presentado ante el Concejo Comunal, mediante el Acta N°70 queda formalizado este instrumento estableciendo los lineamientos estratégicos para los próximos 4 años. De igual forma el PCSP debe ser actualizado anualmente por lo que durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre se llevan a cabo una serie de herramientas de recopilación de información que más adelante serán detalladas.

De acuerdo a los alcances realizados por el Concejo Comunal al equipo formulador del instrumento se plantea preocupación por la falta de la percepción de la comunidad respecto a esta temática, por lo que durante el diseño del diagnóstico actualizado respectivo se incluye una herramienta correspondiente a procesos de participación ciudadana, llevando a cabo encuentros con representantes de Juntas de Vecinos de las diferentes localidades de la comuna de Buin, de esta forma se otorga legitimidad y pertinencia al tanto al diagnóstico como al Plan Comunal de Seguridad Pública.

La inexistencia de este tipo de instrumentos de gestión llevaría establecer objetivos y estrategias no acordes con la realidad, no se contaría con la información necesaria para aportar a la toma de decisiones, corriendo el riesgo de establecer objetivos ambiguos y/o ambiciosos, sin analizar los recursos con los que cuentan las instituciones y la comunidad en su conjunto.

■ CONSEJO COMUNAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

El CCSP, es un órgano consultivo del alcalde en materia de seguridad pública comunal y una instancia de coordinación interinstitucional a nivel local, como lo establece el artículo 104 A de la ley 20.965. Éste sesiona de forma ordinaria los últimos jueves de cada mes y de forma extraordinaria en los casos en que sea requerido. El mismo cuerpo legal es su artículo siguiente establece que el Consejo es presidido por el alcalde y lo integrarán, a lo menos, las siguientes personas:

- a. El intendente regional, el gobernador o un funcionario que el intendente designe.
- b. Dos concejales elegidos por el concejo municipal.
- c. Un oficial o suboficial de Orden y Seguridad de Carabineros que tenga el más alto grado en la unidad policial territorial de mayor categoría de la comuna. Si hay más de una comisaría, lo designará la prefectura correspondiente.
- d. El oficial de la PDI que tenga la mayor jerarquía de la respectiva unidad o quien éste designe, o el oficial policial designado por el Jefe de la Prefectura correspondiente en las comunas que no sean asiento de unidad policial.
- e. Un fiscal de la fiscalía local del Ministerio Público. Si no hay Fiscalía local en la comuna, el fiscal regional debe designar un fiscal, un abogado o asistente de fiscal.
- f. Dos representantes del consejo comunal de organizaciones de la sociedad civil, elegidos por éste.
- g. Un funcionario municipal que será designado por el alcalde como secretario ejecutivo del consejo. Ocupará ese cargo el director de seguridad pública del municipio en donde exista ese cargo.

- h. Un representante de Gendarmería de Chile a cargo de la vigilancia y orientación de las personas con penas sustitutivas domiciliadas en la comuna.
- i. Un representante del Servicio Nacional de Menores que tenga a su cargo la vigilancia y orientación de menores infractores de ley domiciliados en la comuna.
- j. Un representante del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación de Drogas y Alcohol (Senda) que tenga injerencia dentro del territorio de la comuna.

Habrá además un representante del Servicio Agrícola y uno del Servicio Nacional de Aduanas en las comunas que tengan pasos fronterizos, puertos y aeropuertos. En las comunas rurales también habrá un representante del SAG (sobre 20% de ruralidad) y en las comunas turísticas, habrá un representante de SERNATUR.

Es importante señalar que si bien es cierto, los mencionados anteriormente son miembros permanentes del Consejo, también éste cuenta con miembros que son invitados a las sesiones ordinarias de forma regular, como los representantes o coordinadores de Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (Senda Previene Buin); el Centro de la Mujer; la Oficina de Protección de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (OPD); el Centro de Atención a Víctimas de San Bernardo (CAVS) y el equipo de Seguridad Pública de nuestra comuna, entre otros. En esta instancia se tratan los temas de seguridad de mayor contingencia, se plantean problemáticas, se escuchan opiniones y se presentan las posibles soluciones, teniendo a la mano a distintas instituciones trabajando de forma conjunta, de esta manera existe un trabajo interinstitucional y coordinado.

Así mismo, existe la Comisión de Seguridad del Concejo Municipal, que sesiona todos los primeros jueves de cada mes de forma ordinaria y de forma extraordinaria a solicitud de los Concejales, en el evento que las circunstancias lo requieran. La Comisión es presidida por el Concejal Claudio Salinas y los miembros que la integran son: Concejal Pedro Fuentes, Concejal Ariel Gómez, Concejal Manuel Sánchez, Concejala Tamara Aguilera, Concejal Francisco Becerra, quien además es Secretario de dicha Comisión. En ella se tratan temas puntuales ocurridos en la comuna.

■ **OBJETIVOS**

Objetivo General:

Actualizar el diagnóstico en seguridad pública para contribuir en la definición de prioridades del Plan de Seguridad Comunal de Buin.

Objetivos Específicos:

1. Recopilar información cuantitativa y cualitativa actualizada respecto a la seguridad en la comuna de Buin.
2. Identificar y priorizar delitos con mayor ocurrencia en la comuna de Buin
3. Caracterizar los delitos priorizados.

■ METODOLOGÍA

En el contexto de actualización del Diagnóstico y del Plan Comunal de Seguridad Pública y de acuerdo a las observaciones emitidas por el Honorable Concejo Municipal de la Ilustre Municipalidad de Buin al momento de aprobar por unanimidad este instrumento de gestión en diciembre del año 2021, en el cual se indicó que es prioritario incluir en la próxima actualización instrumentos de participación ciudadana lo que fue establecido como objetivo por la Dirección de Seguridad Pública.

Respecto a las metodologías utilizadas para llevar a cabo la recopilación de información, estas fueron variadas y enfocadas en actores sociales distintos a los del año anterior, con el objetivo de complementar las diferentes visiones que tienen los sectores respecto a la seguridad pública de la comuna de Buin. En el siguiente cuadro se refleja el tipo de metodología con el instrumento utilizado:

CUANTITATIVA	CUALITATIVA	PARTICIPACIÓN CIUDADANA
<ul style="list-style-type: none">● Encuesta de Seguridad Pública 2022.● Informe Estadístico Delictual 2021, Subsecretaría de Prevención del Delito.● Sistema Estadístico Delictual, SIED Territorial. (SPD)● Sistema Táctico de Operación Policial, STOP Carabineros.	<ul style="list-style-type: none">● Entrevistas de Seguridad Pública 2022● Informes de gestión de entidades involucradas en Seguridad Pública bajo la Ley 20.965, sobre la Creación de Consejos y Planes Comunales de Seguridad Pública.	<ul style="list-style-type: none">● Mesas de Encuentro con Juntas de Vecinos

El objetivo de cada instrumento es obtener información, sean estos datos estadísticos como información subjetiva respecto de la visión que existe en seguridad comunal, percepción de inseguridad y actualizar las cifras oficiales de ocurrencia de delitos. La priorización de delitos para abordar en el Plan Comunal de Seguridad Pública se realiza bajo la metodología entregada por Subsecretaría de Prevención del Delito, el cual evalúa la gravedad, frecuencia relativa, nivel –comparación de tasas- y tendencia, entregando valores y porcentajes para obtener un valor final mediante el cual se logra la identificación de los delitos a priorizar, luego se identificarán características propias de estos hechos delictuales como focos críticos, día y hora de mayor ocurrencia y tipología de víctimas y victimarios (género y rango etario).

■ DEMOGRÁFÍA

A continuación, se procederá a caracterizar la comuna de Buin de manera demográfica y social. La información obtenida se extrae desde el Censo del año 2017, las proyecciones de la Unidad de Análisis de Asesoría Urbana y Ordenamiento Territorial de la Municipalidad en cuestión y del Sistema Integrado de Información Territorial (en adelante SIIT), perteneciente a la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), el cruce de esta información nos entregará un panorama actual de la comuna.

Según la información oficial del Censo del año 2017 la comuna de Buin en ese entonces contaba con 96.614 habitantes, creciendo un 3.6% considerando el último censo del año 2002, sin embargo, según la proyección realizada por la misma institución, la población en nuestra comuna ha aumentado significativamente, lo que explicaremos a continuación:

Número de habitantes al año 2017:

GRUPO ETAREO	SEXO		TOTAL	%
	HOMBRES	MUJERES		
NIÑOS Y ADOLESCENTES (0-17 AÑOS)	13.257	12.674	25.931	26.84%
ADULTOS (18-59 AÑOS)	28.715	29.621	58.336	60.38%
ADULTOS MAYORES	5.603	6.744	12.347	12.78%

(60-100 AÑOS O MÁS)				
TOTAL	47.575	49.039	96.614	100.00%

*Elaboración propia, datos obtenidos de la Unidad de Análisis de Asesoría y Ordenamiento Territorial de la Ilustre Municipalidad de Buin.

Proyección de Crecimiento de número de habitantes por año:

	Censo 2017	Proyección 2021	Proyección 2022
Cantidad de Habitantes	96.614	109.704	114.028

*Elaboración propia, datos obtenidos de la Unidad de Análisis de Asesoría y Ordenamiento Territorial de la Ilustre Municipalidad de Buin.

El crecimiento significativo al que nos referímos anteriormente tiene relación con que si bien es cierto que la tasa de crecimiento entre los años 2002 (Censo anterior) y 2017 (Último Censo) es de 3.64% y la tasa de crecimiento entre los años 2017 y 2022 es de 3,6%, muy similar, es necesario mencionar que la cantidad de años varía. En el primer rango de tiempo hay 15 años de diferencia y en el segundo rango, sólo hay 5 años. Por lo que Buin ha crecido considerablemente



*Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, según Censo 2017.

Para caracterizar a los habitantes de la comuna, analizaremos la tasa de crecimiento según sexo de la

comunidad, comparando los datos proporcionados por el Censo del año 2017 y las estimaciones de la Unidad de Análisis de Asesoría Urbana y Ordenamiento Territorial municipal.

Tasa de Crecimiento según Sexo de los Habitantes			
	2017	2021	Tasa de Crecimiento
Hombres	47.575	53.870	3.3
Mujeres	49.039	55.834	3.5

*Elaboración propia. Datos Censo 2017 y Unidad de Análisis de Asesoría y Ordenamiento Territorial de la Ilustre Municipalidad de Buin.

Según las proyecciones al presente año, podemos calcular el índice de masculinidad en la actualidad. Lo que nos indica que por cada 100 mujeres existen 96,48 hombres. Como lo muestra el siguiente cuadro:

Índice de Masculinidad Año 2021			
	Hombres	Mujeres	Índice de Masculinidad
Buin	53.870	55.834	96,48

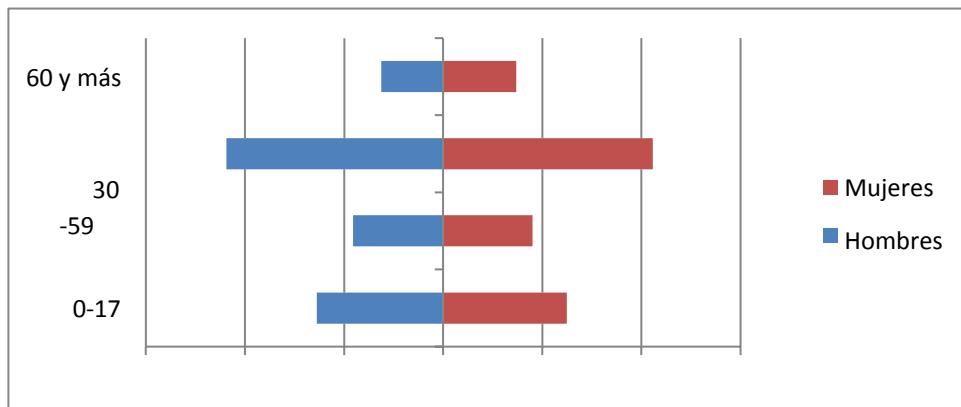
*Elaboración propia. Datos obtenidos de la Unidad de Análisis de Asesoría y Ordenamiento Territorial de la Ilustre Municipalidad de Buin.

En el siguiente cuadro se muestra la distribución de la población según tramo de edad y sexo estimada para el año 2021. La concentración de habitantes se encuentra en el tramo de 30-59 años, población económicamente activa.

Distribución de la Población según tramo de edad y sexo			
Grupo de Edad	Población 2021	Hombres	Mujeres
0-17 años	28.238	14153	14085

18-29 años	20.285	10107	10178
30-59 años	48.176	24256	23920
60 años y más	15.235	6925	8310

* Elaboración propia. Fuente Unidad de Análisis Territorial de la Ilustre Municipalidad de Buin.



*Elaboración propia.

Según el gráfico anterior, podemos deducir que la comuna de Buin, en estos momentos, tiene una pirámide poblacional regresiva, de base más estrecha que el resto y un centro mucho más ancho que los demás tramos etarios. Podríamos relacionar esta estructura piramidal a la reciente migración de población económicamente activa a la comuna.

Administrativamente, la comuna de Buin se divide en 19 unidades territoriales, las cuales se muestran a continuación junto con su cantidad de habitantes respectivas y el porcentaje correspondiente según el total de la comuna.

Nº Identificador	Unidad Territorial	Cantidad de Habitantes 2021	Porcentaje según el total de habitantes
1	Casco Histórico	2560	2,33
2	Buin Poniente	6210	5,66

3	Buin Norte	15.432	14,06
4	Buin Oriente	5.619	5,12
5	Buin Sur	9.748	8,88
6	Nuevo Buin	8.524	7,76
7	Maipo	16.483	15,02
8	Linderos	4.480	4,08
9	Alto Jahuel	7.934	7,23
10	Viluco	7.708	7,02
11	Valdivia de Paine	4.470	4,07
12	Cervera	1.062	0,96
13	La Estancilla	878	0,8
14	Nuevo Linderos	8.538	7,78
15	Flor de Maipo	152	0,13
16	Los Guindos	1.152	1,05
17	El Recurso	2.263	2,06
18	Rural Norte	4.624	4,21
19	El Cerrillo	1.465	1,33

* Elaboración propia. Fuente Unidad de Análisis Territorial de la Ilustre Municipalidad de Buin.

Según los datos del Censo 2017 la concentración de la población en la comuna de Buin se encuentra en el sector urbano con 80.549 habitantes y el sector rural con 16.065. Con respecto a la cantidad de viviendas, 26.883 corresponden al sector urbano y 4.226 al rural, lo que se traduce en que la tasa de habitantes por viviendas es de 3,00 y 3,80, respectivamente.

	Viviendas	Población	Tasa de habitantes por viviendas
Urbano	26.883	80.549	3,00
Rural	4.226	16.065	3,80
Total	31.109	96.614	3,11

*Elaboración propia. Fuente Censo 2017.

La siguiente tabla muestra la tasa de pobreza al año 2017 de la comuna, contrastándola con la de la Región Metropolitana. Esta información específica dos definiciones de pobreza, la primera corresponde por ingresos, la cual se refería a que los ingresos percibidos están por debajo del mínimo establecido para satisfacer necesidades básicas y alimentarias en el caso de extrema pobreza. Por otro lado, la pobreza multidimensional se refiere a carencias en los ámbitos de salud, educación y nivel de vida. Para Buin la tasa de pobreza por ingresos es de un 8,04% y multidimensional es de 24,9%, cifras que están por encima de la Región Metropolitana.

Tasa de pobreza al año 2017, por ingresos y multidimensional		
	Por Ingresos	Multidimensional
Buin	8,04	24,9
Región Metropolitana	5,4	20,0

*Fuente datos Sistema Integrado de Información Territorial, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

▪ IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONES

Como primera herramienta utilizada para el levantamiento de información, se presentan informes de cada una de las instituciones involucradas en el Plan de Seguridad Comunal.

Los informes tienen por finalidad recopilar información respecto a la gestión realizada por estos durante el año 2021.

A continuación se presenta un resumen de las instituciones e informes entregados

a) OFICINA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES:

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	OBJETIVO	FECHA	ASISTENCIA
Charla telemática, “Protección y detección de vulneración grave de derechos”.	Jardín Infantil Maipo, destinadas a educadoras de párvulos.	Capacitar a los adultos y profesionales para detectar y prevenir conductas disruptivas de NNA. Detectando las redes para la restitución de sus derechos vulnerados.	22 de abril del 2021.	10 personas.
Taller en Junta de Vecinos “El Solar IV”	Niños, niñas, adolescentes y adultos responsables.	Difundir campaña contra el trabajo infantil y promover el buen trato.	13 de abril del 2021.	Sin información.
Charla en “Jardín Infantil Maipo”	Comunidad educativa.	Prevención del Abuso Sexual Infantil.	7 de julio del 2021.	20 participantes.
Charla telemática “Jardín Infantil Fantasía”	Equipo profesional.	Reconocer las buenas prácticas. Generar un buen trato con los NNA del jardín y el entorno.	10 de octubre del 2021.	Sin información.
Charla Abuso Sexual Infantil, “Protección y Comprensión Fenomenológica”	Profesionales (Salud, educación, municipalidad y autoridades.)	Prevenir el abuso sexual infantil.	01 de diciembre del 2021.	45 funcionarios.
Taller “Vacúnate del Buen Trato”	Junta de Vecinos.	Reconocimiento de las buenas prácticas y buen trato, los mandamientos	24 de mayo del 2021.	Sin información.

		principales del buen trato con nuestro cuerpo. Mejorar las relaciones humanas en base al respeto y empatía con el entorno.		
Actividades socioeducativas y pintura al aire libre (Oficina de Protección de Derechos con Unidad de Salud Mental.	Niños, niñas y adolescentes de psiquiatría infantil.	Promocionar el respeto y buen trato.	Actividad de cierre de fin de año.	15 niños, niñas y adolescentes
Jornada con Junta de Vecinos “El Solar IV”.	Niños, niñas y adolescentes y sus familias.	Mejorar y utilizar espacios públicos, mediante pintado de mural y diseño de juegos.	Sin información.	Sin información.

Cantidad de casos atendidos:

AÑO	TOTAL CASOS ATENDIDOS	VARIACIÓN
2020	303	92%
2021	582	

Al 26 de agosto del presente año 2022, los casos totales atendidos son 834, lo que representa un aumento del 43%, solo en el primer semestre.

b) SENDA PREVIENE, BUIN:

La oficina Senda Previene Buin planificó una serie de acciones complementadas con actividades desarrolladas durante el año 2021, donde su principal lugar de ejecución son los establecimientos educacionales de la comuna.

Fortalecer la prevención del consumo de Alcohol y otras drogas a nivel comunal, a través de una gestión de calidad y orientada a las personas, especialmente niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

Actividades realizadas

Actividades o Hitos	Descripción	Nº Postulantes	Nº Beneficiarios
Campaña de verano, <i>“Concurso Prevención en colores”.</i>	Oficina SENDA Previene Buin, convocó a un sorteo para todos los niños, niñas y adolescentes de la comuna entre 0 a 18 años de edad, definidos por categorías, donde pintaron y crearon un afiche preventivo, con frases, dibujos y un mensaje, para crear conciencia en relación a la prevención del consumo de drogas y alcohol. Diseño libre, donde utilizaron diversas técnicas, de lápiz y pintura junto al apoyo de sus familias. Con apoyo de auspiciadores locales y editorial ZIGZAG.	Participaron 50 niñas, niños y adolescentes de la comuna entre los 4 a 18 años.	Recibieron premios: 35 niñas, niños y adolescentes de la comuna. -Primera Categoría: Infantes 0- 6 años. -Segunda Categoría: niños y niñas de 7 a 12 años. -Tercera Categoría: niños y niñas de 13 a 18 años.
Difusión de reportes,	Visita a los Directores y Directoras de los Establecimientos Educacionales de	De un total de 1.269	Un total de 14 establecimientos de

<p>Encuesta Juventud y Bienestar Elige Vivir sin Drogas</p>	<p>la comuna, para entregar resultados de la Encuesta Juventud y Bienestar, aplicada el año 2020, a los alumnos de Segundo Medio del Programa Evsd. Haciendo énfasis en sus cuatro pilares, (escuela, familia, tiempo libre y grupo de pares). El objetivo es analizar el contexto de su realidad e identificar cuáles son los principales factores de riesgo y de protección en los niños, niñas y adolescentes, para trabajar en un plan de acción preventivo.</p>	<p>estudiantes, de Segundo Medio, sólo 660 contestaron las encuestas, que fueron validadas por el Centro Islandés-Planet Youth.</p>	<p>la comuna. <u>De los cuales 5 Establecimientos Públicos:</u> Liceo A 131 Liceo Alto Jahuel Liceo Polivalente Los Guindos Liceo Francisco Javier Krugger Liceo Técnico Profesional <u>3 Colegios Particulares Subvencionados.</u> Colegio Cardenal Caro Saint Mary Alto del Valle. <u>6 Colegios Particulares.</u> Colegio Patagonia de Buin Colegio Buin</p>
---	---	---	---

			Colegio San Isidro Colegio Saint James School Colegio Inglés San José de Linderos Colegio San Fernando de Buin.
Presentación del Programa Evsd a todos los actores relevantes de la comunidad y Constitución de la Mesa Comunal.	<p>Constituir, convocar y realizar mesas comunales de trabajo: El equipo en conjunto con el Alcalde, incentivaron la realización de una mesa de trabajo comunal que tuvo como objetivo coordinar las acciones asociadas a la Implementación del Plan EVSD en la respectiva comuna.</p> <p>Donde se realizó la presentación de los resultados de la Encuesta Juventud y Bienestar al Alcalde y a su equipo, así como también a los principales actores de la comuna, enfocándose en la articulación programática intersectorial según el contexto comunal. La Mesa está conformada por actores claves de la comuna como: Director de Desarrollo Comunitario, representantes de departamentos municipales de educación, deportes,</p>	60 Asistentes que pertenecen a los distintos estamentos del servicio público y privado de la red intersectorial de la comuna	Toda la Comunidad educativa, pública y privada Departamento de salud, Seguridad pública, Carabineros, PDI.

	cultura y recreación, Seguridad Pública, Carabineros de Chile, PDI, representantes de Centros de Padres estudiantes, entre otros.		
Difusión campaña ley de alcoholes	Informar y sensibilizar a la comunidad a través de la entrega de afiches sobre la TOLERANCIA CERO/MODIFICACIÓN LEY 19.925 , a la Oficina de Seguridad pública vía online, ferias, oficinas, municipales, negocios, supermercados etc.	Encargados de Oficinas Municipales, Dueños de locales comerciales, trabajadores, comunidad en general.	200 entrega de afiches
Charla de Habilidades y competencias parentales dirigida la Comunidad	Desafíos de la crianza en los distintos ciclos vitales y conductas de riesgo durante el desarrollo en niñas, niños y adolescentes. Prevención del consumo de alcohol y drogas y su relación con las habilidades parentales preventivas. Comunicación efectiva y vínculo al interior de la familia. Involucramiento parental como principal gestor de cambio. Establecimiento de límites, negociación y supervisión parental. Redes de apoyo. Factores	80 personas	Asistieron 60 personas, considerando a distintos equipos de convivencia, de los Establecimientos de la comuna, equipos municipales de distintas oficinas, padres y apoderados, centro de Padres

	protectores al interior del hogar y en ambientes protegidos.		
Jornada de sensibilización sobre la importancia de la prevención del consumo de drogas y alcohol, desde la mirada de la neurociencia,	Sensibilizar sobre los efectos que produce en el cerebro del ser humano, riesgos y consecuencias en adultos y adolescentes. La prevención va de la mano con la educación, en todo ámbito sabiendo que somos seres integrales y completo	80 personas	50 beneficiarios: Estudiantes o representantes de Centro de alumnos, de enseñanza media de los EE de la comuna. Directores y equipo de convivencia de todos los EE de la comuna Representante de la red intersectorial (salud, Jardines infantiles, Escuela de lenguaje, Oficinas municipales,
Día de la Prevención- vía online.	Sensibilizar a través de historias narrativas y de expresión artística, habilidades preventivas y sociales, para los estudiantes (niños, niñas, adolescentes de la comuna de Buin.	Población objetivo. Alumnos de 2do Y 3er ciclo. Niños y niñas (4 a 9 años) cuenta cuentos	200 estudiantes

	<p>Se realizaron 2 obras de teatro infantil:</p> <p>Nombre: Abril Amiga Mia.</p> <p>2 Cuenta cuentos: Con temática Preventiva y de inclusión.</p>		
Programa Trabajar con calidad de vida Capacitación a Mypes de la Comuna	<p>Desarrollar una cultura preventiva que contribuya al bienestar de los trabajadores y trabajadoras, para fortalecer ambientes laborales promotores de redes de cuidado y protección frente al consumo de alcohol y otras drogas y acciones frente al ámbito de salud, donde se Sensibilizó y capacitó a dos mypes de la comuna, a través de talleres.</p> <p>-Ortopedia Vitalis SpA y Food Trucks.</p>	8 Trabajadores	8 Trabajadores y sus familias.
Capacitación Continuo Preventivo a EE	<p>Capacitar y entregar orientaciones técnicas del programa continuo preventivo.</p> <p>Orientado a promover y desarrollar herramientas para fortalecer prácticas de vida saludable y estrategias preventivas frente al consumo de Drogas y alcohol de los estudiantes de la comuna, fortaleciendo factores protectores de los niños/as y adolescentes.</p>	<p>Nro. total de Beneficiarios: 13.977</p> <p>9574 Estudiantes Establecimientos municipales</p> <p>4403 Estudiantes de establecimientos particulares.</p>	

Visita de Nacional y regional de SENDA, Oficina Previene.	Asesores: Felipe Herrera, Patricio Meza y Benjamín Mora, visitaron a equipo Previene Buin, para entregar Orientaciones técnicas de la nueva modernización del Programa y supervisión de las actividades planificadas, fortalezas y debilidades, observadas, con el fin de mejorar y presentar soluciones en beneficio de cada acción planificada.		
---	---	--	--

c) OFICINA DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS:

ACCIÓN	OBJETIVO
Asesoría Legal.	Prestar asesoría legal a las organizaciones comunitarias de la comuna en el marco de la Ley 19.418.
Asesoría a Fondos Concursables.	Asesorar a las organizaciones para postular a fondos concursables.
Constitución de Juntas de Vecinos y demás organizaciones.	Constituir organizaciones comunitarias tanto territoriales como funcionales bajo la Ley 19.418 sobre Juntas de Vecinos y demás organizaciones comunitarias.
Elección y Renovación de Directorio	Orientar, apoyar y respaldar la elección o renovación de directorios de organizaciones territoriales y funcionales.
Mediación de conflictos comunitarios.	Impulsar y desarrollar instancias de mediación de conflictos comunitarios.
Bingos Solidarios.	Apoyar y respaldar la realización de bingos solidarios en pro de la solución de problemáticas de salud y sociales presentes en la comuna.
Operativos en Terreno.	Participar y colaborar activamente en los operativos en terreno.

Programa “Playa Buin 2022”	Realizar y desarrollar el programa de viajes de verano al litoral central en que participan las organizaciones sociales y comunitarias de la comuna.
Programa “Navidad en Buin”	Realizar y desarrollar el programa de navidad que permite el reparto de juguetes y dulces a niños y niñas de la comuna.

d) CENTRO DE LA MUJER, BUIN:

OBJETIVO	ACTIVIDAD
Coordinación Intersectorial	Envió correos a la red local con documentos como Ficha de derivación, objetivos del CDM, modalidad de atención, horarios de atención, etc.
	Comunicación con los Consejeros Técnicos del Tribunal de Familia de Buin, en acciones que involucran la protección y traslado de mujeres al CDA.
	Participación del Consejo de Seguridad Comunal de Buin.
	Reuniones para la conformación de una Red de Violencia contra las Mujeres.
Sensibilización	Taller online con motivo de la conmemoración del 8 de marzo.
	Programa online abordando los temas asociados a la violencia atendido por el CDM, en conmemoración del 25 de noviembre.
	Taller a operadores del programa Buin Seguro.
Difusión	Difusión del programa y temáticas abordadas por el CDM a través de los distintos programas transmitidos en el canal local con difusión también online.

ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN

AÑO	TOTAL	VARIACIÓN
2020	257	2,3%
2021	263	

ATENCIONES REALIZADAS		
AÑO	TOTAL	VARIACIÓN
2020	2.308	21%
2021	2.796	

En lo que va del año 2022 las atenciones realizadas son 1.358, lo que representa un 48% del año 2021.

e) FISCALÍA AUXILIAR:

La fiscalía es un organismo autónomo, cuya función es dirigir la investigación de los delitos, llevar a los imputados a los tribunales, si corresponde, y dar protección a víctimas y testigos. (Información de la página de la fiscalía).

En la necesidad de atender de forma más cercanamente a los habitantes de Buin y Paine nace la iniciativa de contar con una Fiscalía Local, la cual se ubica en calle Sargento Aldea #627, Buin y cuenta con atención de primer y segundo nivel. El primer nivel dice relación con la entrega de información general de una causa en particular, el segundo nivel dice relación con la toma de declaraciones, aporte de antecedentes, entre otros.

El Fiscal Regional José Luis Pérez Calaf, señaló hace algún tiempo “Para nosotros es muy relevante lograr esta oficina porque casi dos tercios de las personas que son de Buin y Paine, terminan desistiendo de la persecución penal y eso lamentablemente logra que no tengamos condena respecto a los imputados”.

Actualmente la oficina de la Fiscalía Auxiliar se encuentra atendiendo los días Martes y Jueves de 09.00 a 12.30 horas.

f) SUBSECRETARÍA DE LA PREVENCIÓN DEL DELITO:

Esta subsecretaría depende del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y su misión como institución es diseñar, implementar y evaluar políticas públicas orientadas a prevenir delitos, rehabilitar a los infractores de ley y apoyar a las víctimas. Dentro de sus funciones se encuentran la de asesorar y proponer al Ministro de Interior políticas públicas orientadas a la prevención del delito y la rehabilitación y reinserción social de los infractores de ley además de la prevención del consumo de drogas, estupefacientes y otras sustancias, ocupándose de la rehabilitación y reinserción de quienes estén afectados por estas sustancias siempre que se trate de infractores de ley. Además tiene funciones como celebrar acuerdos con instituciones públicas o privadas, evaluar los planes, programas, acciones, prestaciones, entre otros.

Para lograr sus objetivos la SPD cuenta con una serie de programas de gran importancia como el Fondo Nacional de Seguridad Pública, el cual busca fomentar el compromiso de las organizaciones sociales y municipalidades en el desarrollo e implementación de iniciativas de seguridad; Denuncia Seguro, canal que recibe información delictual de forma 100% anónima para con esa información realizar una denuncia al Ministerio Público con el objeto de que realice la investigación y persecución penal de los hechos; Programa de Apoyo a Víctimas, el cual contribuye a la superación de los daños ocasionados por la violencia de un delito entregando atención psicológica, social y legal. Otro programa es la Red Nacional de Seguridad Pública, la cual, entre otras cosas ofrece asistencia técnica en la formulación, actualización y ejecución de los Planes Comunales de Seguridad Pública.

g) DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA

La creación de la Dirección de Seguridad Pública de la Ilustre Municipalidad de Buin fue aprobada por unanimidad en sesión ordinaria n°50 del Concejo Municipal con Acta n°149.

Puesta en marcha el día 6 de junio del presente año integrada por el Programa Buin Seguro y con las siguientes unidades:



OBJETIVO:

DISEÑAR
COORDINAR
IMPLEMENTAR

Políticas y programas enfocados en la prevención del delito y la violencia.

Labores Preventivas:

- Patrullaje Preventivo
- Central Telefónica
- Central de Televigilancia
- Gestión Comunitaria
- Análisis Delictual

- Participación Ciudadana
- Plan Comunal de Seguridad Pública

BUIN SEGURO

El programa tiene por objetivo el *“colaborar en la gestión de prevención del delito y la violencia, para disminuir la percepción de inseguridad en los vecinos de Buin. Además de prestar el servicio de orientación a los vecinos en materias de seguridad.”*

Acciones:

Central Telefónica: Buin Seguro cuenta con una Central Telefónica que funciona las 24 horas del día los 365 días del año, mediante 3 líneas de comunicación. Cuenta con un operador que dependiendo de la solicitud del vecino o la vecina deriva o coordina a las instituciones correspondientes dependiendo del caso. A la vez, este funcionario genera una planilla con los datos delictuales y/o factores de riesgo obtenidos para la entregar al Departamento de Seguridad Ciudadana y aportar al análisis delictual correspondiente.

Patrullaje Preventivo: El Programa cuenta hoy en día con 3 camionetas, 5 motocicletas y 4 bicicletas destinadas a la labor de patrullaje preventivo llevado a cabo con los funcionarios capacitados acompañados con paramédicos. La labor de patrullaje preventivo se realiza las 24 horas del día, los 365 días del año. Esta labor es también coordinada con la Institución de Carabineros de Chile de la 15° Comisaría de Buin para realizar patrullas mixtas. El objetivo de lo anterior es realizar rondas preventivas por sectores de gran afluencia de público, lugares con focos delictuales y concurrir a los llamados de emergencias derivados de la Central Telefónica. Además, se presta apoyo en la fiscalización de cumplimiento de Ley de Tránsito, Ley de Rentas Municipales y Ordenanzas Municipales.

Central Televigilancia: La labor de monitoreo se lleva a cabo mediante la instalación de 36 cámaras de seguridad en dependencias municipales, 12 en puntos estratégicos de la comuna y 5 cámaras comunitarias, actualmente se están conectando a la central 12 puntos más de cámaras instalados en calles concurridas del centro de Buin. El objetivo del monitoreo no es solo la prevención del delito sino que también al control formal, en cuanto permite la coordinación inmediata ante la ocurrencia de un delito y, finalmente aporta a la persecución de este al ser las imágenes medios de pruebas en procesos investigativos.

Gestión Comunitaria: Existen diversas formas como el programa lleva a cabo la gestión comunitaria, una de ellas es la coordinación de visitas a terreno con Juntas de Vecinos para evaluar los posibles problemas en seguridad ciudadana y los factores de riesgo que presenta el sector. A la vez, Buin Seguro mediante su línea de Whatsapp es integrante de diversos grupos comunitarios de emergencias para entregar una atención rápida y oportuna a la emergencia o a la coordinación, según sea el caso.

Por otro lado, desde el área preventiva se apoya a la comunidad en la postulación a fondos públicos y orientación para la formulación de organizaciones de la sociedad civil como lo son las Juntas de Vecinos y los Comités de Seguridad. De la misma manera se han planificado diversas actividades, entre charlas y conversatorios para las Juntas de Vecinos en la que se explican y dan a conocer las diferentes instituciones involucradas en seguridad que están presentes en la comuna, fomentando la denuncia y la organización vecinal.

Análisis Delictual: El programa cuenta con un equipo profesional que recopila la información necesaria respecto a tasa de ocurrencia de delitos para luego geo-referenciarlos y caracterizarlos mediante día y hora, sexo y víctima/victimario. A la vez, se incluye en el análisis los factores de riesgos presentes en una comunidad, como lo son el exceso de follaje, luminaria deficiente, presencia de basurales, tomas de terreno, entre otros.

Participación Ciudadana: El artículo 69 de la Ley 20.500 sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública, establece que “el Estado reconoce a las personas el derecho de participar en sus políticas, planes y programas”. Es en ese sentido que durante el año 2022 se llevaron a cabo Mesas de Encuentro con representantes de Juntas de Vecinos para obtener una radiografía de los distintos sectores de la comuna de Buin.

Plan Comunal de Seguridad Pública: El artículo 104 F, de la LOC de Municipalidades, ordena la creación del Plan Comunal de Seguridad Pública, instrumento de gestión que fija las orientaciones y las medidas que la municipalidad y los órganos que lo componen dispongan en materia de seguridad pública. El programa cuenta con un equipo profesional encargado del diseño y planificación de este instrumento y su respectivo diagnóstico, monitoreando su ejecución y actualizando el documento anualmente, según lo establecido por Ley. A la vez, el equipo se encarga de la formulación y presentación de proyectos de financiamiento externo para procurar la obtención de recursos para el cumplimiento de las metas y objetivos del PCSP.

CONCURRENCIA BUIN SEGURO			
	AÑO 2021	AÑO 2022	DIFERENCIA
HURTO	14	69	55
INCENDIO	264	310	46
ACCIDENTE TRANSITO	345	283	-62
ATENCIÓN A LA COMUNIDAD	5456		-
INFRACCIONES AL TRÁNSITO	1427	1055	-372
AUTOS ABANDONADOS	19	18	-1
INCIVILIDADES	663	859	196
VIOLENCIA INTRAFAMILIAR	54	59	5
LEY DE ARMAS	33	38	5
RUIDOS MOLESTOS	1663	-	-
ROBO	176	326	150
TENENCIA RESPONSABLE DE MASCOTAS	-	39	-
FUEGOS ARTIFICIALES	-	17	-
LEY DE DROGAS	-	27	-

REGISTRO LLAMADAS			
	AÑO 2021	AÑO 2022	DIFERENCIA
1426	4.308	888	-3.420
LÍNEA 800	3.645		-
CELULAR	7.579	210	-7.369

WHATSAPP	8.857	1.430	-7.427
----------	-------	-------	--------

INFRACCIONES			
	AÑO 2021	AÑO 2022	DIFERENCIA
TRÁNSITO	1.360	969	-391
ORDENANZA MUNICIPAL	101	70	-31

DERIVACIONES 2022		
	AÑO 2022	
ANIMAL MUERTO (DIMAO)	1	
BASURA O ESCOMBRO (DIMAO)	38	
CABALLARES(DIMAO)	16	
CABLES ELECTRICOS(DIMAO)	78	
CAÍDA ÁRBOL/RAMA	73	
DESBORDE ACEQUIA (DIMAO)	32	
LUMINARIA PÚBLICA (DIMAO)	142	
SEMÁFORO APAGADO O MAL ESTADO (TRANSITO)	19	
TRABAJOS VÍA PÚBLICA (BUIN SEGURO)	23	
VEHÍCULO MAL ESTACIONADO (BUIN SEGURO)	292	

Otras instituciones presentes en la comuna que trabajan en el área operativa de la seguridad son Policía de Investigaciones y Carabineros de Chile, a continuación se muestran resultados de la gestión 2021 y datos 2022.

h) POLICÍA DE INVESTIGACIONES

Fuente datos: Base Relacional de Análisis e Información BRAIN

AÑO 2021

CASOS MAYOR OCURRENCIA	CANTIDAD
ESTAFAS Y OTRAS DEFRAUDACIONES	322
AMENAZAS SIMPLES	309
LESIONES (LEVES Y GRAVES)	280
OTROS HECHOS	244
UBICAR PARADERO DE PERSONAS	165
MICROTRÁFICO	135
HURTO SIMPLE	106
ROBO CON INTIMIDACIÓN	105
TOTAL CASOS	3.265

AÑO 2022

CASOS MAYOR OCURRENCIA	CANTIDAD
AMENAZAS SIMPLES Y CONDICIONALES	413
OTROS HECHOS	125
ESTAFAS Y OTRAS DEFRAUDACIONES	122
MICROTRÁFICO	98
LESIONES MENOS GRAVES	63
ABUSO SEXUALMENOR DE 14 AÑOS	61
ROBOLUGAR HABITADO	47

MALTRATO HABITUAL	40
TOTAL CASOS	1.756

I) CARABINEROS DE CHILE

Los siguientes datos fueron obtenidos del Sistema Táctico de Operación Policial, el cual mejora la coordinación y permite revisar la actividad delictual, los puntos dónde se producen los delitos y las denuncias que se han recibido para la prevención y disminución de delitos.

	AÑO 2021 (A la fecha)	AÑO 2022 (A la fecha)	% Variación (Año a la fecha)
Robos con Violencia	146	291	99%
Robos con Fuerza	382	714	87%
Homicidios	0	4	
Violaciones	13	14	8%
Lesiones	223	285	28%
Hurtos	245	368	50%
Delitos No Violentos	627	1.082	73%

■ ENTREVISTAS SEGURIDAD PÚBLICA 2022

La ley 20.965, sobre la creación de los Consejos y Planes Comunales de Seguridad Pública estipula los plazos de duración de estos instrumentos, en el año 2021 se aprobó por unanimidad en el Concejo Comunal el Plan Comunal de Seguridad Pública 2021-2025 de la comuna de Buin, el cual contiene un diagnóstico, objetivos, actividades y mecanismos de evaluación que regirán el trabajo del municipio para los próximos 4 años. Sin embargo este instrumento de gestión debe ser actualizado anualmente, es en este contexto que se desarrollarán entrevistas a diferentes grupos sociales y económicos que componen la comuna, de esta forma, se podrá incluir en las líneas estratégicas del Plan una visión integral de la seguridad pública.

OBJETIVO

Conocer la visión en seguridad pública de los diferentes actores inmersos en la comuna de Buin.

ACTORES ENTREVISTADOS

INSTITUCIÓN	NOMBRE
Concejal	Francisco Becerra Osorio
Concejala	Tamara Aguilera Cartagena
Fiscalía Local San Bernardo	Fiscal Pamela Torres
Centro de la Mujer	Coordinador Felipe Castillo
Oficina de Protección de Derechos N.N.A.	Coordinador Diego Pino
Oficina de la Mujer	Coordinadora Valentina Rivas
Empresa Buses Buin Maipo	Gerenta Marilyn Sossa
Cámara de Comercio	Hernán Henriquez Parrao
Street Center Paseo Buin	Administrador Bernardo Palma
Street Center Los Linderos	Administrador Pedro Caceres
Educación	<ul style="list-style-type: none">● Ana María Valenzuela (Escuela Valdivia de Paine)● María Consuelo Vergara (Escuela Lo Salinas)● Emilio Pulgar (Liceo Polivalente Los Guindos)
	<ul style="list-style-type: none">● Walter Keuouchur (Director Hospital de

Salud	Buin)
	<ul style="list-style-type: none"> ● Cinthia Carrillo (Sub-directora CESFAM Alto Jahuel)

PREGUNTAS

1. ¿Cuál es su visión respecto a la seguridad pública en la comuna?
2. ¿Cuáles son los delitos con mayor ocurrencia en su sector?
3. En los últimos 12 meses, ¿Usted ha sido víctima de algún delito? ¿a qué instituciones ha recurrido para hacer la denuncia?
4. En los últimos 12 meses, ¿Qué medidas ha tomado para solucionar los problemas de seguridad?
5. Según lo que usted observa en su sector, ¿Cuáles son los factores de riesgo que propician la ocurrencia de delitos?
6. Según lo que usted observa en su sector, ¿Cuáles son las oportunidades para abordar los problemas de seguridad pública?

El análisis de las entrevistas efectuadas se llevará a cabo mediante 3 líneas estratégicas, por un lado la visión que existe hoy en día respecto de la seguridad comunal, la identificación de delitos y factores de riesgo, desde las instituciones, con más ocurrencia en la comuna.

VISIÓN

Para analizar la visión en seguridad comunal se deben tomar en cuenta diversos factores, desde el aumento de la población, la conectividad de la comuna, los factores de riesgos y oportunidades presentes en Buin, la escasez de recursos, entre otros. En términos generales la mayoría de los entrevistados manifiesta que la seguridad ha disminuido considerablemente, los niveles de percepción de inseguridad se han visto aumentados por el crecimiento demográfico, por la presencia de sectores mal iluminados y por la baja dotación de personal policial y preventivo para efectuar las rondas de vigilancia correspondientes. Lo anterior se refleja en las palabras del Concejal Francisco Becerra:

"Recibo muchos comentarios de las personas planteando que hay mayor sensación de victimización, no sé si se condice con las cifras, pero sí hay mayor sensación ambiente de que Buin y el país en general está mal en seguridad. El diagnóstico a nivel nacional es más complejo pero creo

que es más la victimización que el número de delitos en sí... En Buin depende mucho del sector, la gente siente y cree que no hay presencia policial, hay narcotráfico desbandado y la gente cree que no hacen nada por eso"

Como resultado de lo anterior también se identifica un sentimiento de abandono por parte de las instituciones públicas en estas materias, sin embargo el programa Buin Seguro cuenta con un nivel de aprobación bastante alto, opinión compartida por varios de los entrevistados, destacando las palabras de Felipe Castillo, Coordinador del programa Centro de la Mujer y de la Concejala Tamara Aguilera Cartagena:

"El programa Buin Seguro es positivo para la comunidad ya que es una articulación del municipio presente en la comunidad, se observa que existe una herramienta que es parte de la institucionalidad que va en relación a brindar apoyo a las policías para entregar espacios seguros a la población. Se observa un trabajo, en las respuestas de las usuarias sienten que es un programa que tiene resultados."

"El programa (Buin Seguro) responde muy bien, mi crítica va dirigida más bien a los tiempos de respuestas a los procesos judiciales"

Por otro lado, los entrevistados del sector de Salud de la comuna realizan un análisis importante a destacar, comparten lo anteriormente expuesto y agregan el aumento de la violencia en la población en general, como método de resolución de conflictos. Víctimas de lo anterior han sido los y las funcionarias del sector de salud, donde en el último periodo de tiempo han recibido una serie de ataques por parte de los y las usuarias,

"Uno de los hechos de violencia preocupante nos afecta directamente a los funcionarios, nosotros notamos climas tensos pero hoy se ha traducido en hechos concretos de agresiones, ahora se hace más necesario la presencia de personal de seguridad en establecimientos de salud"

A la vez en las urgencias se están recibiendo muchos casos de personas apuñaladas o baleadas, *"lastimosamente hay presencia de bandas delictivas dentro de la comuna, lo que va a traer un aumento en los hechos delictuales y en la asistencia a urgencias"*.

"Hay evidencia de que hay un cambio y se va a quedar, lo que observo de manera abstracta tiene que ver con la localización de nuevas poblaciones, en algún momento contribuyó que se instalarán personas que son de Buin, la comuna está creciendo exponencialmente y eso va a generar

migración que trae cambios y en términos de seguridad también debe ir a la par con ese cambio. Valoro mucho el programa Buin Seguro, tienen buen monitoreo, buenos tiempos de respuesta, es algo que hay que potenciar y es muy contributivo respecto a la carencia de carabineros. Sin embargo, con los policías hay que trabajar estrechamente en términos de inteligencia, adecuarnos a lo que está sucediendo.

Es importante trabajar desde la prevención y la promoción ya que es forma de ver como solucionamos los problemas de seguridad que no sean desde la violencia, abordar desde la promoción y prevención para no llegar al tratamiento como trabajamos en salud”

Opinión muy similar se encuentran en las entrevistas realizadas al sector de Educación y a programas como la Oficina de Protección de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, los cuales hacen hincapié en la labor preventiva en términos de educación a la población y de coordinación interinstitucional.

Una de las preocupaciones más presentes en el sector de educación tiene relación con la prevención de la vulneración de derechos y el aumento e/o identificación de casos de abusos sexuales a menores. A pesar de que en términos delictuales los establecimientos educacionales no identifican ni visualizan graves problemas dentro de los establecimientos sino que más bien los identifican alrededor (Microtráfico, consumo de drogas y alcohol, entre otros) si están el alerta por el aumento de casos de abusos sexuales manifestando que están haciendo todo lo posible para abordar los casos de la manera más integral sin embargo el equipo existente es insuficiente y no cuentan con los recursos necesarios para prevenir, atender ni hacer estudios.

“Lo que no tenemos estadísticas y es lo que más nos duele es la violencia intrafamiliar en nuestros niños y el abuso sexual, como dependemos del CESFAM o consultorios recién vamos en los séptimos básicos y hemos podido detectar ciertos casos... necesitamos equipos interdisciplinarios, hemos tenido muchos casos con intención suicida. El foco debe estar en la prevención, cómo prevenir que nuestros niños sean abusados... hoy en día existe una naturalización de la violencia, como proyectamos esto a la sociedad civil”

Desde ahí la Oficina de Protección de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, manifiesta que la coordinación entre instituciones es una excelente herramienta para el levantamiento de información, como ejemplo nombre a la Mesa de Coordinación Red de Infancia, en la cual se encuentra presente sector salud, sector educación, colaboradores de Mejor Niñez y el municipio, a

pesar de llevar pocas reuniones ya han podido identificar ciertos datos importantes para proyectar un trabajo respecto a las infancias. De igual forma, la mayoría de los entrevistados comentan que la coordinación institucional es vital para el desarrollo de una comuna segura.

DELITOS

Según las y los entrevistados los delitos que más identifican en la gestión de sus programas y/o en el contexto en el cual se encuentran insertados, tienen relación con Delitos de Mayor Connotación Social hacia la propiedad y Violencia Intrafamiliar.

Instituciones como la Cámara de Comercio, Street Center y empresa de locomoción privada han identificado un aumento en Robo en lugar no habitado y Robo de Accesorios de o desde vehículos. Sin embargo, cuando se les consulta desde su rol como ciudadano de la comuna visualizan el Robo en Lugar habitado y Encerronas/Portonazos.

Por otro lado, las instituciones con una labor más social, como los programas entrevistados (Centro de la Mujer, Oficina de la Mujer y Oficina de Protección de Derechos de N.N.A.) plantean que se debe prestar especial atención al aumento de casos de Violencia Intrafamiliar y Abusos sexuales a menores. Lo anterior desde el análisis de que muchos victimarios cuentan con una historia de crianza y cultura en la que la violencia estuvo y está normalizada como herramienta de resolución de conflictos.

FACTORES DE RIESGOS

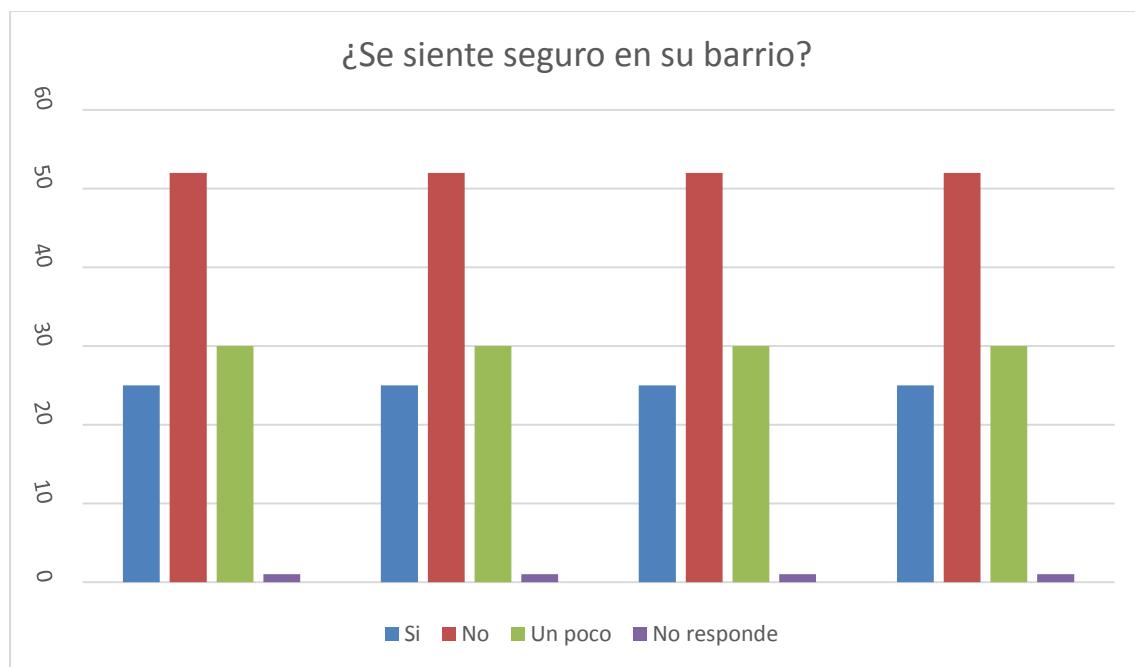
Al consultar a los entrevistados por los diferentes factores de riesgos presentes en la comuna ellos identificaron falta de iluminación, falta de seguridad vial (principalmente en sectores que hay presencia de centros educacionales), falta de vigilancia no solo en términos de patrullaje preventivo sino que también en el área de monitoreo (cámaras) focalizado tanto en la comuna en general como en las rutas que cumplen el rol de ser vías de acceso y salida de Buin y por último la escasa coordinación institucional e importancia a programas asociados a la labor preventiva desde la perspectiva social de la seguridad pública.

En términos de seguridad vial, los entrevistados destacaron que existe muy poca señalética, espacios peatonales para el tránsito tranquilo de peatones y muy baja fiscalización del tránsito.

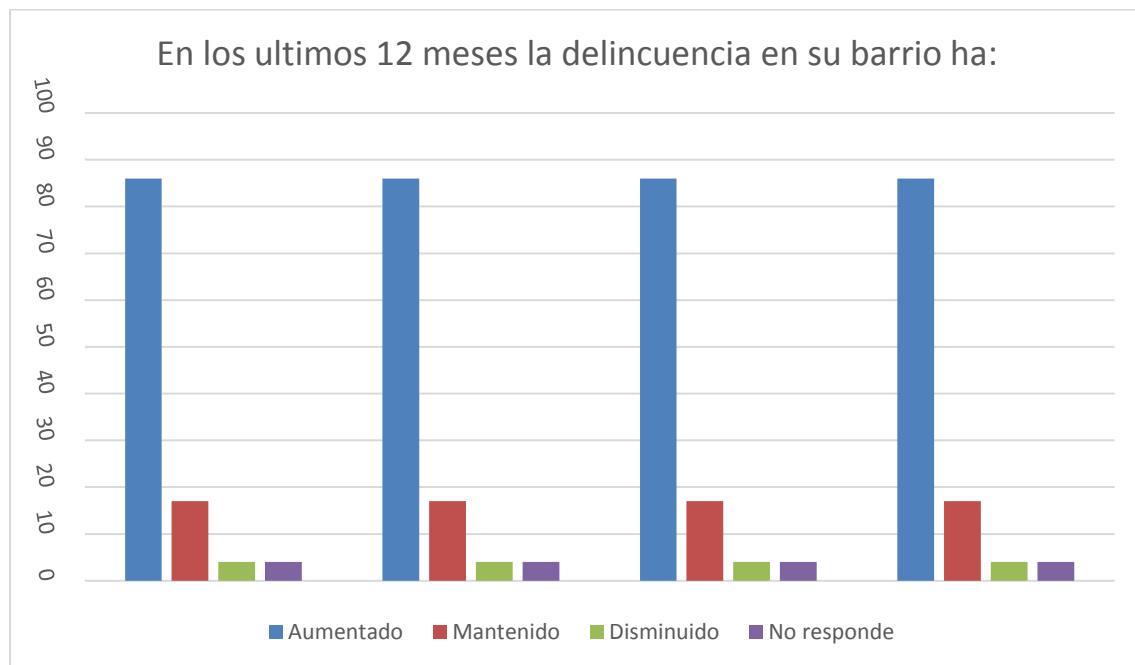
- ENCUESTA SEGURIDAD PÚBLICA 2022

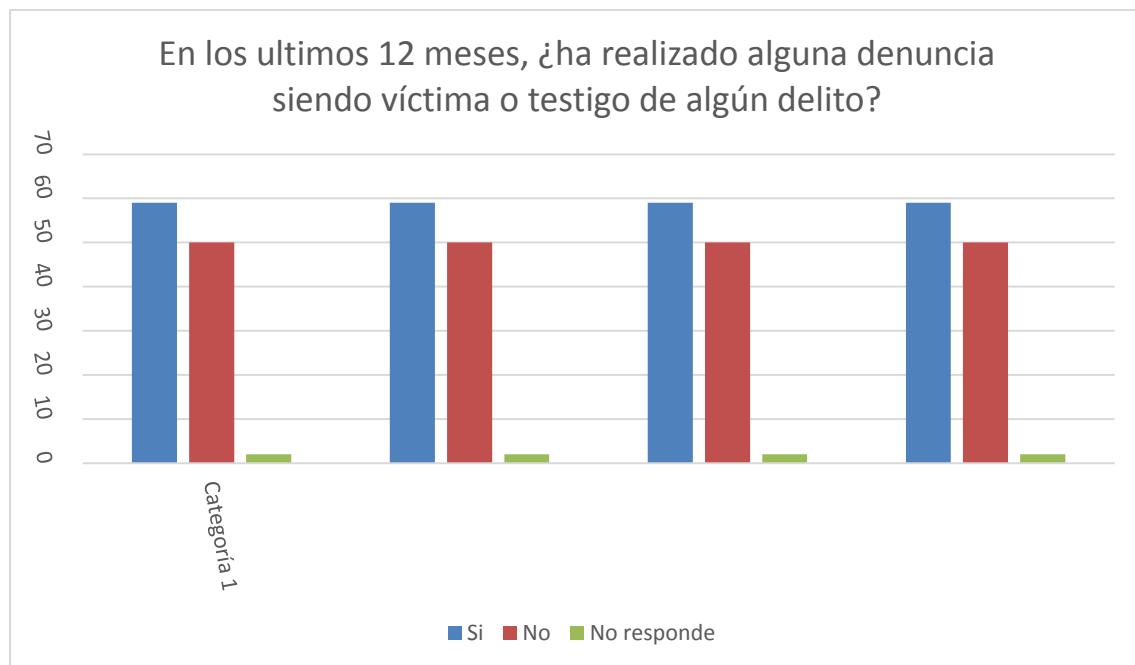
RESULTADOS ENCUENTRA SEGURIDAD PUBLICA

TOTAL RESPUESTAS: 111

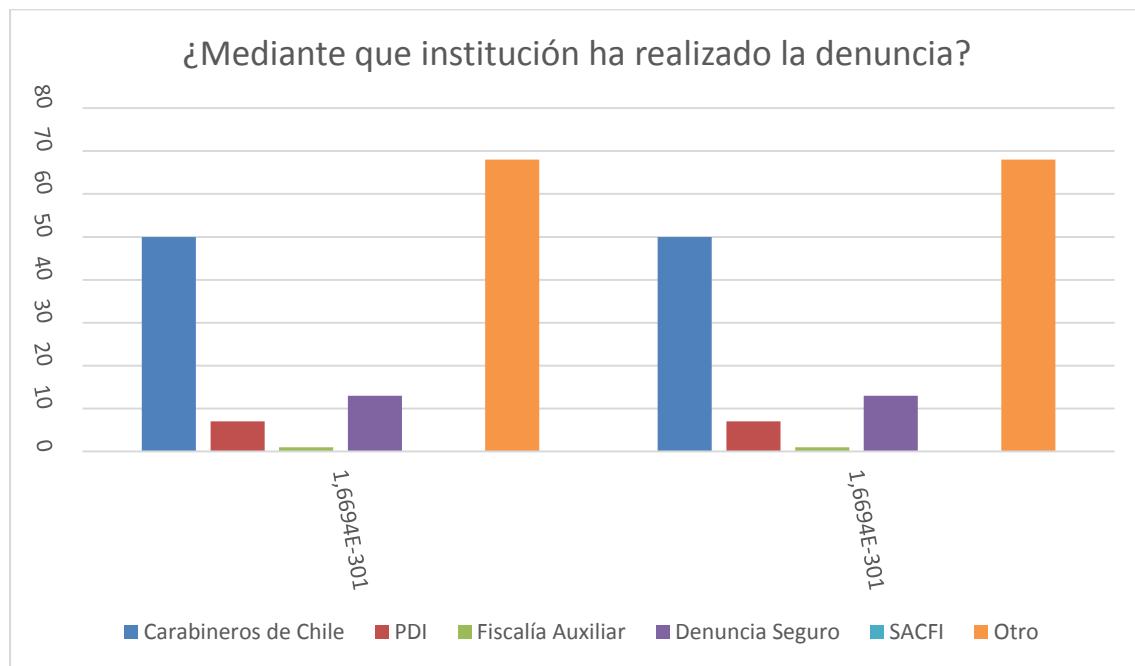


El grafico anterior corrobora la percepción de inseguridad existente en nuestra comuna.





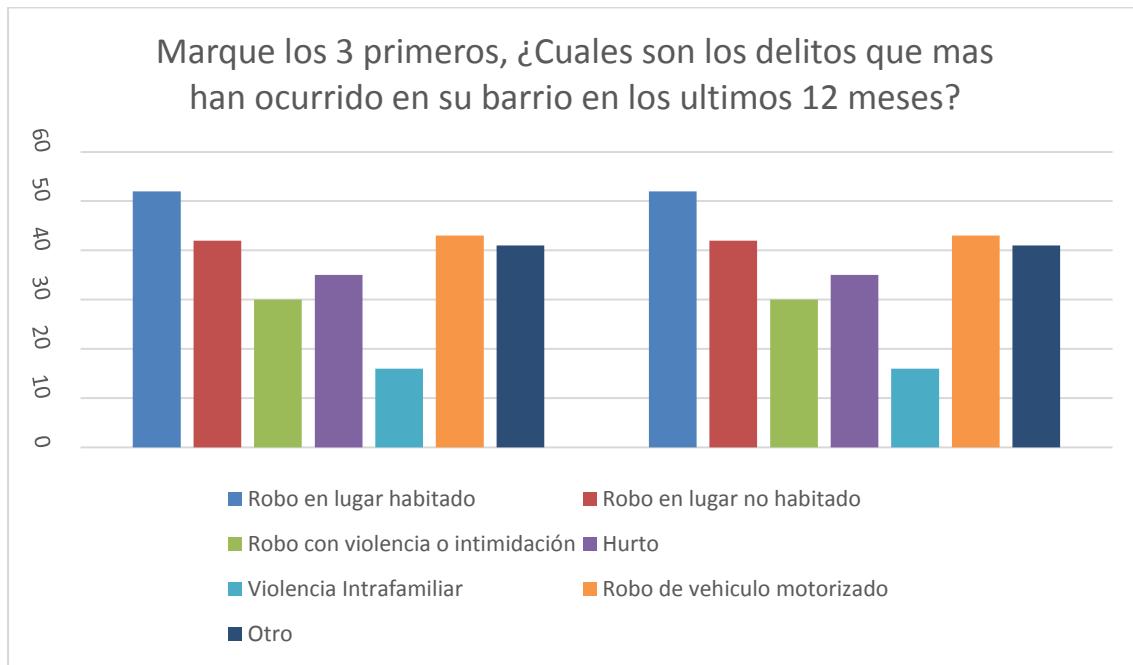
A pesar de los gráficos anteriores, donde se aprecia una percepción de inseguridad muy alta, al contrastarla con las personas que realmente han sido víctimas de delitos.



De un total de 111 personas que respondieron la encuesta, 71 personas marcaron alguna de las instituciones que se presentaron en primera instancia, 8 personas escribieron de puño y letra mediante cual institución han realizado una denuncia y 60 personas no marcaron ni escribieron respuesta.

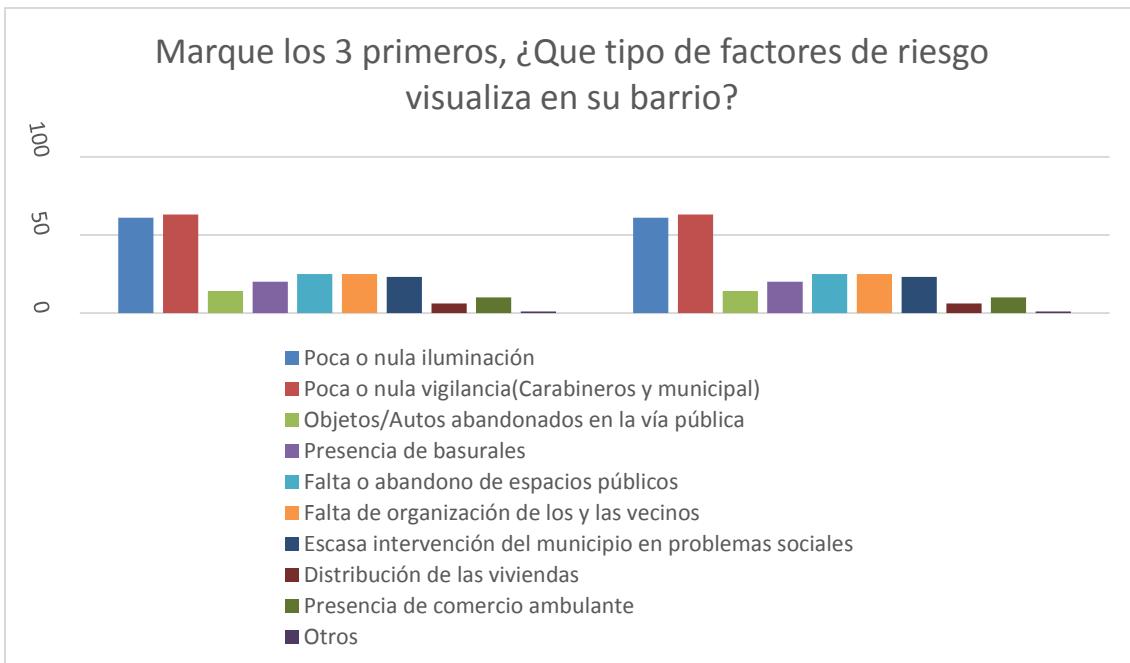
Dentro de las 8 personas que escribieron otra opción, se encuentran:

- Buin Seguro: 6
- Concejo Municipal: 1
- Junta de Vecinos: 1



De un total de 111 personas, 36 no respondieron. Dentro de la opción “Otros”, encontramos las siguientes respuestas:

- Amenazas: 1
- Riña Pública: 2
- Micrográfico: 1
- Robo de Accesorio de vehículo: 1



En la opción “Otros”, una persona respondió “Poca o nula fiscalización en tenencia responsable de mascotas”

▪ MESAS DE ENCUENTRO CON JUNTAS DE VECINOS

OBJETIVO GENERAL

Sistematizar los planteamientos y observaciones de la comunidad de Buin respecto a la seguridad pública.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar instancias de encuentro entre la comunidad.
- Conocer el nivel de percepción de inseguridad de la comunidad.
- Identificar los delitos con más ocurrencia en la comuna.
- Visualizar a las diferentes organizaciones de la sociedad civil.
- Levantar información sobre las problemáticas y oportunidades del sector.
- Generar vinculación vecinal a la toma de decisiones en seguridad pública.

METODOLOGÍA

Comienza la actividad con la presentación de la Dirección de Seguridad Pública de Buin, luego se enmarca el desarrollo de la actividad en la actualización del PCSP explicando la importancia de

desarrollar estas instancias en pos de que el instrumento de gestión y planificación tenga un carácter participativo. A continuación se explica la metodología a utilizar.

Los ejes a tratar son los siguientes: (30 minutos)

- Delitos con más ocurrencia
- Factores de riesgo

La monitora debe llenar con la información recopilada un formulario que sistematice los principales puntos discutidos, dicho documento servirá de insumo para la actualización del diagnóstico de la comuna y del Plan Comunal de Seguridad Pública.

PARTICIPACIÓN

LOCALIDAD	FECHA	CANTIDAD DE ASISTENTES	PROBLEMÁTICA
Villa Ámsterdam	25 de julio del año 2022	11	Microtráfico Incivilidades Falta de iluminación Falta de vigilancia Sitios eriazos Escasa seguridad vial
El Recurso	9 de agosto del año 2022	8	Falta iluminación Falta de vigilancia Escasa seguridad vial Robo por sorpresa Robo de vehículos Robo en lugar no habitado Balazos o fuegos artificiales Robo de cables

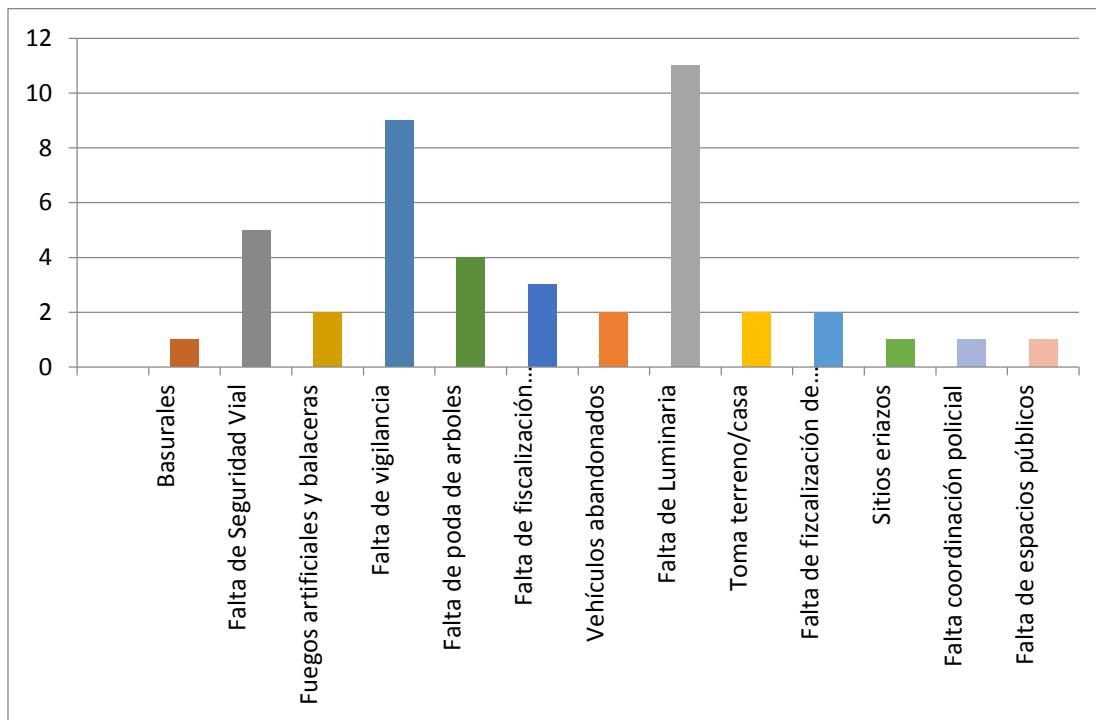
Villas Sector Sur II	10 de agosto del año 2022	2	Falta iluminación Falta de espacios públicos Falta de vigilancia
Valdivia de Paine	16 de agosto del año 2022	11	Falta de iluminación Falta de vigilancia Microtráfico Escasa seguridad vial Cultivo de drogas Presencia de basurales Falta de fiscalización al comercio
Linderos	17 de agosto del año 2022	11	Falta de vigilancia Microtráfico Robo lugar habitado Falta de iluminación Robo de vehículos Robo objeto de vehículos Robo Bicicletas
Viluco	18 de agosto del año 2022	11	Microtráfico Robo en lugar habitado Robo en lugar no habitado Falta de seguridad vial Falta vigilancia Falta fiscalización de

			transito
			Falta de vigilancia
			Falta de luminarias
			Falta fiscalización comercio
El Diamante	23 de agosto del año 2022	12	Falta de vigilancia
			Falta de iluminación
			Microtráfico
			Prostitución
			Falta de poda de árboles
			Falta fiscalización de tránsito
			Robo accesorio de vehículos
			Robo en lugar no habitado
			Casa tomada
			Robo de vehículo
			Robo en lugar habitado
Alto Jahuel	24 de agosto del año 2022	6	Microtráfico
			Falta de luminarias
			Robo con violencia o intimidación
			Falta de fiscalización transito
			Falta de poda de arboles
			Violencia Intrafamiliar
			Robo en lugar no

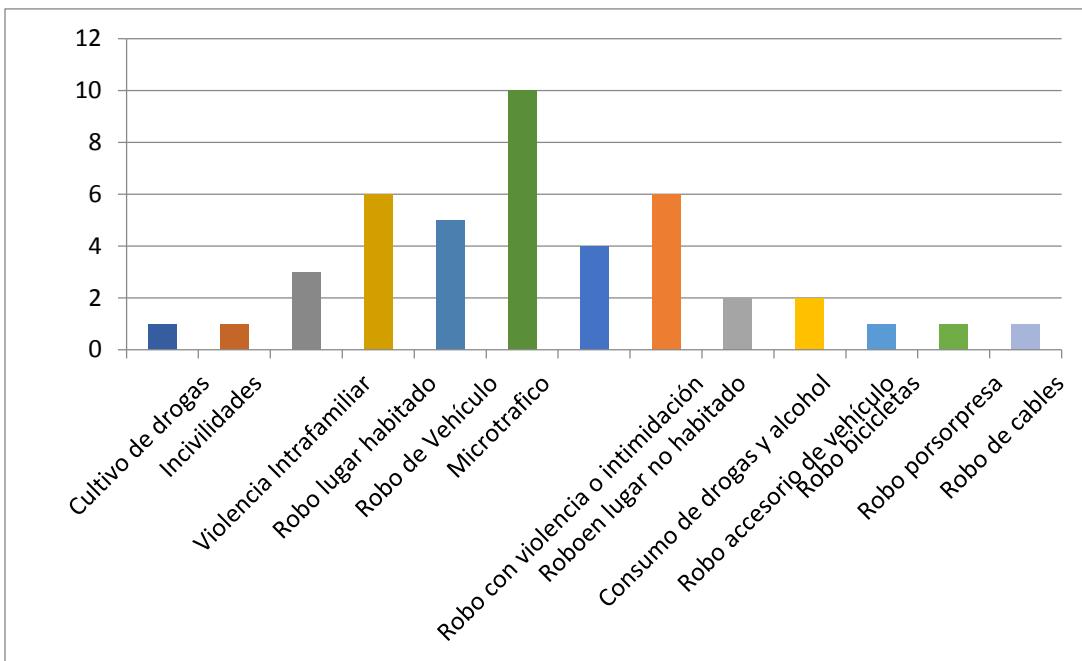
			habitado
			Robo en lugar habitado
			Tomas de terreno
Nuevo Buin	25 de agosto del año 2022	6	Violencia Intrafamiliar
			Robo en lugar habitado
			Robo de vehículo
			Microtráfico
			Falta de seguridad vial
			Balaceras o fuegos artificiales
			Robo con violencia o intimidación
			Robo en lugar no habitado
			Falta de vigilancia
			Falta de poda de arboles
Villas Sector Sur I	29 de agosto del año 2022	8	Falta de luminaria
			Robo con violencia o intimidación
			Robo de vehículos
			Robo en lugar habitado
			Falta de vigilancia
			Microtráfico
Poblaciones Sector Norte	30 de agosto del año 2022	10	Consumo de drogas y alcohol
			Microtráfico
			Robo en lugar no

			habitado
			Falta de poda de arboles
			Robo con violencia o intimidación
			Violencia Intrafamiliar
			Falta fiscalización al comercio

FACTORES DE RIESGO



DELITOS



■ INFRACTORES MENORES DE EDAD

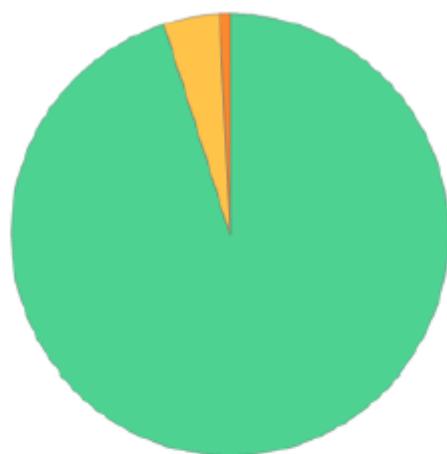
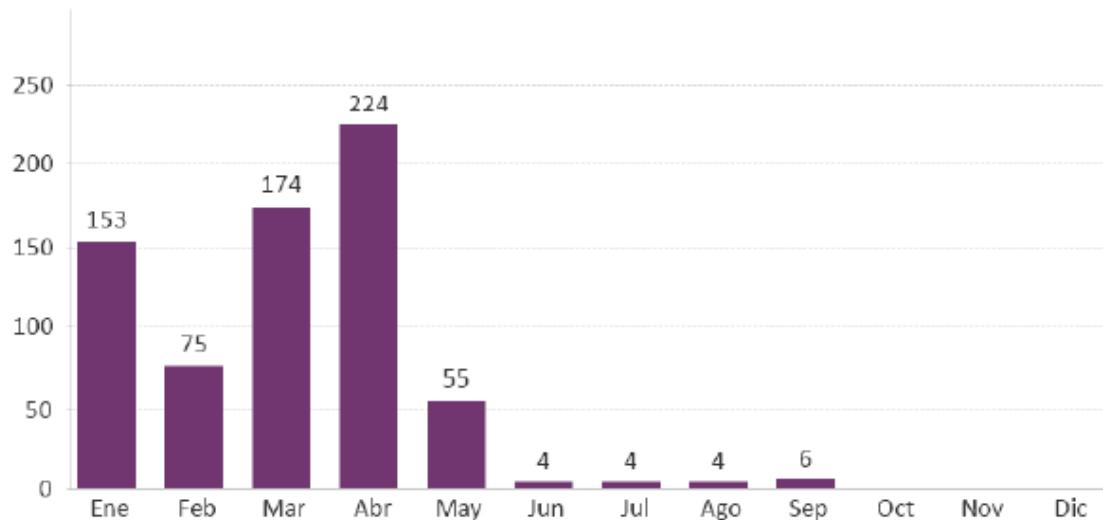
Respecto a los niños, niñas y adolescentes infractores de ley en la comuna, La Subsecretaría de Prevención del Delito grafica los datos en base a Categoría delictual y porcentaje de participación de NNA en hechos delictuales.

El total de NNA involucrados en delitos de mayor connotación social es de 20 casos representando un 5,3% del total, en el caso de incivilidades es de 7 casos representando un 3,0%.

Categoría delictual	Delitos, faltas e infracciones	1 - 13 años	14 - 17 años	Total NNA	Total mayores	Porcentaje de participación NNA
Delitos de mayor connotación social	Robo con violencia o intimidación	0	1	1	23	4,2%
	Robo por sorpresa	0	2	2	0	100,0%
	Robo de vehículo motorizado	0	0	0	1	0,0%
	Robo de objeto de o desde vehículo	0	0	0	4	0,0%
	Robo en lugar habitado	0	2	2	14	12,5%
	Robo en lugar no habitado	0	4	4	26	13,3%
	Otros robos con fuerza	0	0	0	3	0,0%
	Hurtos	0	3	3	110	2,7%
	Lesiones menos graves, graves o gravísimas	0	3	3	19	13,6%
	Lesiones leves	0	5	5	156	3,1%
	Homicidios	0	0	0	0	-
	Violaciones	0	0	0	4	0,0%
Total Delitos de mayor connotación social		0	20	20	360	5,3%
Incivilidades	Amenazas (incivilidades)	0	2	2	172	1,1%
	Consumo alcohol vía pública y ebriedad	0	0	0	0	-
	Daños	0	3	3	23	11,5%
	Comercio ambulante o clandestino	0	0	0	0	-
	Ruidos molestos	0	0	0	0	-
	Desórdenes	0	2	2	1	66,7%
	Riña pública	0	0	0	27	0,0%
Total Incivilidades		0	7	7	223	3,0%
Violencia intrafamiliar		0	2	2	184	1,1%
Infracción a ley de drogas	Consumo de drogas	0	0	0	3	0,0%
	Elaboración/cultivo de drogas	0	0	0	24	0,0%
	Hallazgo de drogas	0	0	0	0	-
	Microtráfico	0	1	1	40	2,4%
	Otra infracción ley de drogas	0	0	0	0	-
	Porte de drogas	0	0	0	0	-
	Tráfico	0	0	0	3	0,0%
Total Infracción a ley de drogas		0	1	1	70	1,4%
Infracción a ley de armas	Abandono de armas	0	0	0	0	-
	Hallazgo de armas o explosivos	0	0	0	0	-
	Otras infracciones ley de armas	0	0	0	1	0,0%
	Porte de armas	0	1	1	10	9,1%
	Tenencia ilegal de armas o explosivos	0	0	0	9	0,0%
Total Infracción a ley de armas		0	1	1	20	4,8%
Abusos sexuales y otros delitos sexuales		0	0	0	7	0,0%
Abigeato		0	0	0	0	-
Receptación		0	1	1	44	2,2%
Hallazgo cuerpo y otras muertes		0	0	0	0	-
Total		0	32	32	908	3,4%
Otros hechos y faltas		0	35	35	2.273	1,5%

■ SALUD PÚBLICA

La concentración de casos en delitos que infringen la salud pública en la comuna, bajo el contexto de pandemia mundial, se encuentran en el mes de abril con 224 casos, seguido del mes de marzo con 174, finalmente, enero y febrero con 153 y 75 respectivamente.



■	Infringir normas higiénicas y de salubridad art. 318	95,1%
■	Contra salud pública arts. 313d al 318	4,1%
■	Propagar contagio a sables art. 318 bis ley 21.240	0,7%

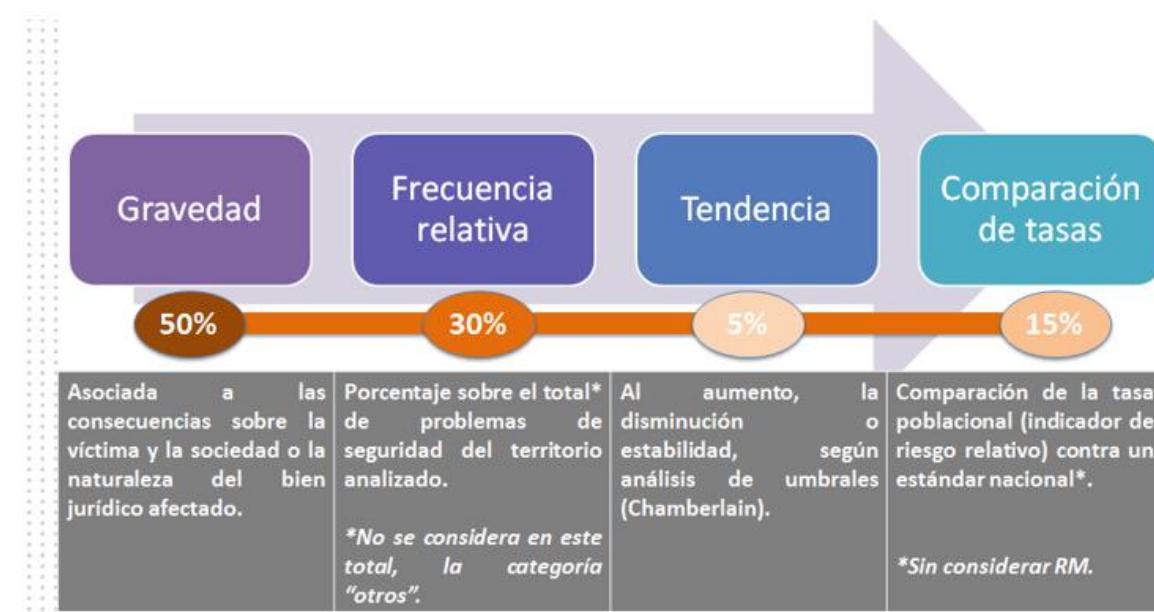
■ PRIORIZACIÓN DELICTUAL COMUNAL

La subsecretaría de Prevención del Delito anualmente presenta el Informe de Análisis Delictual de las diferentes comunas de nuestro país, el cual, es puesto a disposición de las instituciones que lo requieran, con el objeto de ser un aporte en la toma de decisiones y en la construcción de planes y estrategias que lleven a mejorar la prevención y gestión de la seguridad pública

involucrando a diferentes actores relevantes como lo son Municipalidades, Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones, entre otros.

El informe apunta a definir la “priorización de los delitos” en cada comuna, esto quiere decir que se analizan los delitos cometidos en un determinado espacio territorial y temporal en base a 27 diferentes factores como gravedad y frecuencia, otorgándoles porcentajes que conducen a construir una escala de delitos. A continuación se visualizan los porcentajes otorgados por la SPD:

Las siguientes imágenes explican los porcentajes y definiciones para realizar la priorización de delitos:



*Departamento de Evaluación de Políticas Públicas, Unidad de Diseño y Monitoreo, Nueva metodología de Planes Comunales de Seguridad Pública.

Respecto al factor de gravedad, se hace una nueva clasificación en niveles, otorgando puntajes que van en una escala de 20 en 20. De esta forma observamos desde el Nivel 1 (100 puntos) al Nivel 5 (20 puntos):

100 PTOS.	80 PTOS.	60 PTOS.	40 PTOS.	20 PTOS.
← Mayor gravedad				
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<ul style="list-style-type: none"> • Homicidios • Violaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Infracción a la ley de armas • Infracción a la ley de drogas • Robo con violencia o intimidación • Robo en lugar no habitado • Lesiones menos graves, graves o gravísimas • Abusos sexuales y otros delitos sexuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Violencia intrafamiliar • Lesiones leves • Robo en lugar no habitado • Robo de vehículo motorizado • Robo por sorpresa • Abigeato 	<ul style="list-style-type: none"> • Ebriedad y consumo de alcohol en la vía pública • Hurto • Otros robos con fuerza • Robo de objeto de o desde vehículo • Desórdenes • Daños • Amenazas 	<ul style="list-style-type: none"> • Receptación • Comercio ambulante o clandestino • Hallazgo de cuerpo y otras muertes • Ruidos molestos • Riñas • Otras incivilidades

*Departamento de Evaluación de Políticas Públicas, Unidad de Diseño y Monitoreo, Nueva metodología de Planes Comunales de Seguridad Pública.

Para la comuna de Buin, La Subsecretaría de Prevención del Delito prioriza los siguientes grupos delictuales con los siguientes puntajes:

Problemas de Seguridad Priorizados y Puntaje Según Criterio

Grupo delictual	Gravedad (puntaje)	Frecuencia relativa (puntaje)	Comparación de tasas (puntaje)	Tendencia (puntaje)	Puntaje Final
Violencia intrafamiliar	60	90	40	80	67
Robo en lugar habitado	80	60	40	40	66
Robo con violencia o intimidación	80	50	60	40	66
Lesiones leves	60	60	60	60	60
Amenazas	40	90	60	80	60
Lesiones menos graves, graves o gravísimas	80	30	40	60	58
Infracción a ley de drogas	80	30	20	60	55
Robo de vehículo motorizado	60	40	60	60	54
Daños	40	80	40	60	53
Abusos sexuales y otros delitos sexuales	80	20	20	60	52
Robo en lugar no habitado	60	50	40	20	52
Robo de objeto de o desde vehículo	40	50	60	40	46
Hurtos	40	70	20	20	45
Robo por sorpresa	60	20	40	40	44
Ebriedad y consumo de alcohol en la vía pública	40	40	20	40	37
Otras incivilidades	20	70	20	60	37
Violaciones	100	20	40	80	0
Infracción a ley de armas	80	20	20	60	0
Abigeato	60	20	20	40	0
Otros robos con fuerza	40	20	20	40	0
Desórdenes	40	20	20	60	0
Receptación	20	20	60	60	0
Hallazgo de cuerpo y otras muertes	20	20	40	20	0
Riñas	20	20	20	80	0
Comercio ambulante o clandestino	20	20	20	60	0

A continuación, se caracterizan los delitos priorizados para la gestión en seguridad para el año 2022.

a) VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

El delito de violencia intrafamiliar representa un 17,7% del total de delitos en la comuna, para el año 2021 el total de ocurrencia fue de 854 casos.

En la siguiente tabla se muestra el porcentaje de variación entre los dos primeros trimestres de los años 2021-2022.

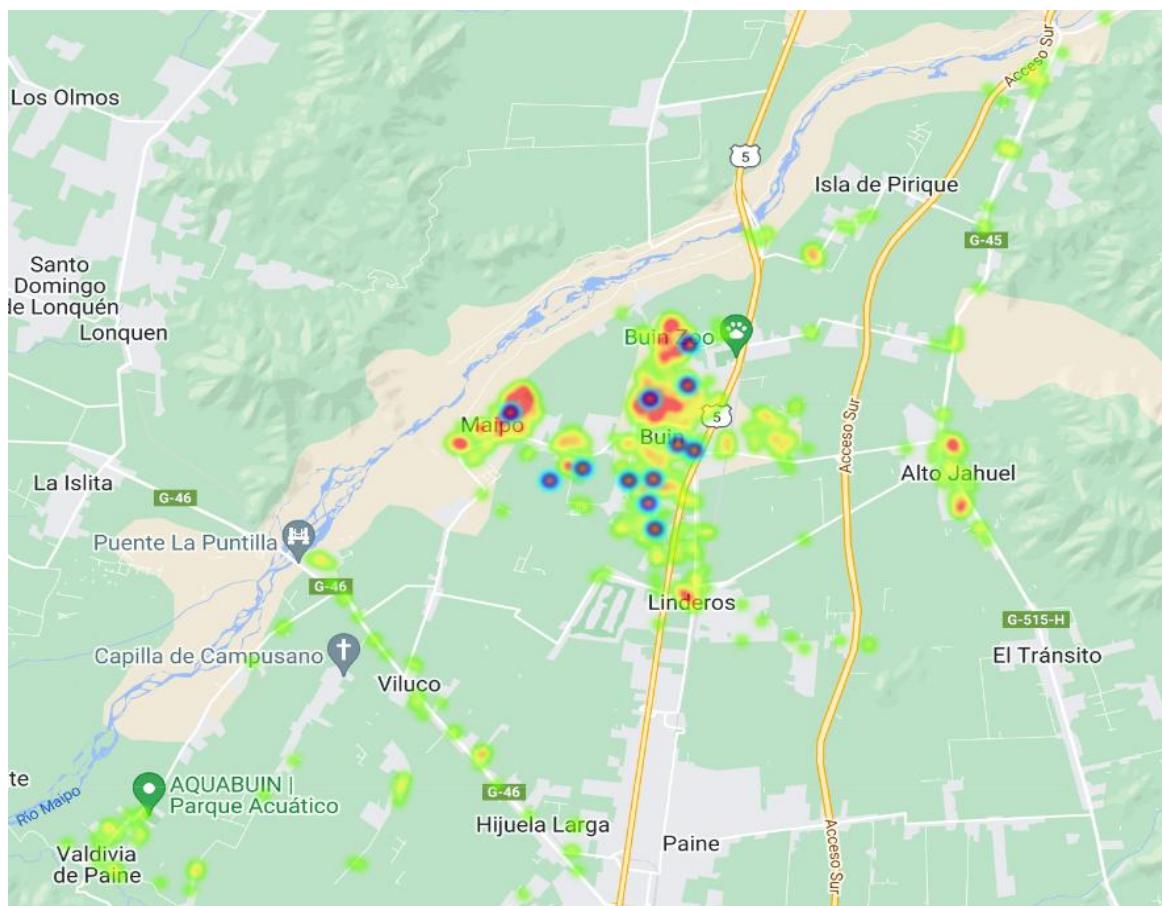
AÑO	TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2
2021	204	190

2022	213	194
VARIACIÓN	2.5%	0.2%

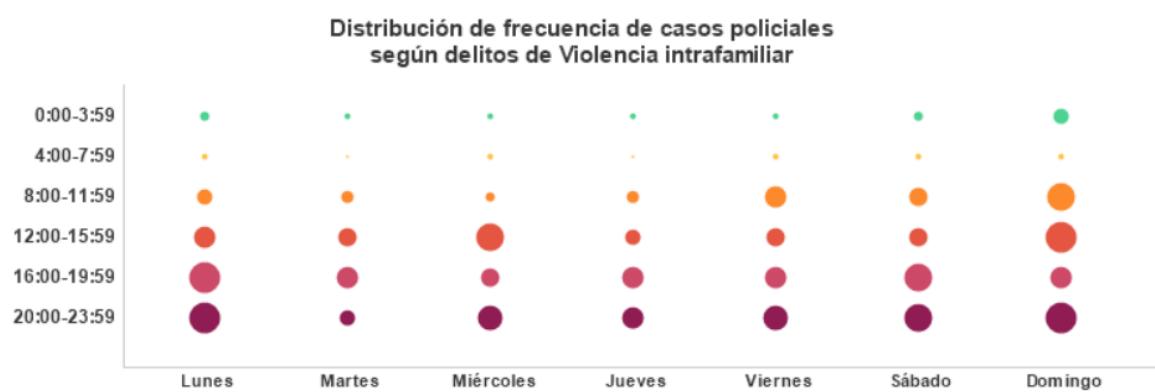
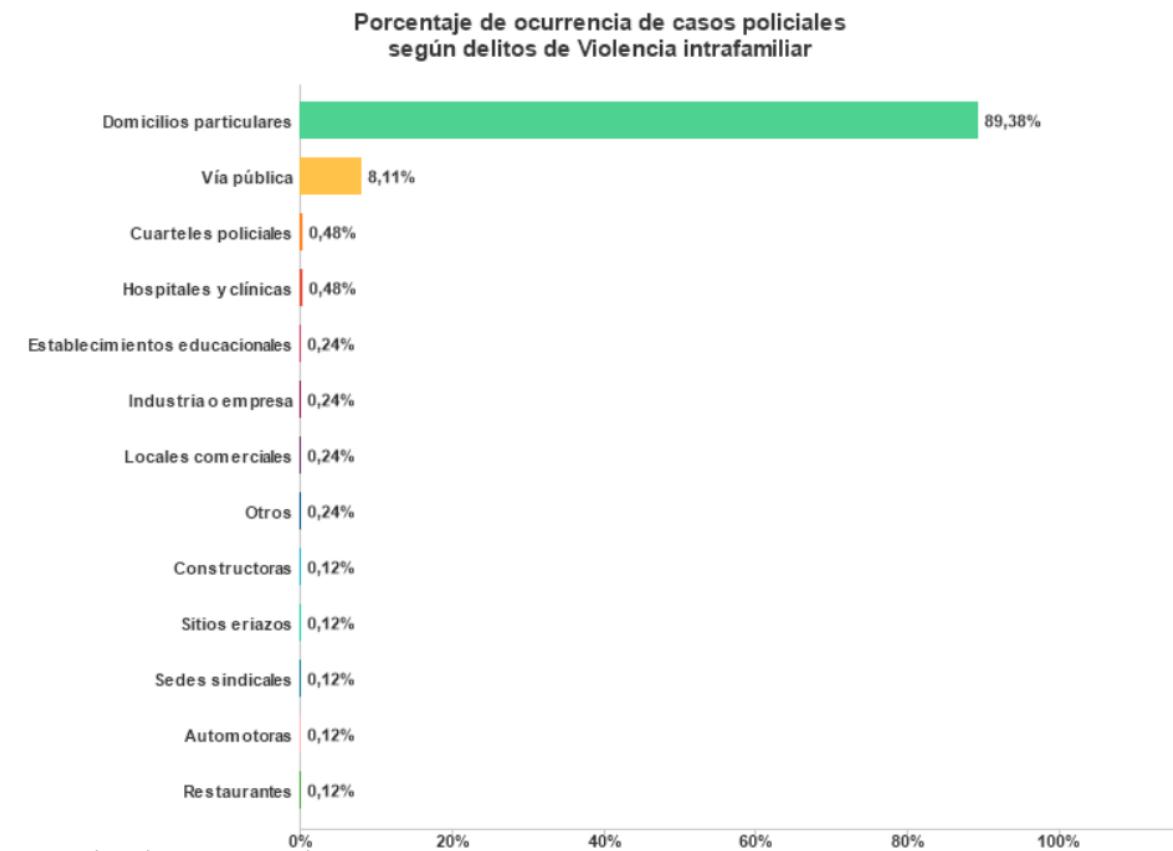
*Elaboración propia, con datos de SIED Regional.

Como se muestra, durante el primer trimestre del año 2021 se registraron 204 casos y en el segundo trimestre 190 casos, en el caso del año 2022, este tuvo una ocurrencia de 213 y 194 respectivamente. Según lo anterior, el delito de violencia intrafamiliar tuvo un 2,5% de variación en el primer trimestre y un 0,2% en el segundo.

Para georreferenciar el delito se utilizará la técnica de mapas de calor. En la siguiente imagen se visualiza la gravedad del delito de violencia intrafamiliar identificando su presencia en la mayoría de las localidades. Sin embargo, los sectores más afectados son Maipo, Buin Norte y Alto Jahuel.



En términos de tipología de lugares en los que ocurre este delito, destacan los domicilios particulares con un 89,38% y vía pública con un 8,11%, como lo muestra el siguiente gráfico:

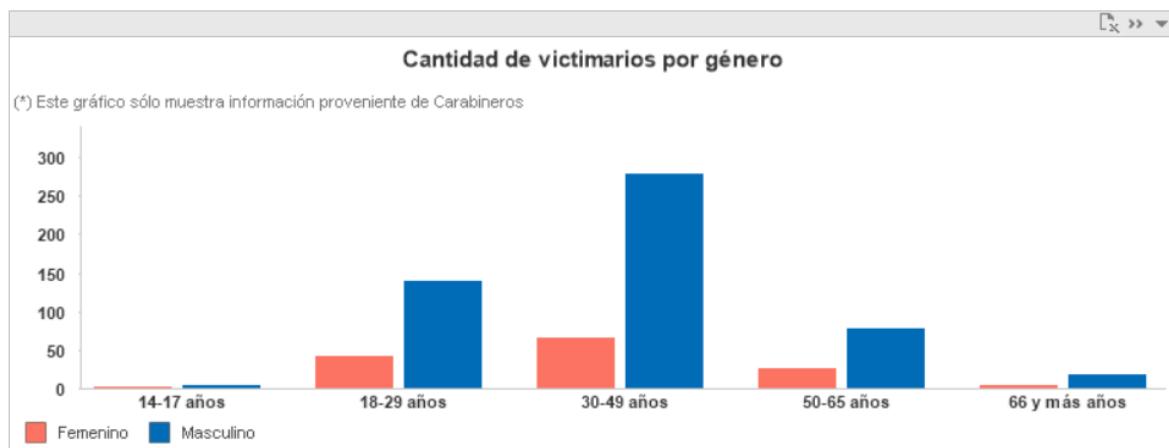
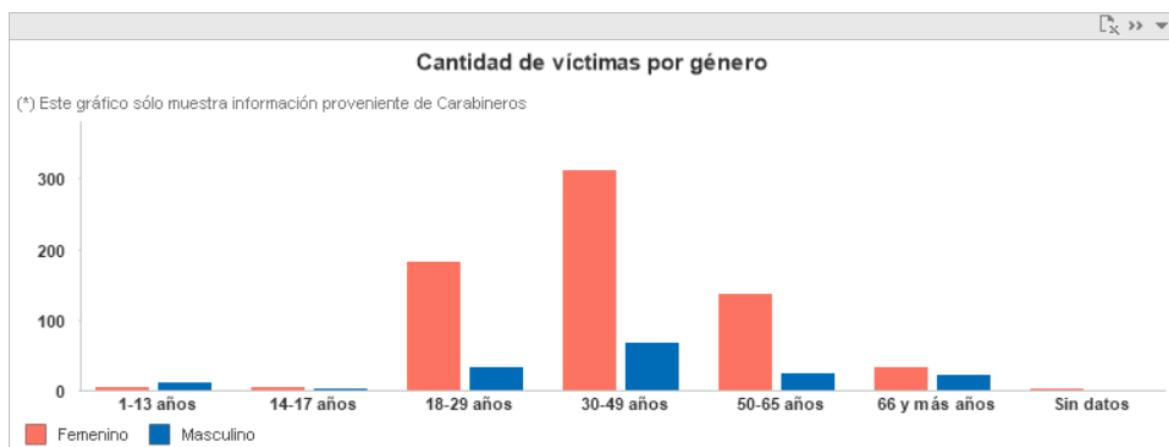


Con respecto a la caracterización en base a día y hora predominante en la ocurrencia de este delito, destacan los días domingos entre 12:00-15:59 horas y 20:00-23:59 horas, con 57 y 54 casos respectivamente y los días lunes entre 16:00-19:59 horas y 20:00-23:59 horas, con 54 casos.

Los meses con mayor concentración de casos en la comuna son en primer lugar es el mes de noviembre con un total de 89 casos, seguido del mes de diciembre con 76 casos y en tercer lugar el mes de enero con 74 casos.

Delito	Mes	2021												Total
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Violencia intrafamiliar a NNA		2	1			3		1	1	1	2		4	15
Violencia intrafamiliar a adulto mayor (≥ 65 a)		2	2					1	2	3		3	4	20
Violencia intrafamiliar a hombre		11	9	7	9	6	6	17	13	6	7	10	8	109
Violencia intrafamiliar a mujer		61	47	57	43	61	45	40	49	49	58	75	61	646
Total		74	60	65	52	70	52	60	66	56	70	89	76	790

Respecto a la caracterización en base a grupos etarios y género de las víctimas y victimarios del delito de violencia intrafamiliar, destaca el tramo etario entre 30-49 años para las víctimas de género femenino y entre 30-49 años para victimarios, principalmente hombres.



b) ROBO LUGAR HABITADO

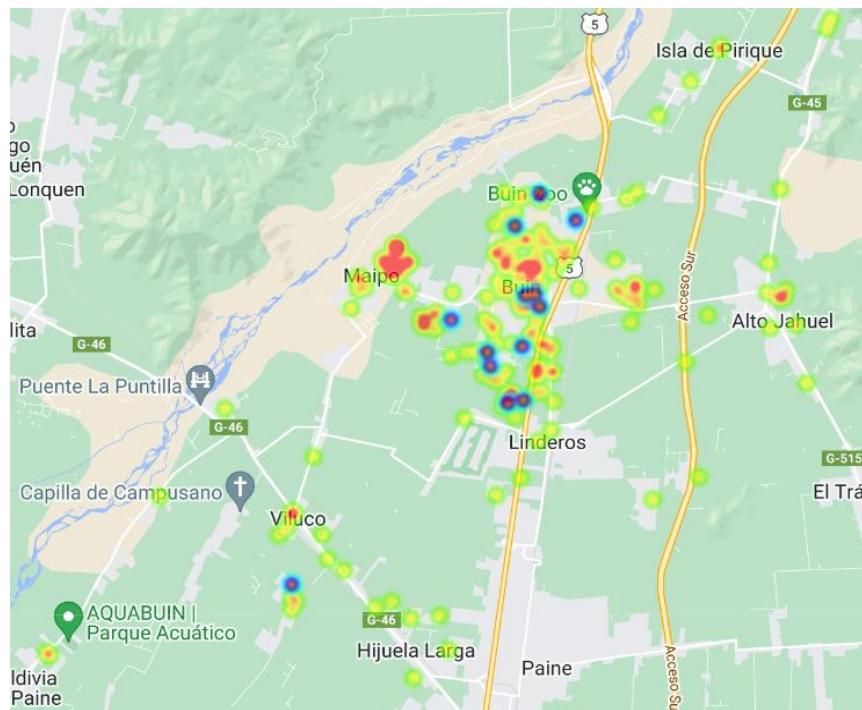
En nuestra comuna ha habido un total de 201 delitos de robo en lugar habitado.

En la siguiente tabla se muestra el porcentaje de variación entre los dos primeros trimestres de los años 2021-2022.

AÑO	TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2
2021	37	58
2022	41	55
VARIACIÓN	9,7%	-5.1%

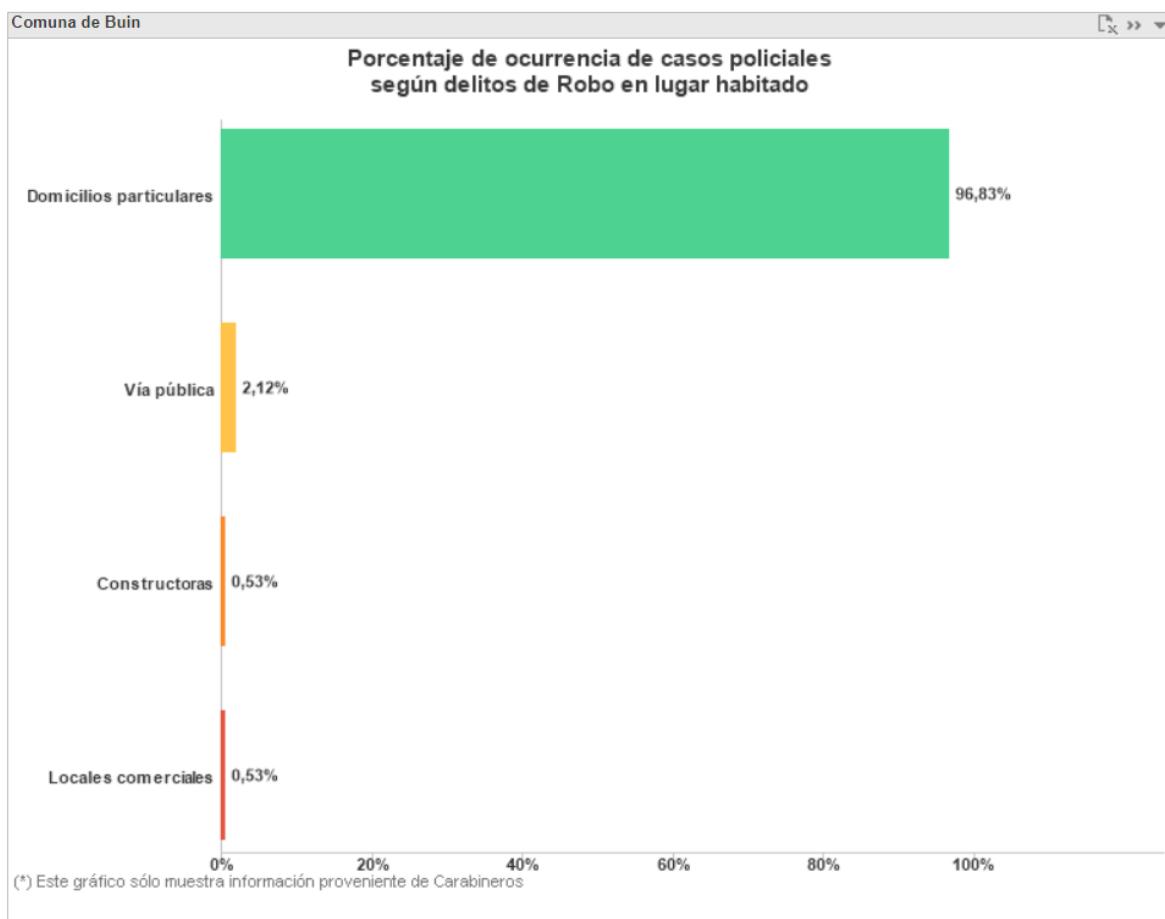
*Elaboración propia, con datos de SIED Regional.

Para georreferenciar el delito se utilizará la técnica de mapas de calor. En la siguiente imagen se visualiza la gravedad del delito de robo en lugar habitado, identificando su presencia mayormente en Buin Centro y Maipo.

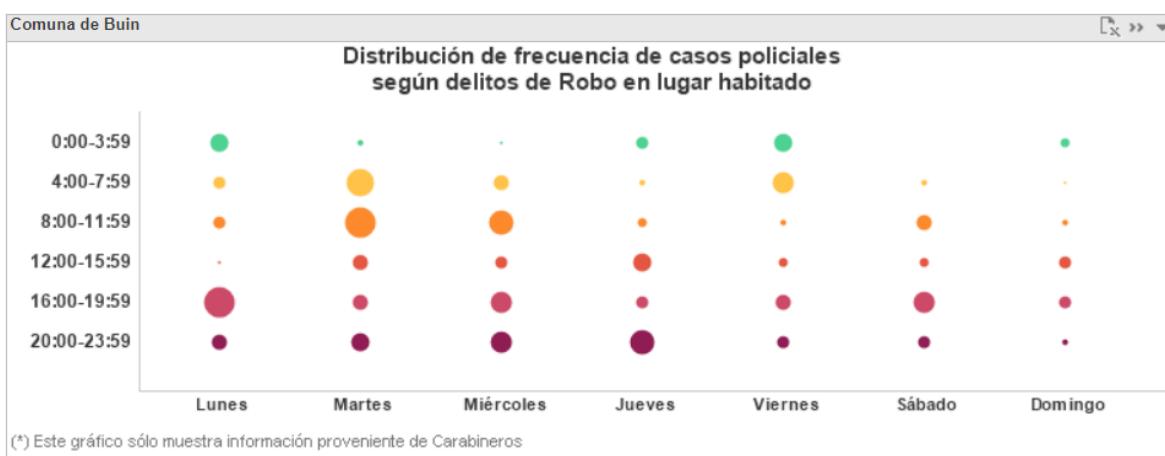


*SIED TERRITORIAL

En términos de ocurrencia del delito, podemos ver que efectivamente ocurre en los domicilios particulares y en términos de distribución tiene mayor porcentaje de ocurrencia entre los días lunes entre las 16.00 horas y las 19.59 horas y los días martes entre las 08.00 y 11.59 horas.



*SIED REGIONAL



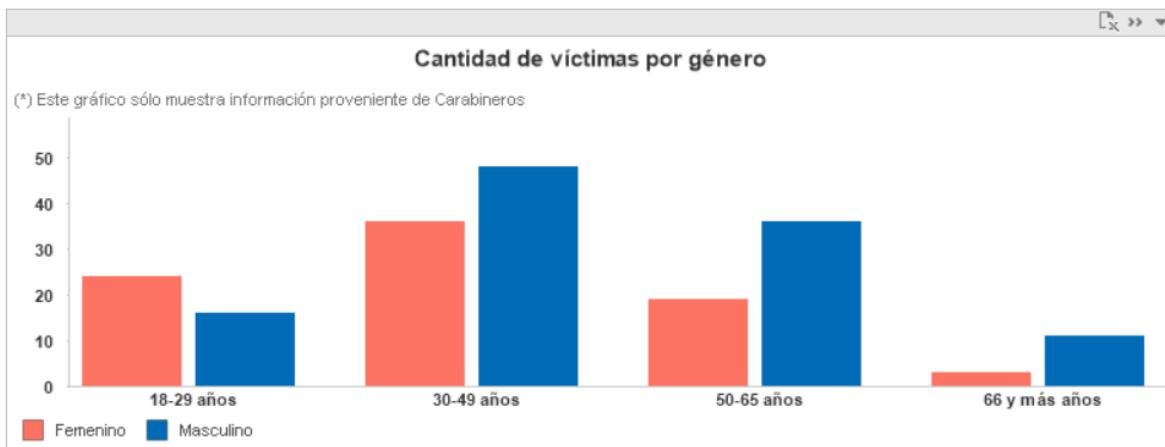
*SIED REGIONAL

El delito aumenta considerablemente los meses de invierno, teniendo como pic el mes de septiembre con una cifra de 27 denuncias.

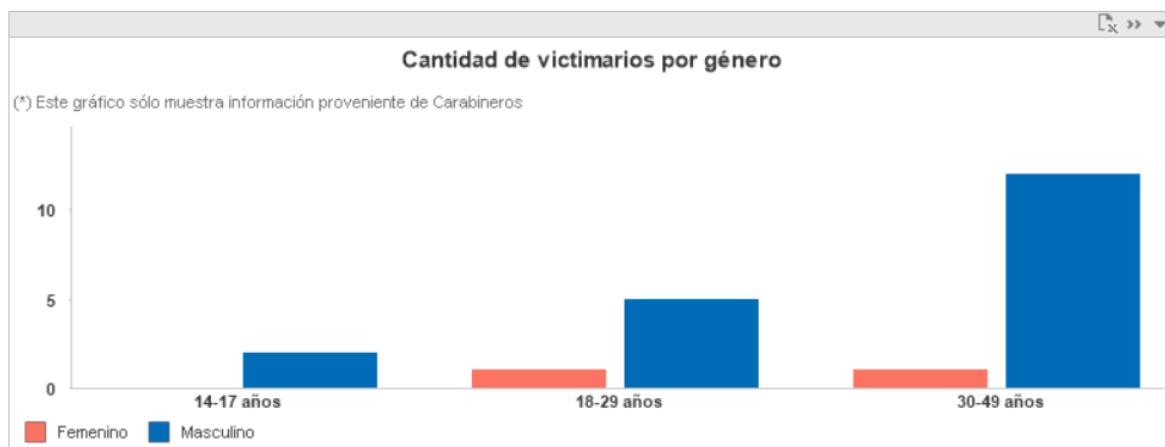
Delito	Mes	2021												Total
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Robo en lugar habitado		12	12	11	9	26	19	24	14	27	12	11	15	192
Total		12	12	11	9	26	19	24	14	27	12	11	15	192

*SIED TERRITORIAL

La mayor cantidad de víctimas ha sido de género masculino, con edades entre los 30 y 49 años y en el caso de los victimarios en su mayoría han sido de género masculino también entre los 30 y 49 años.



*SIED REGIONAL



*SIED REGIONAL

c) ROBO CON VIOLENCIA O INTIMIDACIÓN

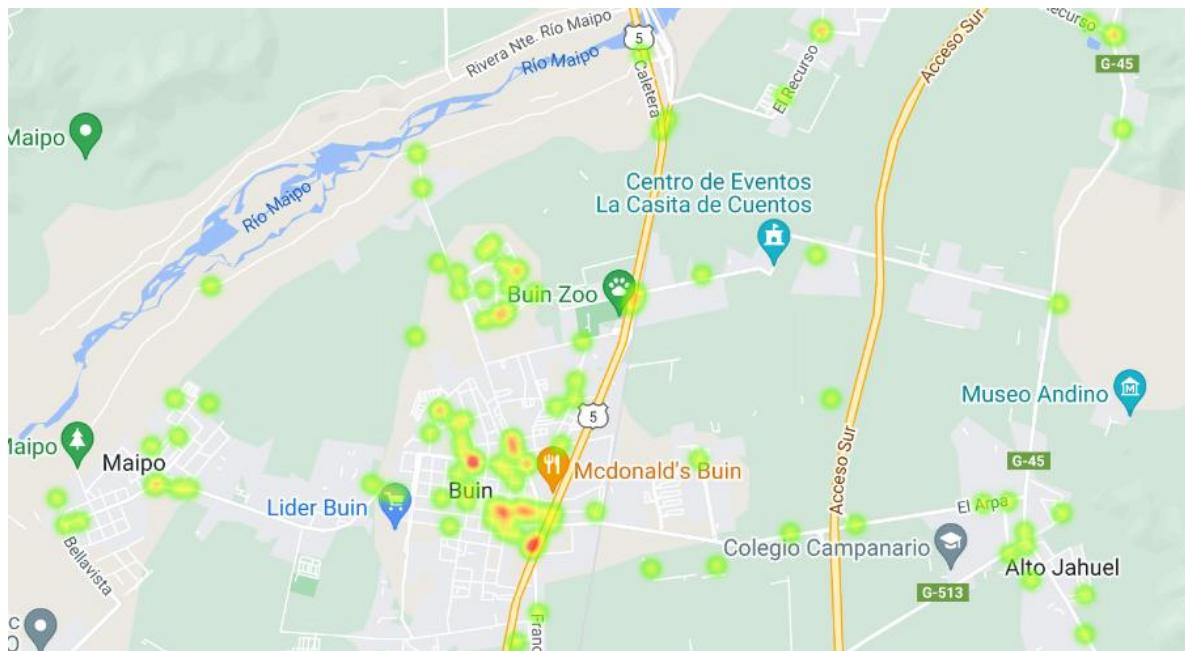
En nuestra comuna ha habido un total de 187 delitos de robo con violencia o intimidación.

En la siguiente tabla se muestra el porcentaje de variación entre los dos primeros trimestres de los años 2021-2022.

AÑO	TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2
2021	43	43
2022	58	92
VARIACIÓN	34,8%	113.9%

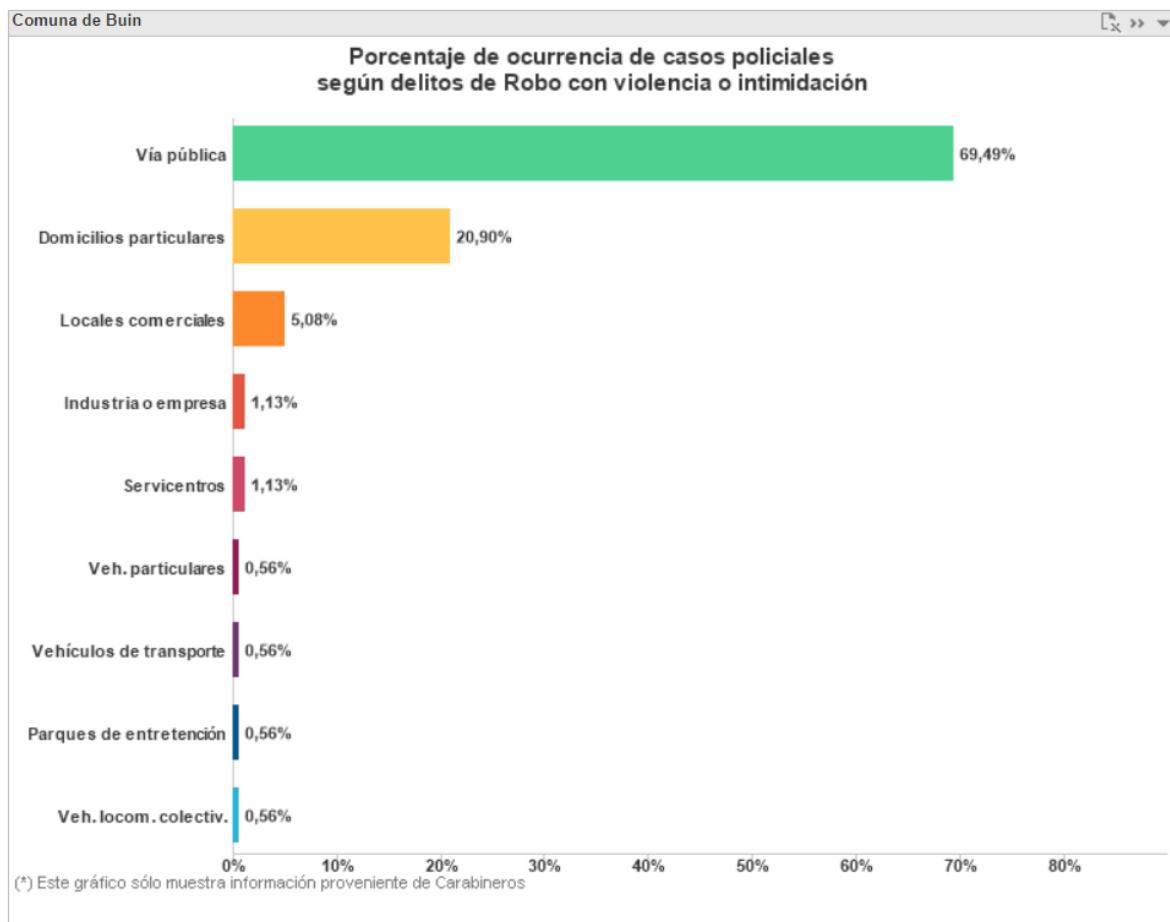
*Elaboración propia, con datos de SIED Regional.

Utilizando la misma técnica de mapas de calor, se visualiza la gravedad del delito de robo con violencia o intimidación, identificando su presencia mayormente en Buin Centro.

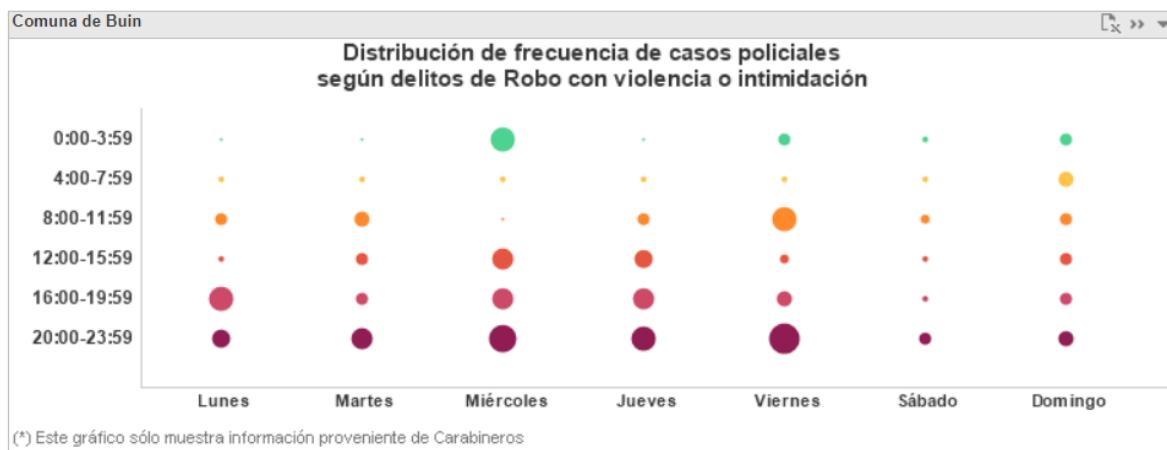


*SIED TERRITORIAL

Respecto al porcentaje de ocurrencia, tal como lo indica el gráfico que sigue a continuación, podemos identificar que el lugar donde mayormente ocurre este delito es en la vía pública, teniendo un porcentaje de ocurrencia del 69,49% y lo siguen el delito realizado en domicilios particulares con un 20,90%. En cuanto a su distribución podemos señalar que la mayor ocurrencia de este delito se da los días miércoles, jueves y viernes entre las 20.00 y las 23.59 horas.



*SIED REGIONAL



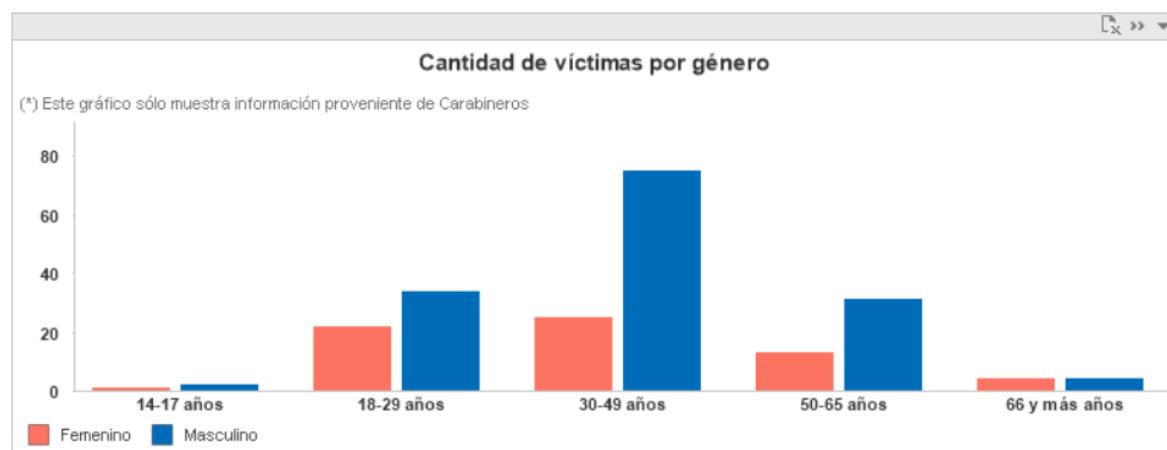
*SIED REGIONAL

En general el delito permanece constante, sin embargo, vemos una pequeña alza en los meses de noviembre y diciembre.

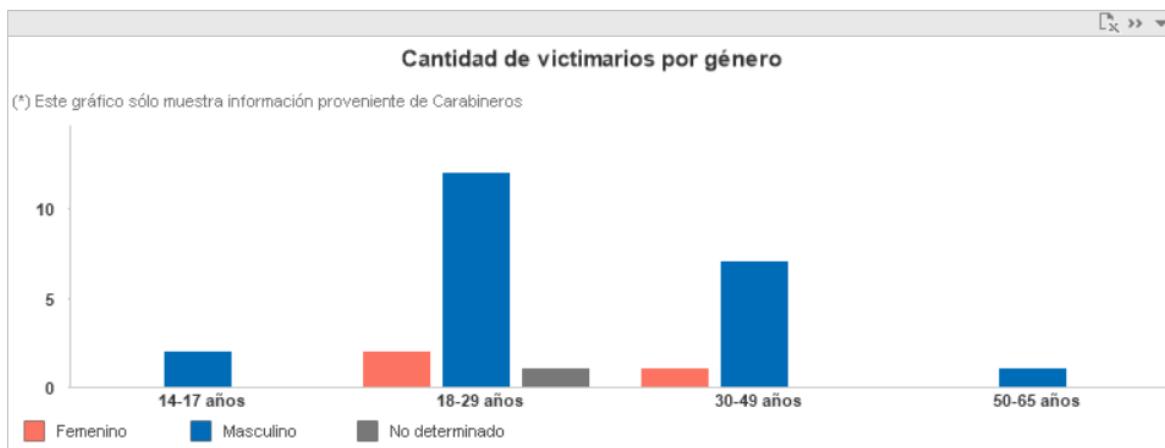
Delito	Mes	2021												Total
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Robo con violencia o intimidación		11	12	11	14	11	13	13	12	12	10	15	17	151
Total		11	12	11	14	11	13	13	12	12	10	15	17	151

*SIED TERRITORIAL

Respecto a las víctimas podemos señalar que, de 211, 146 son de género masculino, en su mayor parte entre 30 y 49 años. Respecto a los victimarios, de un total de 26, de los cuales 22 son del género masculino, teniendo el mismo rango etario en su mayoría que las víctimas.



*SIED REGIONAL

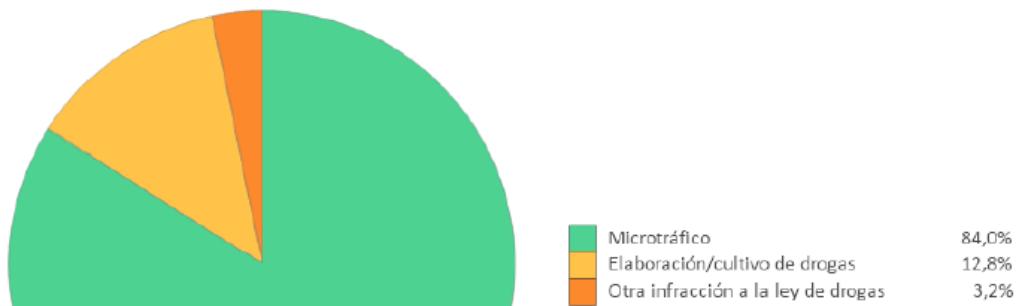


*SIED REGIONAL

d) MICROTRÁFICO

Según el análisis hecho mediante las demás herramientas de recopilación de información, como cuarto delito a priorizar se destaca microtráfico, a pesar de que las estadísticas no muestran una gran ocurrencia en las Mesas de Encuentro con Juntas de Vecinos indicaron que este era una gran preocupación para la comunidad, sin embargo, los niveles de denuncia siguen siendo demasiado bajos por el miedo a represalias.

Para la Subsecretaría de Prevención del Delito, según su análisis respecto al año 2021 indica que dentro de las infracciones a la Ley de Drogas, el delito de microtráfico representa un 84% del total de casos. Como lo muestra el siguiente gráfico:



Grupo delictual	Cantidad de reportes	Distribución
Consumo/porte de drogas	0	0,0%
Elaboración/cultivo de drogas	16	12,8%
Microtráfico	105	84,0%
Otra infracción a la ley de drogas	4	3,2%
Tráfico	0	0,0%
Total	125	100,0%

En la siguiente tabla se muestra el porcentaje de variación entre los dos primeros trimestres de los años 2021-2022.

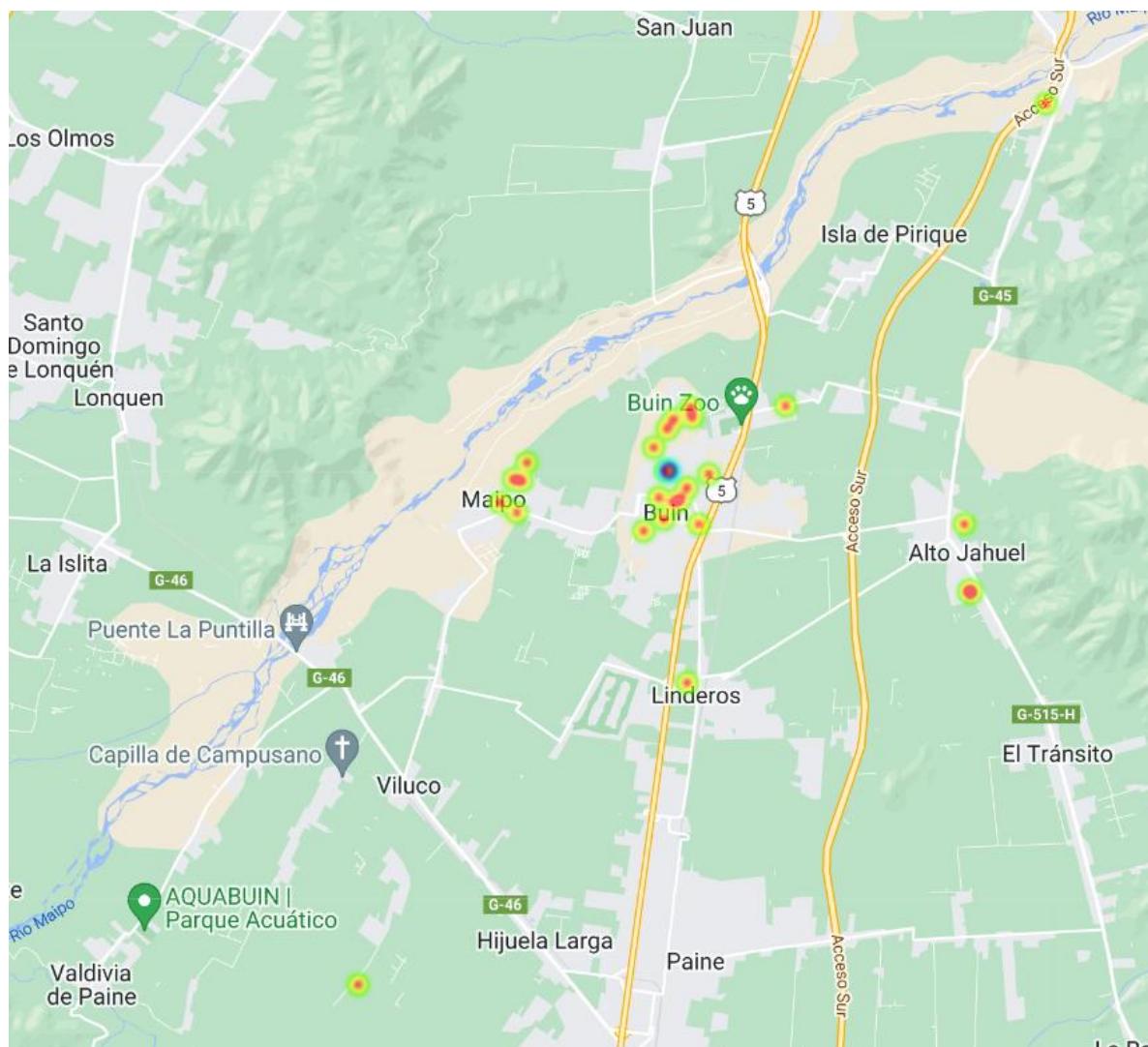
AÑO	TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2
2021	9	4
2022	6	8
VARIACIÓN	-33.3%	100%

*Elaboración propia, con datos de SIED Regional.

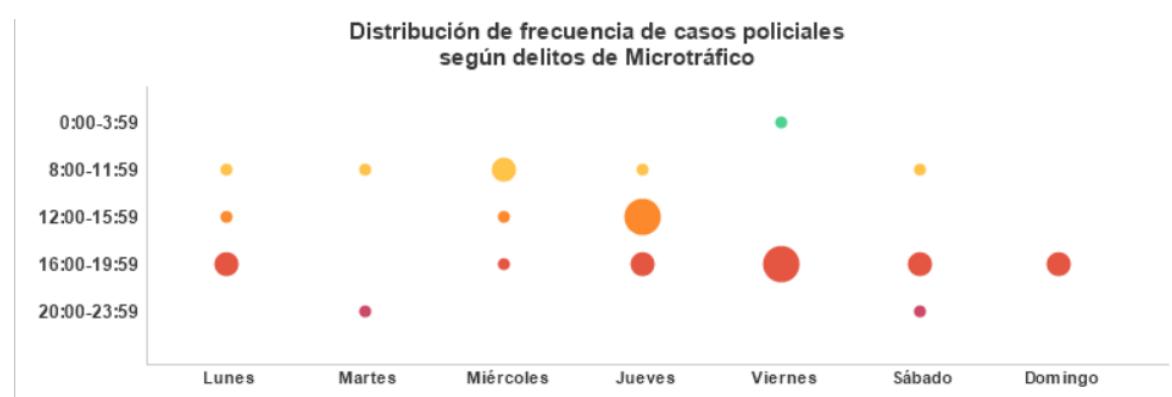
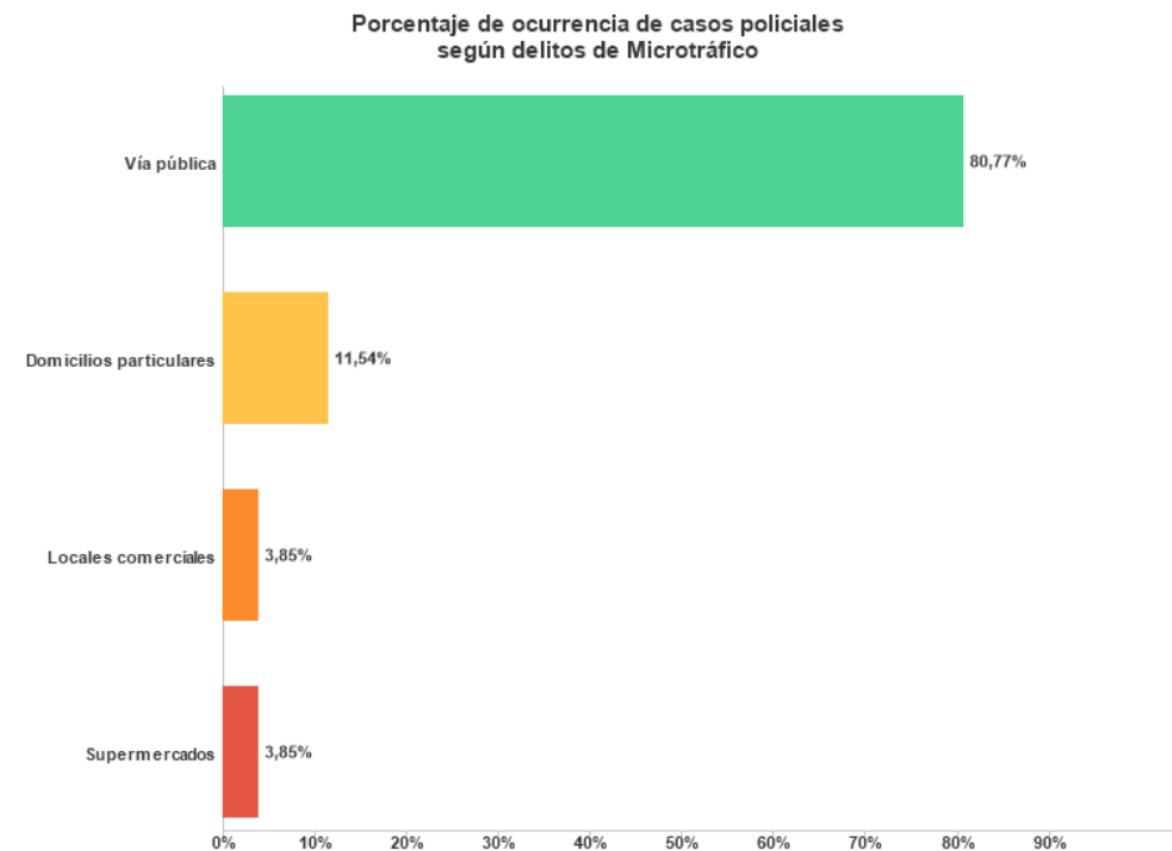
Como se muestra, durante el primer trimestre del año 2021 se registraron 9 casos y en el segundo trimestre 4 casos, en el caso del año 2022, este tuvo una ocurrencia de 6 y 8 respectivamente.

Según lo anterior, el delito de microtráfico tuvo un -33,3% de variación en el primer trimestre y un 100% en el segundo.

Para georreferenciar el delito se utilizará la técnica de mapas de calor. En la siguiente imagen se visualiza la gravedad del delito de violencia intrafamiliar identificando su presencia en la mayoría de las localidades. Sin embargo, los sectores más afectados son Maipo, Buin Norte, Buin Centro, Alto Jahuel y Valdivia de Paine.



En términos de tipología de lugares en los que ocurre este delito, destacan la vía pública con un 80,77% y domicilios particulares con un 11,54%, como lo muestra el siguiente gráfico:



Con respecto a la caracterización en base a día y hora predominante en la ocurrencia de este delito, destacan los días jueves entre 12:00-15:59 horas y los días viernes entre 16:00-19:59 horas.

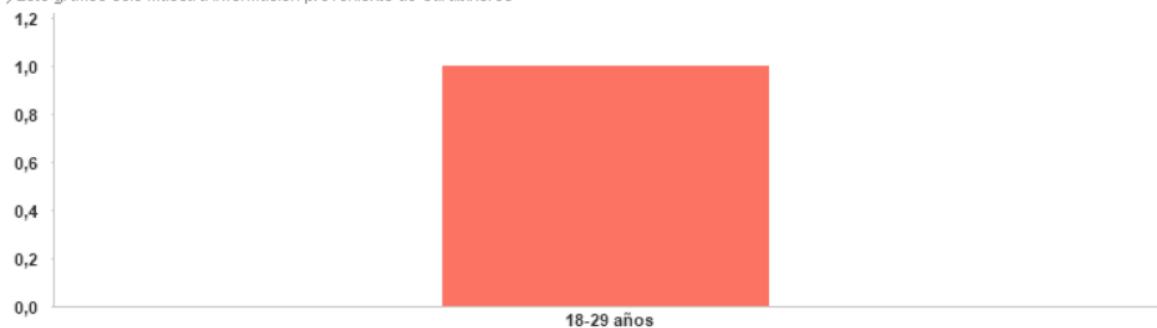
Los meses con mayor concentración de casos en la comuna son en primer lugar es el mes de marzo con un total de 6 casos, seguido del mes de diciembre con 5 casos y en tercer lugar el mes de abril con 4 casos.

Delito	Mes	Año	2021										Total
			Ene	Feb	Mar	Abr	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
Microtráfico de droga			1	2	6	4	1	2	3	2	5	26	
	Total		1	2	6	4	1	2	3	2	5	26	

Respecto a la caracterización en base a grupos etarios y género de las víctimas y victimarios del delito de violencia intrafamiliar, destaca el tramo etario entre 18-29 años para las víctimas de género femenino y entre 18-29 años para victimarios, principalmente hombres.

Cantidad de víctimas por género

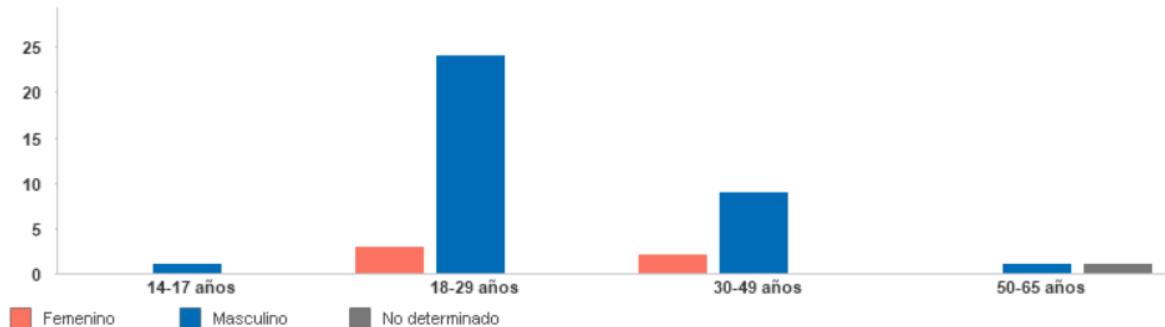
(*) Este gráfico sólo muestra información proveniente de Carabineros



» ▾

Cantidad de victimarios por género

(*) Este gráfico sólo muestra información proveniente de Carabineros



■ CONCLUSIONES

En virtud de la información recopilada se debe señalar que al igual que el año 2021 se ha mantenido la inconsistencia entre los datos estadísticos delictuales y la percepción de inseguridad en la comunidad de Buin, a pesar de reflejar un alza en la ocurrencia de delitos, estas cifras aún no reflejan la realidad de la comuna debido a una falta de confianza por parte de la comunidad hacia las instituciones públicas, principalmente como resultado de procesos judiciales burocráticos y sin resultados, lo que se traduce en un porcentaje de denuncias que no es demostrativo.

De igual manera la percepción de inseguridad es más bien eso, ya que al consultar a vecinos en las Mesas de Encuentro con Juntas de Vecinos estos manifiestan que más que ser víctimas o testigos de delitos más bien han escuchado de la ocurrencia de estos. Sin embargo, el sentimiento de abandono y de vulnerabilidad por parte de las instituciones es algo que si se demuestra en las encuestas o entrevistas al indicar que la comuna de Buin presenta una muy baja dotación de policías y de personal preventivo en seguridad, lo mismo sucede con los recursos para llevar a cabo una vigilancia adecuada, es decir, no solo la comuna de Buin presenta baja dotación de personal sino que también escasos vehículos para llevar a cabo la labor de patrullaje preventivo y una baja cantidad de cámaras de televigilancia en general y en las vías de acceso y salida en la comuna.

Siguiendo con la identificación de factores de riesgo, otro de los antecedentes visualizados y manifestados por la comunidad es la falta de iluminación en la comuna y la desconfianza en la institución en que este tipo de problemáticas se pueda solucionar. A la vez, al analizar las entrevistas y las encuestas se identifica un factor en común, el cual tiene relación con la seguridad vial, haciendo alusión a la falta de señaléticas para el tránsito vehicular y peatonal, la falta de seguridad en los paraderos de locomoción pública y privada y la falta de fiscalización al tránsito, producto de autos sospechosos sin placa patente rondando en la comuna.

Respecto a los delitos con más ocurrencia y/o con más conocimiento por parte de la población son los siguientes:

Para el caso de violencia intrafamiliar el análisis realizado viene desde lo social y preventivo, en las entrevistas realizadas al sector de educación no identificaban la ocurrencia de delitos entre sus estudiantes, sin embargo genera gran preocupación los niveles de vulneración de derechos a niños, niñas y adolescentes mediante la normalización de la violencia, desde aquí se plantea la

urgencia de trabajar y fijar lineamientos estratégicos en esta temática, darle a la seguridad pública un enfoque interdisciplinario donde se le de la importancia necesaria a la salud mental y al tratamiento de la prevención y visualización.

Respecto a los delitos de robo en lugar habitado y el robo con violencia o intimidación son ambos nuevamente priorizados ya que son de los delitos con mayor concurrencia. Se debe señalar que Buin es una comuna “dormitorio” de Santiago, por lo que el robo en lugar habitado está muy presente. Además, debe considerarse el inminente desarrollo inmobiliario que tiene la comuna, donde hay una gran cantidad de nuevos barrios y micro barrios. En mesas de trabajo señalan los vecinos y vecinas que los condominios y villas nuevas son el lugar perfecto para este tipo de delitos. Se hace importante entonces el fortalecimiento de la comunidad entendiendo la seguridad desde una corresponsabilidad, donde es necesario conocerse entre vecinos, tener planes de emergencia, protocolos y coordinación.

El cuarto delito priorizado corresponde a microtráfico, a pesar de que los datos estadísticos demuestran que la ocurrencia de este no es tan alta o significativa si se evidencia en las otras herramientas de recopilación de información como lo son las Mesas de Encuentro con Juntas de Vecinos y la Encuesta de Seguridad Pública 2022 realizadas en la actividad de presentación de la nueva Dirección de Seguridad Pública y a representantes del comercio, estos instrumentos demostraron que la comunidad visualizan en sus territorios la presencia de venta de drogas principalmente en sectores con poca o nula iluminación, con muy baja o nula presencia de personal policial mediante patrullajes preventivos o vigilancia. Lo que caracteriza el análisis a este delito es la baja denuncia, muchos vecinos y vecinas de la comuna manifestaban el temor que sienten de denunciar estos hechos por ponerlos en riesgos, con esto se identifica una falta de conocimiento de instituciones públicas en las cuales pueden poner su denuncia de forma anónima.

Al igual que en las conclusiones realizadas el año 2021 y según los análisis anteriormente hechos en este instrumento, la educación en seguridad pública vuelve a ser prioridad, el dar a conocer las instituciones presentes en la comuna, no solo aquellas enfocadas en los reactivo sino que también aquellas que realizan la labor social de la prevención, como por ejemplo la visualización de SENDA Previene programa dedicado a la prevención o rehabilitación del consumo de drogas y alcohol o a la Oficina de Protección de Derechos de Niñas, Niños y adolescentes y el Centro de la Mujer, todas instituciones insertas en el territorio que la población no identifica como herramienta a disposición.

Desde la misma perspectiva se debe orientar a los vecinos y vecinas en la formalización de Comités de Seguridad, organización de la sociedad civil enfocada en el trabajo comunitario sobre esta temática, al ser una organización con personalidad jurídica vigente las comunidades pueden optar a la postulación de diferentes fondos estatales y subvencionar los proyectos que subsanen las necesidades de la localidad.

Con lo anteriormente expuesto y con los datos estadísticos analizados es que el mantener los lineamientos estratégicos del Plan Comunal de Seguridad Pública 2021-2025 aprobado el año 2021 suena coherente. Se suma a esto la formalización de la Dirección de Seguridad Pública de la comuna, un claro gesto de avance y de intenciones de concretar lo estipulado por los instrumentos de gestión y planificación.

Lineamientos Estratégicos:

1. Educación a la comunidad en Seguridad Comunal:

- Visualizar las instituciones involucradas en la seguridad pública.
- Rol de la comunidad tanto en la planificación y gestión de la seguridad comunal.
- Tipología de delitos

2. Fortalecimiento Organizacional

- En lo que refiere a la creación de Juntas de Vecinos y Comités de Seguridad en el marco legal.
- Apoyo en la postulación a proyectos por parte de las Juntas de Vecinos y Comités de Seguridad.

3. Coordinación Institucional

- Potenciando la comunicación, cercanía y trabajo en conjunto entre instituciones.

■ BIBLIOGRAFÍA

Diagnóstico Comunal de Seguridad Pública 2021-2025, Octubre 2021.

Informe Estadístico Delictual Comunal 2021, Buin, Subsecretaría de Prevención del Delito. Mayo 2022.

Sistema SIED Territorial, Portal CEAD, Centro de Estudios y Análisis del Delito. Subsecretaría de Prevención del Delito.

Sistema SIED Regional, Portal CEAD, Centro de Estudios y Análisis del Delito. Subsecretaría de Prevención del Delito.

Unidad de Análisis de Asesoría y Ordenamiento Territorial, Secretaría de Planificación Comunal (SECPLA), Ilustre Municipalidad de Buin.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

Informe de Gestión Centro de la Mujer, Buin, 2021.

Informe de Gestión Oficina de Protección de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, Buin, 2021.

Informe de Gestión SENDA Previene, Buin, 2021.

Informe de Gestión Oficina de Organizaciones Comunitarias, Buin, 2021.

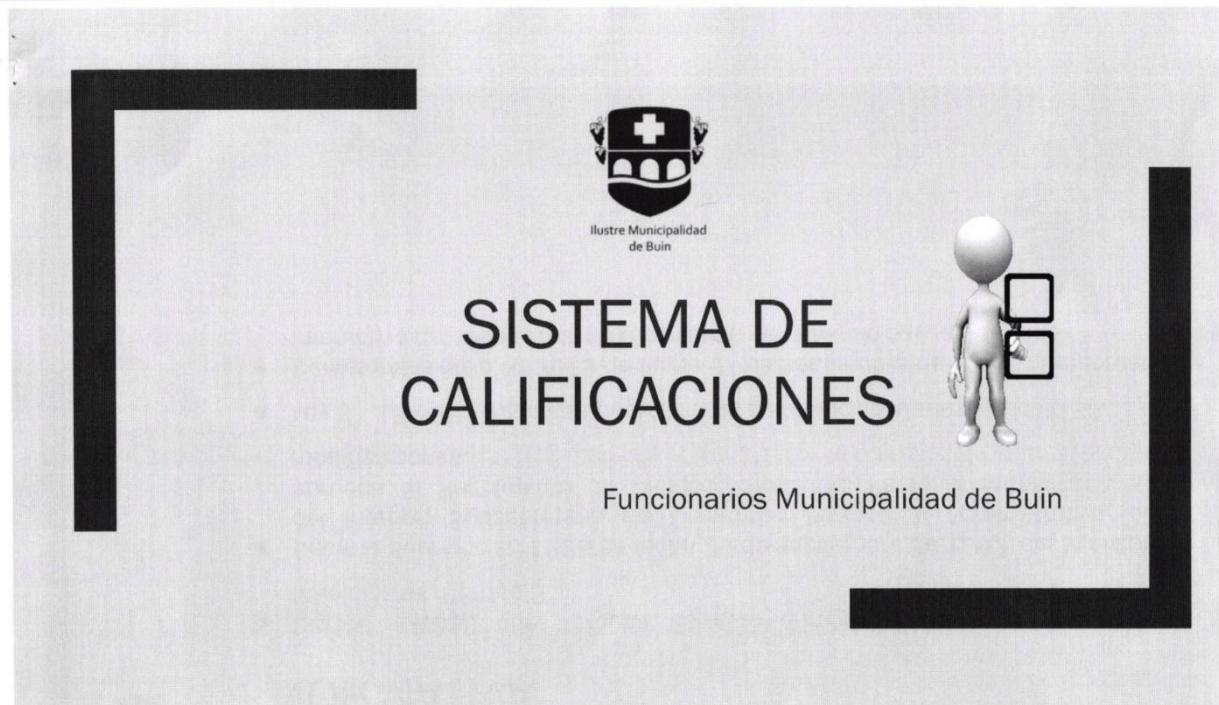
Programa Buin Seguro 2021.

Informe de Gestión Policía de Investigaciones, 2021.

Informe de Gestión Carabineros de Chile, 2021.

2. POLITICA SERVICIOS MUNICIPALES

2.1. Anexos referentes a la Política de Recursos Humanos





Ilustre Municipalidad
de Buin

NORMATIVA

- Ley N° 18.883 que Aprueba Estatuto Administrativo Para Funcionarios Municipales, Párrafo 3º.
- Decreto Supremo N° 1228 de fecha 29 de septiembre de 1992, del Ministerio del Interior; Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que aprueba El Reglamento de Calificaciones del Personal Municipal y sus modificaciones.
- Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, Artículo 36.
- Decreto Alcaldicio N° 2073 de fecha 07 de septiembre de 2021, que aprueba Instructivo del Proceso de Calificaciones de la Municipalidad de Buin



Ilustre Municipalidad
de Buin

OBJETIVO

- Orientar a los funcionarios que intervienen en el proceso de calificaciones municipales, entregando las herramientas necesarias que permitan otorgar una mayor objetividad y justicia al momento de evaluar el desempeño laboral, las aptitudes y el comportamiento funcional en el cumplimiento de sus funciones, calificando de acuerdo a las exigencias y características de su cargo.
- Estas calificaciones servirán de base para el ascenso, los estímulos y la eliminación del servicio.



ETAPAS DEL PROCESO



PRECALIFICACIÓN

- Es realizada por el Jefe Directo
- Se consideran anotaciones de merito y de demerito
- Redacción informe de desempeño 1 y 2



CALIFICACIÓN

- Evaluación efectuada por la Junta Calificadora o el Alcalde cuando corresponda, teniendo como antecedente la precalificación entregada por jefe directo.



APELACIÓN Y RECLAMO

- Son los recursos con los que cuenta el funcionario contra la resolución de la Junta Calificadora o el alcalde según sea el caso.



SUJETOS DE CALIFICACIÓN

PERSONAL CALIFICADO	PERSONAL NO CALIFICADO	PRECALIFICADORES	CALIFICADORES
Todos los funcionarios, incluido el personal que contrata se calificaran anualmente.	El Alcalde, Los funcionarios de exclusiva confianza, el juez de Policía Local, el delegado del Personal, salvo que este lo solicite y los funcionarios que por cualquier causa hubieren desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso inferior a seis meses, en forma continua o discontinua dentro del periodo.	Los Directores y jefes directos de cada área serán responsables de las precalificaciones de la Dirección.	Junta Calificadora o el Alcalde según corresponda





OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS PARTICIPANTES:

TODOS: Deben actuar con responsabilidad, imparcialidad, objetividad y cabal conocimiento de las normas legales relativas al proceso calificadorio, y de las previstas en la Ley, el Reglamento de Calificaciones del Personal Municipal y el **Instructivo de Calificaciones del Municipio**, al momento de registrar cada uno de los conceptos en los fundamentos y notas sobre los méritos y las deficiencias de los funcionarios.

JEFES DIRECTOS: Son responsables de efectuar las precalificaciones en forma justa y transparente. Cada nota asignada a un funcionario debe estar debidamente justificada y respaldada con hechos y elementos verificables, señalando períodos o actividades puntuales que dieron origen a la calificación. Se debe tener en cuenta que la asignación de cada nota debe ser concordante y estar fundamentada en los pre-informes de calificaciones cuatrimestrales (Informes de Desempeño), indicando la situación puntual que amerita la nota, guiándose por las definiciones señaladas en el **Instructivo Municipal**, donde se describen detalladamente los Factores y subfactores, considerando solo circunstancias acaecidas durante el período que se está calificando.

Los jefes directos serán responsables de las precalificaciones que efectúen. **La forma en que lleven a cabo este proceso deberá considerarse para los efectos de su propia calificación.** El no cumplimiento de todo lo antes descrito faculta a la Junta Calificadora para modificar y corregir las precalificaciones otorgadas por los evaluadores.

Nota: Se entenderá por Jefe Directo el funcionario de quien depende en forma inmediata la persona a calificar.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: En representación del Alcalde será responsable del buen y correcto cumplimiento de este deber y de los plazos estipulados por normativa.

INSTITUCIÓN: Capacitar Anualmente a los participantes de las Calificaciones Anuales.



ELEMENTOS A CONSIDERAR

HOJA DE VIDA
Anot. Merito y
Demerito

INF.
DESEMPEÑO I
Justificación
Notas

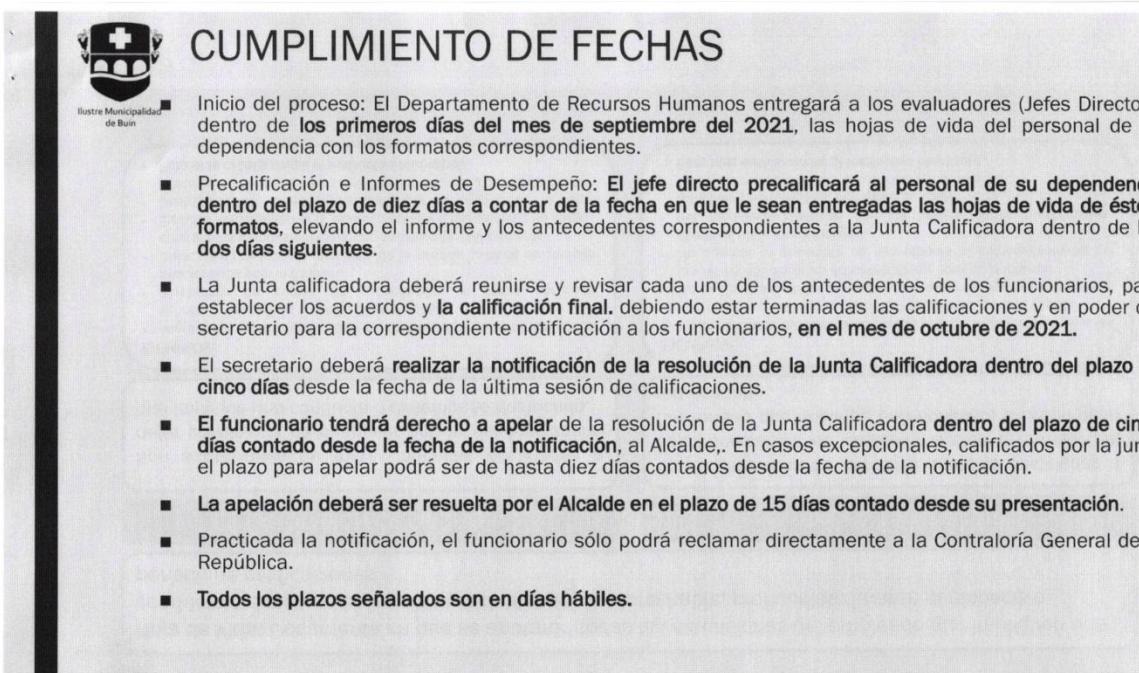
INF.
DESEMPEÑO II
Justificación
Notas

HOJA DE
PRECALIFICACI
ÓN Sólo Notas

HOJA DE
CALIFICACIÓN
Notas,
puntajes, lista y
fundamento

¿CUÁNDΟ SE EVALÚA?

- El período de calificación comprende 12 meses de desempeño funcionario, desde el 1º de septiembre de 2020 al 31 de agosto de 2021. El proceso de calificaciones deberá iniciarse el 1º de septiembre y quedar terminado a más tardar el 30 de noviembre de cada año. La calificación solo considera la actividad desarrollada por el funcionario durante el período respectivo.





HOJA DE VIDA: Anotaciones de Mérito y Demérito

Ilustre Municipalidad de Buin

Hoja de Vida: Documento en que se anotarán todas las actuaciones del empleado que impliquen una conducta o desempeño funcional destacado o reprochable, producidas durante el respectivo período de calificaciones

ANOTACIÓN DE MÉRITO

Son anotaciones de mérito aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción del funcionario que implique una conducta o desempeño destacado.

EJEMPLOS:

- Adquisición de un título u otra calidad especial relacionada con el servicio y que no sea requisito para el cargo.
- Aprobación de cursos de capacitación en forma particular relacionados con su función.
- Desempeño de labores más haya de la jornada habitual de carácter emergentes o impostergables que asume espontáneamente.
- Ejecutar simultáneamente tareas propias y otras ajenas a su cargo
- Destacarse en forma permanente por la calidad de la labor Destacada actuación en situaciones imprevistas o de fuerza mayor
- **Para mas detalle revisa el Instructivo Municipal.**

ANOTACIÓN DE DEMÉRITO

Son anotaciones de demérito aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción u omisión del funcionario que implique una conducta o desempeño reprochable.

EJEMPLOS:

- Incumplimiento manifiesto de obligaciones, como infracciones a las instrucciones, orden de servicio e indicaciones del jefe directo
- No acatar las instrucciones y/o prohibiciones contempladas en la Ley N° 18.883 Estatuto Administrativo y normativa interna.
- No orientar el desarrollo de sus labores al cumplimiento de los objetivos de la municipalidad.
- Por manifiesto descuido con los bienes físicos inventariables, fungibles y no fungibles, dejados a su cargo.
- No obedecer las órdenes impartidas por su superior.
- **Para mas detalle revisa el Instructivo Municipal.**



¿Como realizar una Anotación de Mérito o De Demérito?

ANOTACIÓN DE MÉRITO

- El jefe directo debe notificar por escrito al funcionario acerca del contenido y circunstancias de la conducta que dio origen a la anotación de mérito, dentro del plazo de cinco días de ocurrida.
- El funcionario puede solicitar a su jefe directo que se efectúen a su favor todas las anotaciones de mérito que a su juicio sean procedentes. Copia del documento debe ser enviada al Departamento de Recursos Humanos.
- En el caso que el jefe directo rechace las solicitudes del funcionario, debe comunicarlo por escrito al Departamento de Recursos Humanos en un plazo de cinco días, acompañando los fundamentos de su rechazo, de lo contrario, se entenderá por aceptada la solicitud del funcionario y el departamento de Recursos Humanos dejará constancia de tales fundamentos, registrando en la hoja de vida del funcionario la respectiva solicitud de anotación.

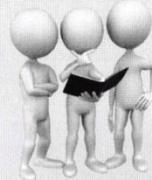
ANOTACIÓN DE DEMÉRITO

- El jefe directo debe notificar por escrito al funcionario acerca del contenido y circunstancias de la conducta que dio origen a la anotación de demérito, dentro del plazo de cinco días de ocurrida.
- El funcionario, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de notificación, puede solicitar por escrito a su jefe directo que se deje sin efecto la anotación de demérito o que se deje constancia de las circunstancias atenuantes que concurren en cada caso. Copia del documento debe ser enviada al Departamento de Recursos Humanos.
- La orden de anotación de demérito del jefe directo, deberá emitirse dentro de los cinco días siguientes al cumplimiento de los plazos antes mencionados.



INFORMES DE DESEMPEÑO I Y II CON LA PRECALIFICACIÓN

Factores y Subfactores





RENDIMIENTO

Mide el trabajo ejecutado durante el periodo, en relación a las tareas encomendadas

Cantidad de Trabajo

Mide el volumen del trabajo ejecutado y la rapidez y oportunidad en su ejecución.

Calidad de la Labor Realizada

Evaluá las características de la labor cumplida y la ausencia de errores en el trabajo y la habilidad en su ejecución.

Algunas de las preguntas que debe considerar al momento de realizar la precalificación son:

- ¿El funcionario realiza un trabajo excelente, normal o deficiente?
- ¿Cumple con los estándares de calidad por sobre lo requerido, en un nivel medio o por debajo de lo esperado?
- ¿Presenta errores en la ejecución de sus labores y cual es la constancia y gravedad de los mismos?
- Si presenta errores estos son solucionados por el funcionario sin mayor problema? O ¿dificultan el buen funcionamiento del área?
- **Para mas Detalle Revisa el Instructivo Municipal**

<p></p> <p>CONDICIONES PERSONALES</p> <p>Evaluá aquellas aptitudes del funcionario vinculadas directamente con el cumplimiento de sus funciones, mide la capacidad del funcionario, su destreza y habilidad demostradas en la ejecución de sus labores.</p>	<p>Conocimiento del Trabajo</p> <p>Mide el grado de conocimiento que la persona tiene de la actividad que realiza, conocimientos teóricos, estudios y cursos de formación relacionados con las funciones del cargo.</p>	<p>Interés por el trabajo que realiza</p> <p>Mide el deseo del funcionario de perfeccionarse en el cumplimiento de sus obligaciones, el trabajo oportuno, proponer soluciones ante los problemas y propuestas nuevas para ejecutar un mejor trabajo.</p>	<p>Capacidad para realizar trabajo en grupo</p> <p>Mide la facilidad de integración del funcionario en equipos de trabajo, así como la colaboración eficaz que éste presta cuando se requiere que trabaje con grupos de personas.</p>	<p>Algunas de las preguntas que debe considerar son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿El funcionario demuestra interés en capacitar y obtener retroalimentación con el fin de mejorar su labor? - ¿Participa y desarrolla ideas que ayuden a mejorar el funcionamiento del área? - Manifiesta su apoyo y disposición para colaborar con el equipo? • Para mas Detalle Revisa el Instructivo Municipal <p>Algunas de las preguntas que debe considerar son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuenta con los conocimientos requeridos para realizar en forma excelente, media o deficiente sus labores? - ¿Es eficiente y proactivo? - ¿Optimiza el tiempo y los recursos disponibles? - ¿Demuestra interés por aumentar sus conocimientos? • Para mas Detalle Revisa el Instructivo Municipal <p>Algunas de las preguntas que debe considerar son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Mantiene una buena relación o tiene dificultades para relacionarse con los equipos de trabajo? - ¿Destaca por ser un elemento clave en los equipos de trabajo? - ¿Es amable y respetuoso? - ¿Es responsable con el equipo para trabajar en forma coordinada y eficiente? • Para mas Detalle Revisa el Instructivo Municipal
---	--	---	--	---

 <p>COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO</p> <p>Evaluá la conducta del funcionario en el cumplimiento de sus obligaciones. Considera la actitud y el cumplimiento de las exigencias legales, administrativas y reglamentarias.</p>	<p>Asistencia y Puntualidad</p> <p>Mide la presencia y/o permanencia en su puesto de trabajo como también la ausencia y la exactitud en el cumplimiento de la jornada laboral</p>	<p>Cumplimiento de Normas e Instrucciones</p> <p>Mide el adecuado y oportuno respeto a los reglamentos e instrucciones del municipio, a los demás deberes estatutarios y al cumplimiento de las tareas propias del cargo y asignadas por su jefatura.</p>	<p>Algunas de las preguntas que debe considerar al momento de realizar la precalificación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿El funcionario cumple correctamente su horario de ingreso y salida de la jornada laboral o presenta atrasos injustificados o reiterados? - ¿Respetá siempre el horario de colación sin exceder del mismo? - ¿Permanece en su puesto de trabajo durante la jornada laboral? - Siempre se encuentra ubicable durante la jornada? <p>• Para más Detalle Revisa el Instructivo Municipal</p>
--	--	--	---



Ilustre Municipalidad
de Buin

NOTAS A UTILIZAR

- La calificación evaluará los factores y subfactores por medio de notas que tendrán los siguientes valores y conceptos:

NOTAS	CONCEPTO
7	SOBRESALIENTE
6	MUY BUENO
5	BUENO
4	MAS QUE REGULAR
3	REGULAR
2	DEFICIENTE
1	MALO

IMPORTANTE SABER Y CONSIDERAR:

- La asignación de cada nota debe ser otorgada en forma responsable, fundamentada en los pre-informes de calificaciones y respaldada mediante hechos, señalando la situación puntual que amerita la nota, ajustándose a las definiciones de los Factores y Subfactores señalados en el Instructivo de Calificaciones de la Municipalidad.
- Las notas asignadas debe ser en números enteros como lo muestra el recuadro de la izquierda.
- Solo se debe considerar circunstancias acaecidas durante el período que se está calificando.
- La calificación asignada en la pre-evaluación debe ser acorde con las descripciones señaladas en los informes de desempeño y señalando al inicio de cada subfactor la palabra que identifica la nota asignada (7 sobresaliente, y el fundamento, 6: muy bueno, el fundamento y así de acuerdo a cada nota).
- Los Informes de Desempeño y la Precalificación debe ser entregada en los plazos estipulados en el Instructivo de la Municipalidad.
- Los jefes directos serán responsables de las precalificaciones que efectúen. La forma en que lleven a cabo este proceso deberá considerarse para los efectos de su propia calificación.
- El no cumplimiento de todo lo antes descrito faculta a la Junta Calificadora a modificar y corregir las calificaciones otorgadas por los evaluadores.



Ilustre Municipalidad
de Buin

ROL DEL PRECALIFICADOR

APLICA PARA LOS INFORMES DE DESEMPEÑO Y PRECALIFICACIÓN.

PRE-EVALUACIÓN

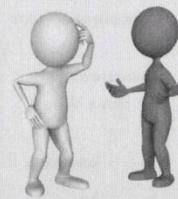
- Indicar para cada factor la nota que corresponda
- Para cada nota se debe indicar una justificación consistente, clara y objetiva (En el caso de los Informes de Desempeño)
- PLAZO: 10 DÍAS HÁBILES

NOTIFICAR

- Una vez realizados los informes de desempeño y la pre-evaluación se deben imprimir y notificar cara a cara para pedir la firma de cada funcionario. No es obligación que el funcionario firme la pre-evaluación, solo los informes de desempeño.
- Si el funcionario no está presente, se debe enviar carta certificada al domicilio.
- PLAZO: COMPARTE EL PLAZO DE LA PRE-EVALUACIÓN.

ENTREGAR EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

- Se deben entregar los informes de desempeño y la precalificación en el Departamento de Recursos Humanos.
- PLAZO: 2 DÍAS HÁBILES DESDE QUE SE NOTIFICÓ AL FUNCIONARIO.



 <h1>FORMATO INFORMES DE DESEMPEÑO</h1>																																	
I. MUNICIPALIDAD DE BUIN de Buin		II. MUNICIPALIDAD DE BUIN																															
1° INFORME DE DESEMPEÑO PERÍODO DE CALIFICACIÓN (1° DE SEPTIEMBRE DE 2020 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020)		2° INFORME DE DESEMPEÑO PERÍODO DE CALIFICACIÓN (1° DE ENERO DE 2021 AL 30 DE ABRIL DE 2021)																															
NOMBRE COMPLETO: 1. RENDIMIENTO a) Cantidad de Trabajo: <input type="text"/> b) Calidad de la labor realizada: <input type="text"/>		NOMBRE COMPLETO: 1. RENDIMIENTO a) Cantidad de Trabajo: <input type="text"/> b) Calidad de la labor realizada: <input type="text"/>																															
2. CONDICIONES PERSONALES: a) Conocimiento del trabajo: <input type="text"/> b) Interés por el trabajo que realiza: <input type="text"/> c) Capacidad para realizar trabajos en grupo: <input type="text"/>		2. CONDICIONES PERSONALES: a) Conocimiento del trabajo: <input type="text"/> b) Interés por el trabajo que realiza: <input type="text"/> c) Capacidad para realizar trabajos en grupo: <input type="text"/>																															
3. COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO: a) Asistencia y Puntualidad: <input type="text"/> b) Cumplimiento de normas e instrucciones: <input type="text"/>		3. COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO: a) Asistencia y Puntualidad: <input type="text"/> b) Cumplimiento de normas e instrucciones: <input type="text"/>																															
FIRMA Funcionario Calificado <input type="text"/> Fecha notificación : _____	FIRMA PRE-Calificador <input type="text"/> Fecha notificación : _____	FIRMA Funcionario Calificado <input type="text"/> Fecha notificación : _____	FIRMA PRE-Calificador <input type="text"/> Fecha notificación : _____																														
PRECALIFICACIÓN NOMBRE FUNCIONARIO _____																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>1. RENDIMIENTO</th> <th>NOTAS SUBFACTORES</th> <th>NOTA FACTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Cantidad de trabajo</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>b) Calidad de la labor realizada</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td colspan="3"> 2. CONDICIONES PERSONALES </td> </tr> <tr> <td>a) Conocimiento del trabajo</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>b) Interés por el trabajo que realiza</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>c) Capacidad para realizar trabajos en grupo</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td colspan="3"> 3. COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO </td> </tr> <tr> <td>a) Asistencia y Puntualidad</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>b) Cumplimiento de normas e instrucciones</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> </tbody> </table>				1. RENDIMIENTO	NOTAS SUBFACTORES	NOTA FACTO	a) Cantidad de trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	b) Calidad de la labor realizada	<input type="text"/>	<input type="text"/>	2. CONDICIONES PERSONALES			a) Conocimiento del trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	b) Interés por el trabajo que realiza	<input type="text"/>	<input type="text"/>	c) Capacidad para realizar trabajos en grupo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3. COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO			a) Asistencia y Puntualidad	<input type="text"/>	<input type="text"/>	b) Cumplimiento de normas e instrucciones	<input type="text"/>	<input type="text"/>
1. RENDIMIENTO	NOTAS SUBFACTORES	NOTA FACTO																															
a) Cantidad de trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>																															
b) Calidad de la labor realizada	<input type="text"/>	<input type="text"/>																															
2. CONDICIONES PERSONALES																																	
a) Conocimiento del trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>																															
b) Interés por el trabajo que realiza	<input type="text"/>	<input type="text"/>																															
c) Capacidad para realizar trabajos en grupo	<input type="text"/>	<input type="text"/>																															
3. COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO																																	
a) Asistencia y Puntualidad	<input type="text"/>	<input type="text"/>																															
b) Cumplimiento de normas e instrucciones	<input type="text"/>	<input type="text"/>																															
FIRMA JEFE DIRECTO																																	

 <h1>CALCULO DE PUNTAJE Y ASIGNACIÓN DE NOTAS</h1>																							
Ilustre Municipalidad de Buin																							
TABLA DE COEFICIENTES:																							
Los coeficientes por los que deberá multiplicarse la nota asignada a cada factor total para obtener el respectivo puntaje, son los siguientes:																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ESCALAFÓN / PLANTA</th> <th>FACTOR 1 Rendimiento</th> <th>FACTOR 2 Condiciones Personales</th> <th>FACTOR 3 Comportamiento Funcionario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Directivos y Jefaturas</td> <td>4,5</td> <td>3,5</td> <td>2,0</td> </tr> <tr> <td>Profesionales y Especializados (Técnicos)</td> <td>4,0</td> <td>3,5</td> <td>2,5</td> </tr> <tr> <td>Administrativos</td> <td>3,5</td> <td>3,0</td> <td>3,5</td> </tr> <tr> <td>Mayordomos y Auxiliares</td> <td>3,5</td> <td>2,5</td> <td>4,0</td> </tr> </tbody> </table>				ESCALAFÓN / PLANTA	FACTOR 1 Rendimiento	FACTOR 2 Condiciones Personales	FACTOR 3 Comportamiento Funcionario	Directivos y Jefaturas	4,5	3,5	2,0	Profesionales y Especializados (Técnicos)	4,0	3,5	2,5	Administrativos	3,5	3,0	3,5	Mayordomos y Auxiliares	3,5	2,5	4,0
ESCALAFÓN / PLANTA	FACTOR 1 Rendimiento	FACTOR 2 Condiciones Personales	FACTOR 3 Comportamiento Funcionario																				
Directivos y Jefaturas	4,5	3,5	2,0																				
Profesionales y Especializados (Técnicos)	4,0	3,5	2,5																				
Administrativos	3,5	3,0	3,5																				
Mayordomos y Auxiliares	3,5	2,5	4,0																				
La utilización de la Tabla de Coeficientes es obligatoria para todos los precalificadores y la Junta Calificadora																							
La suma de los puntajes obtenidos nos da la puntuación final y determina la lista de calificación en que debe ser ubicado el funcionario.																							
Los funcionarios deben ser ubicados en las listas de calificación, acorde con el siguiente puntaje:																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>PUNTAJE FINAL</th> <th>Nº LISTA</th> <th>CONCEPTO LISTA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60 a 70 puntos</td> <td>1</td> <td>DISTINCIÓN</td> </tr> <tr> <td>50 a 59 puntos</td> <td>2</td> <td>BUENA</td> </tr> <tr> <td>30 a 49 puntos</td> <td>3</td> <td>CONDICIONAL</td> </tr> <tr> <td>10 a 29 puntos</td> <td>4</td> <td>ELIMINACIÓN</td> </tr> </tbody> </table>				PUNTAJE FINAL	Nº LISTA	CONCEPTO LISTA	60 a 70 puntos	1	DISTINCIÓN	50 a 59 puntos	2	BUENA	30 a 49 puntos	3	CONDICIONAL	10 a 29 puntos	4	ELIMINACIÓN					
PUNTAJE FINAL	Nº LISTA	CONCEPTO LISTA																					
60 a 70 puntos	1	DISTINCIÓN																					
50 a 59 puntos	2	BUENA																					
30 a 49 puntos	3	CONDICIONAL																					
10 a 29 puntos	4	ELIMINACIÓN																					



PREGUNTAS Y RESPUESTAS

PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Qué pasa si el funcionario tuvo más de un jefe en el periodo?	Le corresponderá realizar la evaluación a la última jefatura, quien deberá solicitar los informes de desempeño a las jefaturas anteriores según corresponda.
¿Qué pasa si el funcionario no está disponible para notificarlo?	Si luego del plazo de 2 días para realizar la notificación, el funcionario no se puede ubicar, se le notificará por carta certificada. El funcionario se entiende notificado cumplidos 3 días del despacho de la carta.
Casos Lista 3 y Lista 4	El funcionario calificado por resolución ejecutoriada en lista 4 o por dos años consecutivos en lista 3, deberá retirarse del servicio dentro de los 15 días hábiles siguientes al término de la calificación. Si así no lo hiciere se le declarará vacante el empleo a contar del día siguiente a esa fecha. Se entenderá que la resolución queda ejecutoriada desde que venza el plazo para reclamar o desde que sea notificada la resolución de la Contraloría General de la República que falle el reclamo.
¿Qué pasa si un funcionario ingresa en calidad jurídica Planta o Contrata en fecha posterior al inicio del proceso de calificaciones?	Si el funcionario realiza labores por un periodo igual o mayor a seis meses durante el año de calificaciones, se debe calificar y realizar el informe de desempeño del periodo que corresponda.

BUIN,
06.07.2022

DECRETO ALCALDÍCIO N° 1896 / VISTOS: Las facultades que me otorgan los Arts. 5, 12 y 63 letra i) de la Ley N° 18.695 de 1988, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones; Ley N° 18.883 de 1989, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

CONSIDERANDO: 1.- El Memorándum N° 77, de fecha 22 de Junio de 2022, a través del cual la Encargada de Recursos Humanos remite a la Dirección de Administración y Finanzas el Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción de Acoso Laboral y Sexual, con las sugerencias realizadas por la ex Directora de Jurídica.

2.- Que por medio del Memorándum N° 767, de fecha 24 de Junio de 2022, la Dirección de Administración y Finanzas envía al Administrador Municipal el Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción de Acoso Laboral y Sexual, para ser decretado.

3.- La Instrucción del Administrador Municipal, para decretar.

DECRETO.

1.- Apruébese el Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción de Acoso Laboral y Sexual, elaborado por la Encargada de Recursos Humanos; documento que forma parte integrante del presente decreto.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.



GERÓNIMO MARTINI GORMAZ
SECRETARIO MUNICIPAL

MLAL, GMG, VZS, mss.
DISTRIBUCIÓN:
- Control
- D.A.F.
- Jurídica
- Personal
- Archivo SECMU

F:\Nueva carpeta\Marina\DECRETOS 2016-2020\Planes de Trabajo\Manual de Procedimientos de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.doc



MIGUEL ARAYA LOBOS
ALCALDE



Ilustre Municipalidad
de Bío-Bío

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL



Ilustre Municipalidad
de Buin

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

I. - INTRODUCCIÓN

Todas las organizaciones, incluidas las instituciones públicas, requieren para su mejor funcionamiento, trabajar en ambientes laborales saludables, basados en las buenas relaciones interpersonales, el buen trato y el respeto mutuo, generando con ello las condiciones de entorno laboral adecuados para desarrollar la función pública de manera óptima, entregando un servicio de buena calidad a toda la comunidad.

En ese contexto, la Municipalidad de Buin, busca generar al interior de la institución un ambiente de trabajo sano, libre de cualquier conducta constitutiva acoso laboral o sexual, con la finalidad de que las relaciones laborales se constituyan en un trato compatible con la dignidad de las personas, favoreciendo el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en la organización. En concordancia con lo anterior, fundamenta que existan mecanismos de prevención de toda conducta contraria a la dignidad de las personas y en los casos en que de manera inevitable se susciten este tipo de situaciones, debe existir un proceso confidencial con resguardo a los derechos fundamentales, expedito y conocidos por todos los funcionarios(as) para denunciar conductas que puedan ser constitutivas acoso laboral y/o sexual. Para estos efectos, en este documento se define un protocolo destinado al tratamiento de denuncias de estas conductas, generando las directrices para la actuación de la institución relativas a estas materias.

El procedimiento que se presenta, será aplicable a todas las personas que trabajen en la Municipalidad de Buin, y se utilizará en los casos en que cualquier funcionario(a) se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione la figura del maltrato, acoso laboral y/o sexual. Así mismo como se requiera la intervención individual y organizacional, según corresponda.

II.- OBJETIVO

- ✓ Establecer un procedimiento mediante el cual se formalice la instancia de lo que se debe hacer cuando se enfrentan a situaciones de acoso laboral y/o sexual, constituyendo a su vez, un mecanismo de control social dentro de la organización, con la finalidad de generar las condiciones de respeto y buen trato.
- ✓ Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas que trabajen en la institución, en caso que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad, entregando facilidades para que realice las denuncias en forma oportuna y apropiada a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento.



Ilustre Municipalidad
de Bío-Bío

- ✓ Comprometer y velar por el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a potenciar un sano ambiente de trabajo mutuo para los funcionarios(as).

III.- DISPOSICIONES LEGALES

- ✓ Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el "Derecho a la Vida y a la Integridad Física y Psíquica de las Personas"
- ✓ Ley Nº 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que instruye el "Príncipe de Probidad Administrativa", es decir, la obligación de observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función de su cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.
- ✓ Ley Nº 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación laboral, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y el Código del Trabajo.
- ✓ Ley nº 20.607, que tipifica el acoso laboral, modificando el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- ✓ Ley Nº 18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Artículo 123º, letra c), que establece que las conductas de acoso sexual son causales de la medida disciplinaria de destitución, lo cual conlleva la inhabilidad por 5 años del sancionado para ejercer cargos públicos dentro de la Administración del Estado.
- ✓ Ley Nº 18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Artículo 123º, letra e) que establece que el efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad administrativa de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respeto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimos deliberado de perjudicar al denunciado, constituirá causal de la medida disciplinaria de destitución.
- ✓ Ley Nº 18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Artículo 82º, letra l) el cual prohíbe a todos los funcionarios municipales realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando el acoso sexual una acción de este tipo.
- ✓ El artículo 82º letra m) de la Ley Nº 18.883, que Aprueba el estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, el cual prohíbe a todo funcionario(a) a realizar todo acto calificado como acoso laboral, de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo
- ✓ Artículo 2º del Código del Trabajo, que tipifica el acoso laboral y sexual, además se su inciso segundo el cual dispone que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, estableciendo que es contrario a ella, entre otras conductas, acoso sexual o laboral.



Ilustre Municipalidad
de Buin

- ✓ Ley N°20.609 sobre medidas contra la discriminación, artículo 2 que dispone de: Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta Ley: se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable efectuada por agentes de Estado o particulares o que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimos de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los Tratados Internacionales, sobre Derechos Humanos ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

IV.- ANTECEDENTES GENERALES Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

La Ilustre Municipalidad de Buin, tiene como finalidad la satisfacción de necesidades de la comunidad local y también asegurar la participación en el progreso económico, social y cultural de sus vecinos, por esto: requiere necesariamente de funcionarios(as) probos, respetados, reconocidos y cuyos espacios laborales les permitan su desarrollo. Así mismo, los ambientes laborales más saludables, permiten desarrollar el trabajo de manera eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y mejores servicios a la comunidad de Buin.

Es por esta razón que, con el objeto de prevenir situaciones y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de los funcionarios(as), se elabora el presente Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción de Acoso Laboral y/o Sexual de la Il. Municipalidad de Buin, el cual establece procedimientos para enfrentar situaciones de este tipo, constituyendo a su vez, un mecanismo de control social dentro del Municipio, con el objeto de generar condiciones de respeto y buen trato al interior de éste.

V.- ALCANCES

Este Manual de Procedimiento Interno de Denuncia y Sanción Acoso Laboral y Sexual, será aplicado a todos los funcionarios(as) de planta, contrata, honorarios y código del trabajo de la Municipalidad de Buin.

VI.- DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

La Municipalidad debe realizar acciones de prevención de conductas inapropiadas que podrían convertirse en acoso laboral y sexual, tales como:

- ✓ **PROTOCOLO INSTITUCIONAL:** Para que los funcionarios(as) que se sientan agredidos por algún tipo de acoso, tengan una instancia clara y segura para poder denunciarlo, lo que posteriormente se investigará y si fuera comprobado, se aplicará la sanción que corresponda.



Ilustre Municipalidad
de Buin

- ✓ **DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN:** Dar a conocer y poner a disposición de todos los funcionarios(as) el protocolo de denuncias de conductas de acoso laboral y sexual, por los diferentes medios de información que cuente el municipio.
- ✓ **CAPACITACIÓN:** Tener programadas charlas o talleres en que se difundan las directrices y procedimientos relacionados con el acoso laboral y sexual, con el fin de educar y desalentar este tipo de conductas

VII.- PRINCIPIOS

- ✓ **CONFIDENCIALIDAD:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios(as)tengan y perciban que se les otorga garantías de privacidad y que el proceso tendrá en carácter de reservado.
- ✓ **IMPARCIALIDAD:** Las personas que acojan, canalicen las denuncias y realicen la correspondiente investigación deben resguardar un proceso objetivo y fundados, sin sesgo ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencia sexual, religión, origen, étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- ✓ **PROBIDAD ADMINISTRATIVA:** El principio de probidad administrativa consiste en observar entre otras, una conducta funcionalia intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular, lo cual se encuentra establecido en el Estatuto Administrativo.
- ✓ **RAPIDEZ:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos y la victimización secundaria, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- ✓ **RESPONSABILIDAD:** Cada funcionario(a) que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra, por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencias u otros, que sean comprobadamente falsas, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- ✓ **COLABORACIÓN:** Es deber de cada persona que se desempeñe en esta institución, cualquiera sea su jerarquía y/o tipo de contratación colaborar con la investigación, cuando se tengan antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de la investigación.



Ilustre Municipalidad
de Buin

- ✓ **DEBIDO PROCESO:** Se debe tener presente que cada proceso investigativo está basado en presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso.
- ✓ **IDONEIDAD:** Las personas encargadas de la investigación deberán contar con las condiciones y capacidades, que le permitan hacer un trabajo objetivo que asegure una investigación responsable y que asegure un debido proceso.

VIII.- MARCO CONCEPTUAL

En el presente procedimiento o protocolo de denuncia, investigación y sanción del acoso Laboral y Sexual, se aplica a todas las personas que trabajan en y para la Municipalidad de Buin, independiente de la calidad jurídica y la unidad de desempeño, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, sí les exige el cumplimiento del principio de Probidad Administrativa. Será responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos la implementación de este Protocolo. Por su parte, todos los miembros de la comunidad municipal tienen la obligación de informarse del Protocolo y las obligaciones que de éste deriven.

IX.- DEFINICIONES

1.- El Acoso como Conducta Contraria al Derecho a la Integridad Física y Psíquica de las Personas.

"La Constitución asegura a todas las personas, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas (Artículo 19º, número 1º)
Es un deber de las instituciones públicas garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto y libre de todo tipo de discriminación. Por lo tanto, cualquier conducta contraria a este principio merece ser denunciada, investigada y en los casos que amerite, sancionada.

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de los funcionarios(as), nos referimos específicamente a las relacionadas a la violencia laboral, donde pueden distinguirse muchos tipos: acoso moral, hostigamiento laboral, maltrato, acoso laboral y/o sexual

Es preciso señalar que la violencia laboral es contraria al principio de probidad administrativa.

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- ✓ Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para estas.
- ✓ Pueden identificarse una o varias víctimas y uno o varios victimarios
- ✓ Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía, es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otras(os) por antigüedad, más confianza con la jefatura.
- ✓ Puede darse dentro de la institución o fuera de esta.
- ✓ Afecta no solo a los involucrados directamente, sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.



2.- MANIFESTACIONES del ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Dentro de la institución, la violencia laboral y sexual pueden manifestarse de las siguientes formas::

- ✓ **Vertical descendente:** es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, (desde la jefatura hacia el subordinado(a). si bien podría darse el caso de que el acosador(a) tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada o estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares. Situaciones de acoso de este tipo son aquellas donde la jefatura se burla, humilla o discrimina a un subordinado, o cuando le realiza de forma indebida requerimientos de carácter sexual.
- ✓ **Vertical ascendente:** es aquel en que la persona que realiza el acoso laboral o sexual ocupa un puesto o cargo de menor jerarquía al afectado, desde los subordinados hacia la jefatura. Este tipo de acoso es poco frecuente, pero puede darse, a modo de ejemplo, cuando un trabajador pasa a tener como subordinado a los que antes fueran sus colegas de trabajo: cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados, en este caso ya que para acosar requiere de asimetría de poder, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, ya que de esta manera logran invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- ✓ **Horizontal:** es aquel que se da entre colegas, de una misma categoría o nivel jerárquico, es decir, entre pares o grupos de pares. El ataque puede deberse a numerosas razones, ejemplo: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí, el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega con el fin de deteriorar su imagen o carrera profesional, también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- ✓ **Mixto o complejo:** el acoso comienza como horizontal, pero luego toma conocimiento del acoso la jefatura o empleador. La persona empleadora en vez de proteger a la víctima deja que los hechos continúen incluso a veces haciéndose parte de estos.

Existen dos condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de acoso: En primer lugar, cuando se presentan consecuencias en la salud física o síquicas de las víctimas y cuando existe una amenaza sobre el trabajo de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir su desarrollo de carrera.

3.- CASOS NO CONSTITUTIVOS DE VIOLENCIA LABORAL

Es importante tener claro si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, estas no tienen el carácter de ser constitutivas de violencia laboral. Al efecto debemos distinguir algunos casos que, se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada, no constituyen situaciones de violencia laboral.



Ilustre Municipalidad
de Buin

- ✓ Estrés derivado del exceso de trabajo
- ✓ Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo
- ✓ Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo, de los cuales deberían realizarse en privado.
- ✓ Jornadas de trabajo extensas y además fuera del horario permitido por la ley.
- ✓ Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente.

IX.- ACOSO LABORAL:

El acoso laboral es definido por el Artículo 2º del Código del Trabajo como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otros u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabos, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

1.- ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ACOSO LABORAL

- ✓ Relación de Trabajo: esta conducta se debe dar entre las personas que se relacionan en razón del trabajo
- ✓ Agresión u Hostigamiento Reiterados: Estas deben ser sistemáticas y persistentes en el tiempo, un hecho aislado no es suficiente como catalogarlo como acoso laboral
- ✓ Por Cualquier Medio: estas pueden ser tanto acciones como omisiones.

2.- CARACTERISTICAS DEL ACOSO LABORAL

Como una manera de facilitar la identificación de este fenómeno, y de acuerdo a la literatura existente, se puede mencionar tres características o acciones que se presentan cuando existe ACOSO LABORAL:

2.1.- Descredito de la Capacidad Laboral de la persona afectada: es la acción más primaria, ejercida por la persona acosadora, y tiene por objeto lograr el descrédito de la persona en su ambiente laboral más cercano. Incluye acciones directas. Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos y/o escritos. Estas conductas pueden ser al menos de dos tipos:

- ✓ Aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades
- ✓ Aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo.

2.2.- Limitaciones de la Comunicación: resulta como consecuencia de lo anterior. Para acreditar la falta de capacidad de la persona, se le interrumpe cuando habla o expresa sus ideas, se le ataca verbalmente o por escrito, se evita el contacto visual y/o se efectúan gestos de rechazo o menoscabo ante su presencia



Ilustre Municipalidad
de Biuñ

2.3.- Aislamiento Social: es la maniobra crítica del acoso laboral, en el cual se aísla a la persona afectada de sus compañeros(as) de labores. Las acciones concretas incluyen desde la exclusión explícita (aislamiento del puesto de trabajo, no recibir invitaciones o comunicarle tarde o inadecuadamente sobre las reuniones laborales) hasta implícitas, (suponer que la persona no va a participar)

3.- TIPOLOGÍA DEL ACOSO LABORAL

Para entender de mejor manera las conductas que constituirán Acoso Laboral, podemos señalar a modo de ejemplo, las siguientes:

- ✓ Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está solo(a) o en presencia de personas.
- ✓ Amenazar de manera continuada a la víctima
- ✓ Tratar a la víctima de manera diferentes o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizar frente a otros
- ✓ Ignorar o excluir, hablando solo a terceros(as) personas, simulando su no presencia.
- ✓ Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir
- ✓ Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo
- ✓ Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
- ✓ Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada.
- ✓ Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a errores y después acusarla de negligencia o faltas profesionales.
- ✓ Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones
- ✓ Animar a otros funcionarios(as) a participar en cualquiera de las acciones anteriores, mediante la persuasión, las coacciones o el abuso de autoridad.

4.- Conductas que no Constituyen Acoso Laboral: Sin perjuicio de lo señalado en el número anterior, se debe tener presente que no constituye Acoso laboral, conductas tales como:

- ✓ Conflictos ocasionales
- ✓ Estrés derivado del exceso de carga laboral
- ✓ Una amonestación de la jefatura directa justificada en el no cumplimiento de deberes o funcione
- ✓ Observación al desempeño laboral
- ✓ Anotación en la hoja de vida del funcionario, cuando estas estén apegados y fundadas en el Estatuto Administrativo y demás normas legales atingentes.
- ✓ Los informes de desempeño y precalificaciones
- ✓ Solicitar trabajos extraordinarios que correspondan
- ✓ Postergar o adelantar feriados
- ✓ Denegar con fundamento un permiso administrativo.

5.- GRADOS DE ACOSO LABORAL

Existen distintos grados de Acoso Laboral, los cuales están determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de hostigamiento.
Se distinguen tres tipos:



Ilustre Municipalidad
de Bío-Bío

- ✓ **Primer Grado:** la persona acosada es capaz de hacer frente a los ataques de que es objeto y mantenerse en su puesto de trabajo. Algunas personas ignoran las burlas y humillaciones y encaran a sus agresores. A pesar de esto, la víctima de acoso no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que sucede. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- ✓ **Segundo Grado:** en esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, mantenerse en su puesto de trabajo o reincorporarse a él se hace más difícil. Algunos síntomas que se manifiestan en esta etapa son los siguientes: síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relativa al tema. En esta fase los familiares y amigos tienden a restarles importancia a lo que está sucediendo.
- ✓ **Tercer Grado:** en esta fase, la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima de acoso requieren de tratamiento psicológico especializado. Los síntomas indicadores de esta etapa son los siguientes: depresión severa, ataques de pánico y conductas agresivas. Asimismo, la familia y amigos son conscientes de la gravedad del problema.

XI.- EL ACOSO SEXUAL:

El Acoso Sexual se define por el Artículo 2º del Código del Trabajo, como : "El que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de Carácter Sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo".

XII.- ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ACOSO LABORAL

- ✓ **CONDUCTA DE CARÁCTER SEXUAL:** Son conductas de connotación sexual o basadas en el sexo de la persona.
- ✓ **CONDUCTA INDESEADA, IRRAZONABLE U OFENSIVA PARA LA VÍCTIMA:** No es necesario exteriorizarlo en forma inmediata
- ✓ **ESTE NO REQUIERE DE REITERACIÓN:** A diferencia del acoso laboral. Basta con que ocurra una vez.
- ✓ **DEBE SER REALIZADA EN EL ÁMBITO LABORAL:** Esta conducta debe ser realizada no solo en el trabajo, sino también en actividades relacionadas con este, Ej: Fiestas, Viajes Comida, etc.
- ✓ **AFFECTACIÓN DE LA VÍCTIMA:** La víctima debe sentirse perjudicada en el desarrollo del trabajo.

XI.- CARACTERÉSTICAS DEL ACOSO SEXUAL

- ✓ **REALIZADO POR UNA PERSONA:** No importando la identidad sexual de la víctima o victimario



Ilustre Municipalidad
de Buin

9

- ✓ **SIN CONSENTIMIENTO:** La falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual, por lo que, si una persona acepta por su propia voluntad a un requerimiento de carácter sexual, no puede alegar posteriormente acoso sexual.
- ✓ **POR CUALQUIER MEDIO:** incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima, no sólo acercamientos o contactos físicos.
- ✓ **CON AMENAZA DE PERJUICIO LABORAL O LAS OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO:** El rechazo o sumisión de la víctima es utilizado por el acosador para tomar decisiones que afectan su trabajo, en temas como conservar el puesto, salario, oportunidades de desarrollo y otros.

CLASIFICACIÓN Y TIPOLOGÍA DEL ACOSO SEXUAL:

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas:

COMPORTAMIENTO FÍSICO DE NATURALEZA SEXUAL: Contacto físico no deseado. A modo de ejemplo podemos señalar:

- Contacto Físico Deliberado: Pellizcar, tocar, masajes no deseados y otros
- Arrinconamiento o búsqueda liberada de quedarse a solas con la persona de manera innecesaria.
- Tocar intencionalmente órganos sexuales.

CONDUCTA VERBAL DE NATURALEZA SEXUAL: A modo de ejemplo podemos señalar:

- Proposiciones o presión para la actividad sexual
- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona.
- Insistencia para una actividad social fuera de lugar del trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta
- Preguntas, descripciones o comentarios, fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Difusión de rumores sobre la actividad sexual de la persona.
- Comentarios insinuantes u obscenos.

COMPORTAMIENTO NO VERBAL DE NATURALEZA SEXUAL: por ejemplo

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexual explícitos o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impudicas
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual

10



Ilustre Municipalidad
de Buin

XIII.- PROCEDIMIENTO QUE SE DEBE UTILIZAR PARA INVESTIGAR DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

La investigación de hechos que revistan carácter de Acoso Laboral y/o Sexual, sólo puede ser realizada en los términos establecidos en los artículos Nº 118 a 143 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, es decir a través del debido proceso administrativo (investigación sumaria o sumario administrativo). Lo anterior, en consideración a que la Contraloría General de la República, ha resuelto que las investigaciones sumarias o sumarios administrativos son procedimientos específicamente reglados por la Ley Nº 18.883, la que determina debidamente su tramitación y las diversas instancias contempladas al efecto, las cuales tienen por finalidad garantizar una adecuada defensa de los afectados, con miras a configurar un debido proceso, de manera que respecto de ellos no caben otros trámites que los previstos en la normativa legal vigente.

XI.- ACTORES Y RESPONSABLES

- ✓ **VÍCTIMAS:** Es el/la funcionario(a) en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral y/o sexual
- ✓ **DENUNCIANTE:** Es el /la funcionario(a) que realiza una denuncia por presunta situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual, y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta, acercándose al/ la receptor/a de denuncia
- ✓ **DENUNCIADO/A:** Es el /la funcionario(a) que ha sido señalado por el/la denunciante como el /la responsable de los hechos relatados
- ✓ **RECEPTOR(A) DE DENUNCIA:** Funcionario(a) que tendrá la misión de recepcionar y tramitar la denuncia de acoso, investigar con amplias facultades solo la denuncia, velando porque se cumplan los plazos y etapas, junto con acompañar al denunciante en todo el proceso hasta su finalización, además de recibir y aclarar dudas durante el proceso, resguardando los principios básicos del procedimiento.
- ✓ **COMISIÓN RECEPTORA DE DENUNCIA:** La comisión estará constituida por los siguientes integrantes:
 - 2 representantes de la Asociación de Funcionarios Municipales
 - Dirección Jurídica
 - Encargado(a) de Recursos Humanos, quienes recibirán los antecedentes por parte del Receptor para tomar conocimiento de la denuncia del acoso.La Comisión deberá establecer las medidas precautorias a seguir, de intervención o de clima laboral cuando corresponda.
También la Comisión está encargada de informar al demandado, al comienzo de la investigación que se ha recibido una denuncia en su contra, y que se iniciará evaluación de admisibilidad. Se notificará al Jefe Superior del denunciado sobre esta situación.



Ilustre Municipalidad
de Biobío

Señor Alcalde: la Comisión receptora de la denuncia deberá enviar al señor Alcalde, en forma reservada a través del conducto regular los antecedentes de la denuncia para que sea la máxima autoridad la que determine si la denuncia debe seguir el proceso administrativo disciplinario, o por el contrario, que se trate de una situación de orden psicosocial y se trate en tal sentido.

Si la autoridad estima que la denuncia debe dar origen a una investigación sumaria, o procedimientos disciplinarios, la denuncia entonces deberá seguir su curso administrativo.

XII.- ETAPAS DEL PROCESO

El procedimiento que se aplicara para efectuar las denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual, son los siguientes:

- ✓ **FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA:** Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un(a) funcionaria, la cual puede corresponder a una situación de acoso laboral y/o sexual. La denuncia deberá ser presentada personalmente por el/la denunciante ante el/la receptora de denuncia, al momento en el cual, deberá consignar en el Formulario de Denuncia, los hechos que estarían constituyendo la situación denunciada, con la firma correspondiente.

Para que la denuncia sea efectiva

1.- La denuncia debe ser presentada en forma escrita y ser firmada por el / los denunciantes (anexo N° 1) Formulario de Denuncia. Esta deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:

- a).- Identificación y domicilio del denunciantes y de las víctimas
- b).- Narración de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
- c).- Identificación de quienes cometieron los hechos denunciados y de los testigos o personas que tienan conocimiento de estos hechos
- d).- Adjuntar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible

2.- Si falta algún antecedente en la denuncia que sirva de fundamento, no puede ser por si sola razón suficiente para tenerla por no presentada, por lo cual se debe considerar con los antecedentes presentados y de igual forma iniciar el proceso establecido correspondiente.

3.- Las denuncias formuladas se deben entregar directamente al Receptor de denuncias, quien deberá entregar los antecedentes a la Comisión Receptora de la denuncia, en sobre cerrado, indicando el carácter confidencial del contenido.

4.- Se debe dejar claro que la existencia de denuncias maliciosas, temerarias, o con el ánimo de causar descredito o perjuicio de cualquier naturaleza en contra del denunciado, será causal suficiente para el inicio de un procedimiento disciplinario en contra del denunciante.



Ilustre Municipalidad
de Buin

XIII.- CANALIZACIÓN DE LA DENUNCIA: El receptor de denuncia tendrá un plazo de 2 días hábiles para entregar a la Comisión Receptora de la denuncia, el Formulario de la denuncia y los antecedentes del caso para la toma de conocimiento. Deberán ser entregados personalmente en formato físico, debiendo consignar su firma y fecha de recepción de documentos. (Anexo Nº 2)

XIV.- TOMA DE CONOCIMIENTO DE LA DENUNCIA

La Comisión Receptora de la Denuncia, recibe los antecedentes a través del receptor correspondiente y procede a tomar conocimiento de la denuncia. Esta Comisión debe enviar todos los antecedentes existentes del caso en sobre cerrado y a través del conducto regular administrativo al señor Alcalde, quien el encargado de establecer las acciones a ejecutar y establecer la admisibilidad jurídica si corresponde.

XV.- MEDIDAS A ADOPTAR POST DENUNCIA NO ADMISIBLE

Intervención Organizacional. Según resolución del señor Alcalde, respecto a la denuncia, cuando está es catalogada de no admisible, de igual forma se debe realizar una intervención de un profesional, puede ser a nivel organizacional o individual o bien ambas intervenciones.

XVI.- MEDIDAS A ADOPTAR POST DENUNCIA ADMISIBLES

Intervención profesional a la víctima y denunciado: Un profesional Psicólogo, lo ideal es que sea integrante de Comisión Receptora de la Denuncia, atienda los casos presentados.

Intervención Disciplinaria: Si la resolución del señor Alcalde señala ejecutar alguna medida disciplinaria o investigación, se deberá realizar las acciones administrativas correspondientes.

DE LA INVESTIGACIÓN

SANCIONES: Estas se determinaran en cuanto a la gravedad de los hechos acaecidos, consistirán en las medidas disciplinarias contempladas en la Ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

XVII.- MEDIDAS DE RESGUARDO

Todo procedimiento que sea declarado admisible y de curos a una investigación sumaria o sumario administrativo, mediante la instrucción de la Comisión Receptora de la Denuncia, se podrá aplicar la medida de resguardo consistente en de destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución. La aplicación de esta medida no será considerada un detrimento, ni sanción para el acusado, sino una medida de resguardo para ambos, mientras dure la investigación.

DERECHO DE LA FUNCIONARIOS(AS) QUE REALIZAN LA DENUNCIA

Los funcionarios (as) que decidan realizar la denuncia por los hechos constitutivos de acoso tendrán los siguientes derechos:



Ilustre Municipalidad
de Bío-Bío

- ✓ No podrán ser objetos de medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que se resuelva no tener por presentada la denuncia, o en su caso, hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, iniciados a partir de la denuncia.
- ✓ No ser trasladado a otra función, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- ✓ No ser objeto de precalificación anual, si é/la denunciado(a) fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

FALSA DENUNCIA

Si durante la aplicación de este procedimiento, se constatare que la denuncia efectuada es falsa, y se comprueba a posteriori, a través de proceso administrativo correspondiente, que se ha utilizado maliciosamente, por quien la efectuó, de acuerdo a su gravedad, se aplicarán las sanciones correspondientes a las medidas del acto denunciado contemplado en el artículo 123 letra e) de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

INHABILIDADES

Deberán abstenerse de participar en proceso, las siguientes personas:

- ✓ Persona acusada o quien realiza la denuncia
- ✓ Persona que sea cónyuge, conviviente civil, o quien mantenga un lazo de parentesco, ya sea por consanguinidad o afinidad hasta el 4º grado inclusive con alguna de las partes involucradas.
- ✓ Aquella persona que mantenga un vínculo afectivo con la víctima o el acusado.
- ✓ Cualquiera persona que tenga un interés particular en ello
- ✓ Persona que sea deudor o acreedor de alguna de las partes



Ilustre Municipalidad
de Buin

ANEXO N° 1

FORMULARIO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Ena.....del mes deel funcionario(a) Receptor(a) de Denuncia
De la Municipalidad de Buin, ha recepcionado de parte de don(ña).....

RUT..... la siguiente denuncia:

INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA

Marque con una X la alternativa que corresponda

<input type="checkbox"/> Acoso sexual	
<input type="checkbox"/> Acoso laboral	
<input type="checkbox"/> Maltrato laboral	
<input type="checkbox"/> Otra conducta que atente a la dignidad de la persona	

IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE

Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia:

Marque con una X la alternativa que corresponda

<input type="checkbox"/> Víctima: persona en quien recae la acción de violencia	
<input type="checkbox"/> Denunciante: persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual y que no es víctima de tales acciones	

Datos personales del Denunciante, (en el caso que el denunciante no sea víctima)

<input type="checkbox"/> Nombre Completo	
<input type="checkbox"/> Cargo que Desempeña	
<input type="checkbox"/> Dirección, Depto. Oficina	

DATOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA

<input type="checkbox"/> Nombre Completo	
<input type="checkbox"/> RUT	
<input type="checkbox"/> Domicilio	
<input type="checkbox"/> Teléfono de Contacto	

CARGO Y DEPENDENCIA DE LA VÍCTIMA

<input type="checkbox"/> Cargo	
<input type="checkbox"/> Dirección, Depto, Oficina	
<input type="checkbox"/> Grado	



Ilustre Municipalidad
de Bío-Bío

El o la Denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato, esta situación

<input type="checkbox"/> Si	
<input type="checkbox"/> No	

Relación Laboral con la persona que habría efectuado acoso laboral y/o sexual

Marque con una X lo que corresponda

Esta persona es

<input type="checkbox"/> Jefatura Directa	<input type="checkbox"/> Otra Jefatura	<input type="checkbox"/> Compañero(a)	<input type="checkbox"/> Subalterno
---	--	---------------------------------------	-------------------------------------

Mencione posibles testigos de los hechos denunciados, en caso de no contar con ellos, indicarlos

Mencione antecedentes y documentos que permitan probar los hechos denunciados, mensajes, textos, WhatsApp, correos electrónicos, grabaciones por cualquier medio, notas, tarjetas y otros. En caso de no contar con ellos, indicar.



Ilustre Municipalidad
de Bum

Mencione las consecuencias laborales y/o de otra índole que se han generado o que se podrían generar de esta denuncia, amenazas por parte de la persona denunciada.

Señale efectos en su salud física o mental producto de las conductas ejercidas en su contra

NARRACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas en orden cronológico por él/ella presunto(a) acosador que avalarían la denuncia. Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia. Puede relatar los hechos en hoja adjunta



Ilustre Municipalidad

de Bío Bío

**SEÑALAR DESDE CUANTO TIEMPO ES VÍCTIMA DE ACCIONES DEL TIPO
ORGANIZACIONAL, ABUSO LABORAL, SEXUAL, MALTRATO LABORAL**

--

Firma de el /la Denunciante

Firma funcionario(a) Receptor



Ilustre Municipalidad
de Bum

Mencione las consecuencias laborales y/o de otra índole que se han generado o que se podrían generar de esta denuncia, amenazas por parte de la persona denunciada.

Señale efectos en su salud física o mental producto de las conductas ejercidas en su contra

NARRACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas en orden cronológico por él/ella presunto(a) acosador que avalarían la denuncia. Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia. Puede relatar los hechos en hoja adjunta



Ilustre Municipalidad

de Bío Bío

**SEÑALAR DESDE CUANTO TIEMPO ES VÍCTIMA DE ACCIONES DEL TIPO
ORGANIZACIONAL, ABUSO LABORAL, SEXUAL, MALTRATO LABORAL**

Firma de el /la Denunciante

Firma funcionario(a) Receptor



Ilustre Municipalidad
de Buin

ANEXO N° 2

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

En.....a.....del mes de.....el funcionario(a) Receptor(a) de la Denuncia a
Recibido de parte de don (ña).....Rut, denuncia de maltrato, acoso
Laboral y/o sexual.
Queda establecido, que todos los antecedentes recibidos están bajo el mandato confidencial y
serán enviados en sobre cerrado a la Comisión Receptora de la denuncia para toma de
conocimiento

BUIN,
06.06.2022

DECRETO ALCALDÍCIO N° 1896 / VISTOS: Las facultades que me otorgan los Arts. 5, 12 y 63 letra i) de la Ley N° 18.695 de 1988, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones; Ley N° 18.883 de 1989, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

CONSIDERANDO: 1.- El Memorándum N° 77, de fecha 22 de Junio de 2022, a través del cual la Encargada de Recursos Humanos remite a la Dirección de Administración y Finanzas el Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción de Acoso Laboral y Sexual, con las sugerencias realizadas por la ex Directora de Jurídica.

2.- Que por medio del Memorándum N° 767, de fecha 24 de Junio de 2022, la Dirección de Administración y Finanzas envía al Administrador Municipal el Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción de Acoso Laboral y Sexual, para ser decretado.

3.- La Instrucción del Administrador Municipal, para decretar.

DECRETO.

1.- Apruébese el Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción de Acoso Laboral y Sexual, elaborado por la Encargada de Recursos Humanos; documento que forma parte integrante del presente decreto.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.



GERÓNIMO MARTINI GORMAZ
SECRETARIO MUNICIPAL

MLAL, GMG, VZS, mss.
DISTRIBUCIÓN:
- Control
- D.A.F.
- Jurídica
- Personal
- Archivo SECMU

F:\Nueva carpeta\Marina\DECRETOS 2016-2020\Planes de Trabajo\Manual de Procedimientos de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.doc



MIGUEL ARAYA LOBOS
ALCALDE



Ilustre Municipalidad
de Bío-Bío

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL



Ilustre Municipalidad
de Buin

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

I. - INTRODUCCIÓN

Todas las organizaciones, incluidas las instituciones públicas, requieren para su mejor funcionamiento, trabajar en ambientes laborales saludables, basados en las buenas relaciones interpersonales, el buen trato y el respeto mutuo, generando con ello las condiciones de entorno laboral adecuados para desarrollar la función pública de manera óptima, entregando un servicio de buena calidad a toda la comunidad.

En ese contexto, la Municipalidad de Buin, busca generar al interior de la institución un ambiente de trabajo sano, libre de cualquier conducta constitutiva acoso laboral o sexual, con la finalidad de que las relaciones laborales se constituyan en un trato compatible con la dignidad de las personas, favoreciendo el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en la organización. En concordancia con lo anterior, fundamenta que existan mecanismos de prevención de toda conducta contraria a la dignidad de las personas y en los casos en que de manera inevitable se susciten este tipo de situaciones, debe existir un proceso confidencial con resguardo a los derechos fundamentales, expedito y conocidos por todos los funcionarios(as) para denunciar conductas que puedan ser constitutivas acoso laboral y/o sexual. Para estos efectos, en este documento se define un protocolo destinado al tratamiento de denuncias de estas conductas, generando las directrices para la actuación de la institución relativas a estas materias.

El procedimiento que se presenta, será aplicable a todas las personas que trabajen en la Municipalidad de Buin, y se utilizará en los casos en que cualquier funcionario(a) se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione la figura del maltrato, acoso laboral y/o sexual. Así mismo como se requiera la intervención individual y organizacional, según corresponda.

II.- OBJETIVO

- ✓ Establecer un procedimiento mediante el cual se formalice la instancia de lo que se debe hacer cuando se enfrentan a situaciones de acoso laboral y/o sexual, constituyendo a su vez, un mecanismo de control social dentro de la organización, con la finalidad de generar las condiciones de respeto y buen trato.
- ✓ Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas que trabajen en la institución, en caso que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad, entregando facilidades para que realice las denuncias en forma oportuna y apropiada a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento.



Ilustre Municipalidad
de Bío Bío

- ✓ Comprometer y velar por el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a potenciar un sano ambiente de trabajo mutuo para los funcionarios(as).

III.- DISPOSICIONES LEGALES

- ✓ Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el "Derecho a la Vida y a la Integridad Física y Psíquica de las Personas"
- ✓ Ley Nº 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que instruye el "Príncipe de Probidad Administrativa", es decir, la obligación de observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función de su cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.
- ✓ Ley Nº 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación laboral, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y el Código del Trabajo.
- ✓ Ley nº 20.607, que tipifica el acoso laboral, modificando el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- ✓ Ley Nº 18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Artículo 123º, letra c), que establece que las conductas de acoso sexual son causales de la medida disciplinaria de destitución, lo cual conlleva la inhabilidad por 5 años del sancionado para ejercer cargos públicos dentro de la Administración del Estado.
- ✓ Ley Nº 18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Artículo 123º, letra e) que establece que el efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad administrativa de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respeto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimos deliberado de perjudicar al denunciado, constituirá causal de la medida disciplinaria de destitución.
- ✓ Ley Nº 18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Artículo 82º, letra l) el cual prohíbe a todos los funcionarios municipales realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando el acoso sexual una acción de este tipo.
- ✓ El artículo 82º letra m) de la Ley Nº 18.883, que Aprueba el estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, el cual prohíbe a todo funcionario(a) a realizar todo acto calificado como acoso laboral, de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo
- ✓ Artículo 2º del Código del Trabajo, que tipifica el acoso laboral y sexual, además se su inciso segundo el cual dispone que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, estableciendo que es contrario a ella, entre otras conductas, acoso sexual o laboral.



Ilustre Municipalidad
de Buin

- ✓ Ley N°20.609 sobre medidas contra la discriminación, artículo 2 que dispone de: Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta Ley: se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable efectuada por agentes de Estado o particulares o que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimos de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los Tratados Internacionales, sobre Derechos Humanos ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

IV.- ANTECEDENTES GENERALES Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

La Ilustre Municipalidad de Buin, tiene como finalidad la satisfacción de necesidades de la comunidad local y también asegurar la participación en el progreso económico, social y cultural de sus vecinos, por esto: requiere necesariamente de funcionarios(as) probos, respetados, reconocidos y cuyos espacios laborales les permitan su desarrollo. Así mismo, los ambientes laborales más saludables, permiten desarrollar el trabajo de manera eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y mejores servicios a la comunidad de Buin.

Es por esta razón que, con el objeto de prevenir situaciones y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de los funcionarios(as), se elabora el presente Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción de Acoso Laboral y/o Sexual de la Il. Municipalidad de Buin, el cual establece procedimientos para enfrentar situaciones de este tipo, constituyendo a su vez, un mecanismo de control social dentro del Municipio, con el objeto de generar condiciones de respeto y buen trato al interior de éste.

V.- ALCANCES

Este Manual de Procedimiento Interno de Denuncia y Sanción Acoso Laboral y Sexual, será aplicado a todos los funcionarios(as) de planta, contrata, honorarios y código del trabajo de la Municipalidad de Buin.

VI.- DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

La Municipalidad debe realizar acciones de prevención de conductas inapropiadas que podrían convertirse en acoso laboral y sexual, tales como:

- ✓ **PROTOCOLO INSTITUCIONAL:** Para que los funcionarios(as) que se sientan agredidos por algún tipo de acoso, tengan una instancia clara y segura para poder denunciarlo, lo que posteriormente se investigará y si fuera comprobado, se aplicará la sanción que corresponda.



Ilustre Municipalidad
de Buin

- ✓ **DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN:** Dar a conocer y poner a disposición de todos los funcionarios(as) el protocolo de denuncias de conductas de acoso laboral y sexual, por los diferentes medios de información que cuente el municipio.
- ✓ **CAPACITACIÓN:** Tener programadas charlas o talleres en que se difundan las directrices y procedimientos relacionados con el acoso laboral y sexual, con el fin de educar y desalentar este tipo de conductas

VII.- PRINCIPIOS

- ✓ **CONFIDENCIALIDAD:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios(as)tengan y perciban que se les otorga garantías de privacidad y que el proceso tendrá en carácter de reservado.
- ✓ **IMPARCIALIDAD:** Las personas que acojan, canalicen las denuncias y realicen la correspondiente investigación deben resguardar un proceso objetivo y fundados, sin sesgo ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencia sexual, religión, origen, étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- ✓ **PROBIDAD ADMINISTRATIVA:** El principio de probidad administrativa consiste en observar entre otras, una conducta funcionalia intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular, lo cual se encuentra establecido en el Estatuto Administrativo.
- ✓ **RAPIDEZ:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos y la victimización secundaria, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- ✓ **RESPONSABILIDAD:** Cada funcionario(a) que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra, por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencias u otros, que sean comprobadamente falsas, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- ✓ **COLABORACIÓN:** Es deber de cada persona que se desempeñe en esta institución, cualquiera sea su jerarquía y/o tipo de contratación colaborar con la investigación, cuando se tengan antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de la investigación.



Ilustre Municipalidad
de Buin

- ✓ **DEBIDO PROCESO:** Se debe tener presente que cada proceso investigativo está basado en presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso.
- ✓ **IDONEIDAD:** Las personas encargadas de la investigación deberán contar con las condiciones y capacidades, que le permitan hacer un trabajo objetivo que asegure una investigación responsable y que asegure un debido proceso.

VIII.- MARCO CONCEPTUAL

En el presente procedimiento o protocolo de denuncia, investigación y sanción del acoso Laboral y Sexual, se aplica a todas las personas que trabajan en y para la Municipalidad de Buin, independiente de la calidad jurídica y la unidad de desempeño, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, sí les exige el cumplimiento del principio de Probidad Administrativa. Será responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos la implementación de este Protocolo. Por su parte, todos los miembros de la comunidad municipal tienen la obligación de informarse del Protocolo y las obligaciones que de éste deriven.

IX.- DEFINICIONES

1.- El Acoso como Conducta Contraria al Derecho a la Integridad Física y Psíquica de las Personas.

"La Constitución asegura a todas las personas, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas (Artículo 19º, número 1º)
Es un deber de las instituciones públicas garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto y libre de todo tipo de discriminación. Por lo tanto, cualquier conducta contraria a este principio merece ser denunciada, investigada y en los casos que amerite, sancionada.

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de los funcionarios(as), nos referimos específicamente a las relacionadas a la violencia laboral, donde pueden distinguirse muchos tipos: acoso moral, hostigamiento laboral, maltrato, acoso laboral y/o sexual

Es preciso señalar que la violencia laboral es contraria al principio de probidad administrativa.

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- ✓ Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para estas.
- ✓ Pueden identificarse una o varias víctimas y uno o varios victimarios
- ✓ Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía, es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otras(os) por antigüedad, más confianza con la jefatura.
- ✓ Puede darse dentro de la institución o fuera de esta.
- ✓ Afecta no solo a los involucrados directamente, sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.



2.- MANIFESTACIONES del ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Dentro de la institución, la violencia laboral y sexual pueden manifestarse de las siguientes formas::

- ✓ **Vertical descendente:** es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, (desde la jefatura hacia el subordinado(a). si bien podría darse el caso de que el acosador(a) tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada o estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares. Situaciones de acoso de este tipo son aquellas donde la jefatura se burla, humilla o discrimina a un subordinado, o cuando le realiza de forma indebida requerimientos de carácter sexual.
- ✓ **Vertical ascendente:** es aquel en que la persona que realiza el acoso laboral o sexual ocupa un puesto o cargo de menor jerarquía al afectado, desde los subordinados hacia la jefatura. Este tipo de acoso es poco frecuente, pero puede darse, a modo de ejemplo, cuando un trabajador pasa a tener como subordinado a los que antes fueran sus colegas de trabajo: cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados, en este caso ya que para acosar requiere de asimetría de poder, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, ya que de esta manera logran invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- ✓ **Horizontal:** es aquel que se da entre colegas, de una misma categoría o nivel jerárquico, es decir, entre pares o grupos de pares. El ataque puede deberse a numerosas razones, ejemplo: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí, el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega con el fin de deteriorar su imagen o carrera profesional, también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- ✓ **Mixto o complejo:** el acoso comienza como horizontal, pero luego toma conocimiento del acoso la jefatura o empleador. La persona empleadora en vez de proteger a la víctima deja que los hechos continúen incluso a veces haciéndose parte de estos.

Existen dos condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de acoso: En primer lugar, cuando se presentan consecuencias en la salud física o síquicas de las víctimas y cuando existe una amenaza sobre el trabajo de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir su desarrollo de carrera.

3.- CASOS NO CONSTITUTIVOS DE VIOLENCIA LABORAL

Es importante tener claro si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, estas no tienen el carácter de ser constitutivas de violencia laboral. Al efecto debemos distinguir algunos casos que, se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada, no constituyen situaciones de violencia laboral.



Ilustre Municipalidad
de Buin

- ✓ Estrés derivado del exceso de trabajo
- ✓ Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo
- ✓ Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo, de los cuales deberían realizarse en privado.
- ✓ Jornadas de trabajo extensas y además fuera del horario permitido por la ley.
- ✓ Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente.

IX.- ACOSO LABORAL:

El acoso laboral es definido por el Artículo 2º del Código del Trabajo como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otros u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabos, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

1.- ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ACOSO LABORAL

- ✓ Relación de Trabajo: esta conducta se debe dar entre las personas que se relacionan en razón del trabajo
- ✓ Agresión u Hostigamiento Reiterados: Estas deben ser sistemáticas y persistentes en el tiempo, un hecho aislado no es suficiente como catalogarlo como acoso laboral
- ✓ Por Cualquier Medio: estas pueden ser tanto acciones como omisiones.

2.- CARACTERISTICAS DEL ACOSO LABORAL

Como una manera de facilitar la identificación de este fenómeno, y de acuerdo a la literatura existente, se puede mencionar tres características o acciones que se presentan cuando existe ACOSO LABORAL:

2.1.- Descredito de la Capacidad Laboral de la persona afectada: es la acción más primaria, ejercida por la persona acosadora, y tiene por objeto lograr el descrédito de la persona en su ambiente laboral más cercano. Incluye acciones directas. Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos y/o escritos. Estas conductas pueden ser al menos de dos tipos:

- ✓ Aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades
- ✓ Aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo.

2.2.- Limitaciones de la Comunicación: resulta como consecuencia de lo anterior. Para acreditar la falta de capacidad de la persona, se le interrumpe cuando habla o expresa sus ideas, se le ataca verbalmente o por escrito, se evita el contacto visual y/o se efectúan gestos de rechazo o menoscabo ante su presencia



Ilustre Municipalidad
de Biobío

2.3.- Aislamiento Social: es la maniobra crítica del acoso laboral, en el cual se aísla a la persona afectada de sus compañeros(as) de labores. Las acciones concretas incluyen desde la exclusión explícita (aislamiento del puesto de trabajo, no recibir invitaciones o comunicarle tarde o inadecuadamente sobre las reuniones laborales) hasta implícitas, (suponer que la persona no va a participar)

3.- TIPOLOGÍA DEL ACOSO LABORAL

Para entender de mejor manera las conductas que constituirán Acoso Laboral, podemos señalar a modo de ejemplo, las siguientes:

- ✓ Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está solo(a) o en presencia de personas.
- ✓ Amenazar de manera continuada a la víctima
- ✓ Tratar a la víctima de manera diferentes o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizar frente a otros
- ✓ Ignorar o excluir, hablando solo a terceros(as) personas, simulando su no presencia.
- ✓ Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir
- ✓ Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo
- ✓ Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
- ✓ Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada.
- ✓ Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a errores y después acusarla de negligencia o faltas profesionales.
- ✓ Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones
- ✓ Animar a otros funcionarios(as) a participar en cualquiera de las acciones anteriores, mediante la persuasión, las coacciones o el abuso de autoridad.

4.- Conductas que no Constituyen Acoso Laboral: Sin perjuicio de lo señalado en el número anterior, se debe tener presente que no constituye Acoso laboral, conductas tales como:

- ✓ Conflictos ocasionales
- ✓ Estrés derivado del exceso de carga laboral
- ✓ Una amonestación de la jefatura directa justificada en el no cumplimiento de deberes o funcione
- ✓ Observación al desempeño laboral
- ✓ Anotación en la hoja de vida del funcionario, cuando estas estén apegados y fundadas en el Estatuto Administrativo y demás normas legales atingentes.
- ✓ Los informes de desempeño y precalificaciones
- ✓ Solicitar trabajos extraordinarios que correspondan
- ✓ Postergar o adelantar feriados
- ✓ Denegar con fundamento un permiso administrativo.

5.- GRADOS DE ACOSO LABORAL

Existen distintos grados de Acoso Laboral, los cuales están determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de hostigamiento.
Se distinguen tres tipos:



Ilustre Municipalidad
de Bío-Bío

- ✓ **Primer Grado:** la persona acosada es capaz de hacer frente a los ataques de que es objeto y mantenerse en su puesto de trabajo. Algunas personas ignoran las burlas y humillaciones y encaran a sus agresores. A pesar de esto, la víctima de acoso no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que sucede. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- ✓ **Segundo Grado:** en esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, mantenerse en su puesto de trabajo o reincorporarse a él se hace más difícil. Algunos síntomas que se manifiestan en esta etapa son los siguientes: síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relativa al tema. En esta fase los familiares y amigos tienden a restarles importancia a lo que está sucediendo.
- ✓ **Tercer Grado:** en esta fase, la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima de acoso requieren de tratamiento psicológico especializado. Los síntomas indicadores de esta etapa son los siguientes: depresión severa, ataques de pánico y conductas agresivas. Asimismo, la familia y amigos son conscientes de la gravedad del problema.

XI.- EL ACOSO SEXUAL:

El Acoso Sexual se define por el Artículo 2º del Código del Trabajo, como : “El que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de Carácter Sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo”.

XII.- ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ACOSO LABORAL

- ✓ **CONDUCTA DE CARÁCTER SEXUAL:** Son conductas de connotación sexual o basadas en el sexo de la persona.
- ✓ **CONDUCTA INDESEADA, IRRAZONABLE U OFENSIVA PARA LA VÍCTIMA:** No es necesario exteriorizarlo en forma inmediata
- ✓ **ESTE NO REQUIERE DE REITERACIÓN:** A diferencia del acoso laboral. Basta con que ocurra una vez.
- ✓ **DEBE SER REALIZADA EN EL ÁMBITO LABORAL:** Esta conducta debe ser realizada no solo en el trabajo, sino también en actividades relacionadas con este, Ej: Fiestas, Viajes Comida, etc.
- ✓ **AFFECTACIÓN DE LA VÍCTIMA:** La víctima debe sentirse perjudicada en el desarrollo del trabajo.

XI.- CARACTERÉSTICAS DEL ACOSO SEXUAL

- ✓ **REALIZADO POR UNA PERSONA:** No importando la identidad sexual de la víctima o victimario



Ilustre Municipalidad
de Buin

9

- ✓ **SIN CONSENTIMIENTO:** La falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual, por lo que, si una persona acepta por su propia voluntad a un requerimiento de carácter sexual, no puede alegar posteriormente acoso sexual.
- ✓ **POR CUALQUIER MEDIO:** incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima, no sólo acercamientos o contactos físicos.
- ✓ **CON AMENAZA DE PERJUICIO LABORAL O LAS OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO:** El rechazo o sumisión de la víctima es utilizado por el acosador para tomar decisiones que afectan su trabajo, en temas como conservar el puesto, salario, oportunidades de desarrollo y otros.

CLASIFICACIÓN Y TIPOLOGÍA DEL ACOSO SEXUAL:

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas:

COMPORTAMIENTO FÍSICO DE NATURALEZA SEXUAL: Contacto físico no deseado. A modo de ejemplo podemos señalar:

- Contacto Físico Deliberado: Pellizcar, tocar, masajes no deseados y otros
- Arrinconamiento o búsqueda liberada de quedarse a solas con la persona de manera innecesaria.
- Tocar intencionalmente órganos sexuales.

CONDUCTA VERBAL DE NATURALEZA SEXUAL: A modo de ejemplo podemos señalar:

- Proposiciones o presión para la actividad sexual
- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona.
- Insistencia para una actividad social fuera de lugar del trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta
- Preguntas, descripciones o comentarios, fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Difusión de rumores sobre la actividad sexual de la persona.
- Comentarios insinuantes u obscenos.

COMPORTAMIENTO NO VERBAL DE NATURALEZA SEXUAL: por ejemplo

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexual explícitos o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impudicas
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual

10



Ilustre Municipalidad
de Buin

XIII.- PROCEDIMIENTO QUE SE DEBE UTILIZAR PARA INVESTIGAR DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

La investigación de hechos que revistan carácter de Acoso Laboral y/o Sexual, sólo puede ser realizada en los términos establecidos en los artículos Nº 118 a 143 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, es decir a través del debido proceso administrativo (investigación sumaria o sumario administrativo). Lo anterior, en consideración a que la Contraloría General de la República, ha resuelto que las investigaciones sumarias o sumarios administrativos son procedimientos específicamente reglados por la Ley Nº 18.883, la que determina debidamente su tramitación y las diversas instancias contempladas al efecto, las cuales tienen por finalidad garantizar una adecuada defensa de los afectados, con miras a configurar un debido proceso, de manera que respecto de ellos no caben otros trámites que los previstos en la normativa legal vigente.

XI.- ACTORES Y RESPONSABLES

- ✓ **VÍCTIMAS:** Es el/la funcionario(a) en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral y/o sexual
- ✓ **DENUNCIANTE:** Es el /la funcionario(a) que realiza una denuncia por presunta situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual, y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta, acercándose al/ la receptor/a de denuncia
- ✓ **DENUNCIADO/A:** Es el /la funcionario(a) que ha sido señalado por el/la denunciante como el /la responsable de los hechos relatados
- ✓ **RECEPTOR(A) DE DENUNCIA:** Funcionario(a) que tendrá la misión de recepcionar y tramitar la denuncia de acoso, investigar con amplias facultades solo la denuncia, velando porque se cumplan los plazos y etapas, junto con acompañar al denunciante en todo el proceso hasta su finalización, además de recibir y aclarar dudas durante el proceso, resguardando los principios básicos del procedimiento.
- ✓ **COMISIÓN RECEPTORA DE DENUNCIA:** La comisión estará constituida por los siguientes integrantes:
 - 2 representantes de la Asociación de Funcionarios Municipales
 - Dirección Jurídica
 - Encargado(a) de Recursos Humanos, quienes recibirán los antecedentes por parte del Receptor para tomar conocimiento de la denuncia del acoso.La Comisión deberá establecer las medidas precautorias a seguir, de intervención o de clima laboral cuando corresponda.
También la Comisión está encargada de informar al demandado, al comienzo de la investigación que se ha recibido una denuncia en su contra, y que se iniciará evaluación de admisibilidad. Se notificará al Jefe Superior del denunciado sobre esta situación.



Ilustre Municipalidad
de Biobío

Señor Alcalde: la Comisión receptora de la denuncia deberá enviar al señor Alcalde, en forma reservada a través del conducto regular los antecedentes de la denuncia para que sea la máxima autoridad la que determine si la denuncia debe seguir el proceso administrativo disciplinario, o por el contrario, que se trate de una situación de orden psicosocial y se trate en tal sentido.

Si la autoridad estima que la denuncia debe dar origen a una investigación sumaria, o procedimientos disciplinarios, la denuncia entonces deberá seguir su curso administrativo.

XII.- ETAPAS DEL PROCESO

El procedimiento que se aplicara para efectuar las denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual, son los siguientes:

- ✓ **FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA:** Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un(a) funcionaria, la cual puede corresponder a una situación de acoso laboral y/o sexual. La denuncia deberá ser presentada personalmente por el/la denunciante ante el/la receptora de denuncia, al momento en el cual, deberá consignar en el Formulario de Denuncia, los hechos que estarían constituyendo la situación denunciada, con la firma correspondiente.

Para que la denuncia sea efectiva

1.- La denuncia debe ser presentada en forma escrita y ser firmada por el / los denunciantes (anexo N° 1) Formulario de Denuncia. Esta deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:

- a).- Identificación y domicilio del denunciantes y de las víctimas
- b).- Narración de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
- c).- Identificación de quienes cometieron los hechos denunciados y de los testigos o personas que tienan conocimiento de estos hechos
- d).- Adjuntar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible

2.- Si falta algún antecedente en la denuncia que sirva de fundamento, no puede ser por si sola razón suficiente para tenerla por no presentada, por lo cual se debe considerar con los antecedentes presentados y de igual forma iniciar el proceso establecido correspondiente.

3.- Las denuncias formuladas se deben entregar directamente al Receptor de denuncias, quien deberá entregar los antecedentes a la Comisión Receptora de la denuncia, en sobre cerrado, indicando el carácter confidencial del contenido.

4.- Se debe dejar claro que la existencia de denuncias maliciosas, temerarias, o con el ánimo de causar descredito o perjuicio de cualquier naturaleza en contra del denunciado, será causal suficiente para el inicio de un procedimiento disciplinario en contra del denunciante.



Ilustre Municipalidad
de Buin

XIII.- CANALIZACIÓN DE LA DENUNCIA: El receptor de denuncia tendrá un plazo de 2 días hábiles para entregar a la Comisión Receptora de la denuncia, el Formulario de la denuncia y los antecedentes del caso para la toma de conocimiento. Deberán ser entregados personalmente en formato físico, debiendo consignar su firma y fecha de recepción de documentos. (Anexo Nº 2)

XIV.- TOMA DE CONOCIMIENTO DE LA DENUNCIA

La Comisión Receptora de la Denuncia, recibe los antecedentes a través del receptor correspondiente y procede a tomar conocimiento de la denuncia. Esta Comisión debe enviar todos los antecedentes existentes del caso en sobre cerrado y a través del conducto regular administrativo al señor Alcalde, quien el encargado de establecer las acciones a ejecutar y establecer la admisibilidad jurídica si corresponde.

XV.- MEDIDAS A ADOPTAR POST DENUNCIA NO ADMISIBLE

Intervención Organizacional. Según resolución del señor Alcalde, respecto a la denuncia, cuando está es catalogada de no admisible, de igual forma se debe realizar una intervención de un profesional, puede ser a nivel organizacional o individual o bien ambas intervenciones.

XVI.- MEDIDAS A ADOPTAR POST DENUNCIA ADMISIBLES

Intervención profesional a la víctima y denunciado: Un profesional Psicólogo, lo ideal es que sea integrante de Comisión Receptora de la Denuncia, atienda los casos presentados.

Intervención Disciplinaria: Si la resolución del señor Alcalde señala ejecutar alguna medida disciplinaria o investigación, se deberá realizar las acciones administrativas correspondientes.

DE LA INVESTIGACIÓN

SANCIONES: Estas se determinaran en cuanto a la gravedad de los hechos acaecidos, consistirán en las medidas disciplinarias contempladas en la Ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

XVII.- MEDIDAS DE RESGUARDO

Todo procedimiento que sea declarado admisible y de curos a una investigación sumaria o sumario administrativo, mediante la instrucción de la Comisión Receptora de la Denuncia, se podrá aplicar la medida de resguardo consistente en de destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución. La aplicación de esta medida no será considerada un detrimento, ni sanción para el acusado, sino una medida de resguardo para ambos, mientras dure la investigación.

DERECHO DE LA FUNCIONARIOS(AS) QUE REALIZAN LA DENUNCIA

Los funcionarios (as) que decidan realizar la denuncia por los hechos constitutivos de acoso tendrán los siguientes derechos:



Ilustre Municipalidad
de Bío-Bío

- ✓ No podrán ser objetos de medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que se resuelva no tener por presentada la denuncia, o en su caso, hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, iniciados a partir de la denuncia.
- ✓ No ser trasladado a otra función, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- ✓ No ser objeto de precalificación anual, si é/la denunciado(a) fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

FALSA DENUNCIA

Si durante la aplicación de este procedimiento, se constatare que la denuncia efectuada es falsa, y se comprueba a posteriori, a través de proceso administrativo correspondiente, que se ha utilizado maliciosamente, por quien la efectuó, de acuerdo a su gravedad, se aplicarán las sanciones correspondientes a las medidas del acto denunciado contemplado en el artículo 123 letra e) de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

INHABILIDADES

Deberán abstenerse de participar en proceso, las siguientes personas:

- ✓ Persona acusada o quien realiza la denuncia
- ✓ Persona que sea cónyuge, conviviente civil, o quien mantenga un lazo de parentesco, ya sea por consanguinidad o afinidad hasta el 4º grado inclusive con alguna de las partes involucradas.
- ✓ Aquella persona que mantenga un vínculo afectivo con la víctima o el acusado.
- ✓ Cualquiera persona que tenga un interés particular en ello
- ✓ Persona que sea deudor o acreedor de alguna de las partes



Ilustre Municipalidad
de Buin

ANEXO N° 1

FORMULARIO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Ena.....del mes deel funcionario(a) Receptor(a) de Denuncia
De la Municipalidad de Buin, ha recepcionado de parte de don(ña).....

RUT..... la siguiente denuncia:

INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA

Marque con una X la alternativa que corresponda

<input type="checkbox"/> Acoso sexual	
<input type="checkbox"/> Acoso laboral	
<input type="checkbox"/> Maltrato laboral	
<input type="checkbox"/> Otra conducta que atente a la dignidad de la persona	

IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE

Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia:

Marque con una X la alternativa que corresponda

<input type="checkbox"/> Víctima: persona en quien recae la acción de violencia	
<input type="checkbox"/> Denunciante: persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual y que no es víctima de tales acciones	

Datos personales del Denunciante, (en el caso que el denunciante no sea víctima)

<input type="checkbox"/> Nombre Completo	
<input type="checkbox"/> Cargo que Desempeña	
<input type="checkbox"/> Dirección, Depto. Oficina	

DATOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA

<input type="checkbox"/> Nombre Completo	
<input type="checkbox"/> RUT	
<input type="checkbox"/> Domicilio	
<input type="checkbox"/> Teléfono de Contacto	

CARGO Y DEPENDENCIA DE LA VÍCTIMA

<input type="checkbox"/> Cargo	
<input type="checkbox"/> Dirección, Depto, Oficina	
<input type="checkbox"/> Grado	



Ilustre Municipalidad
de Bío-Bío

El o la Denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato, esta situación

<input type="checkbox"/> Si	
<input type="checkbox"/> No	

Relación Laboral con la persona que habría efectuado acoso laboral y/o sexual

Marque con una X lo que corresponda

Esta persona es

<input type="checkbox"/> Jefatura Directa	<input type="checkbox"/> Otra Jefatura	<input type="checkbox"/> Compañero(a)	<input type="checkbox"/> Subalterno
---	--	---------------------------------------	-------------------------------------

Mencione posibles testigos de los hechos denunciados, en caso de no contar con ellos, indicarlos

Mencione antecedentes y documentos que permitan probar los hechos denunciados, mensajes, textos, WhatsApp, correos electrónicos, grabaciones por cualquier medio, notas, tarjetas y otros. En caso de no contar con ellos, indicar.

2.2. Anexos referentes al Plan de Capacitación año 2023, Ilustre Municipalidad de Buin.

ACEPTE PARTICIPACIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

Ilustre Municipalidad de Buin

Fecha.

Presente:

Por este medio, yo, _____ Cédula Nacional de Identidad _____ Funcionario/a en calidad de _____, de la Ilustre Municipalidad de Buin, en el Cargo de _____ Correspondiente a la Dirección de _____, Autorizo al funcionario/a don/ña _____ Cédula Nacional de Identidad _____ para que postule a la Capacitación denominada _____, que tiene una duración de _____ acorde a la modalidad _____ con un costo de _____ impartido por la empresa o institución _____ por el periodo estipulado, con la finalidad de mejorar y reforzar sus habilidades dentro de su puesto de trabajo.

Por lo anterior se autoriza al funcionario/a para que participe en la capacitación dentro de la jornada laboral cuando sea requerido, conforme al cronograma y programa estipulado en el mismo.

Por la favorable acogida que sepan darle a la presente, desde ya les anticipó mis sinceros agradecimientos.

TIMBRE Y FIRMA JEFE (A) DIRECTO

SOLICITUD DE POSTULACIÓN A CAPACITACIÓN.

ANTECEDENTES FUNCIONARIO (A):

NOMBRE.	
RUT.	
GRADO.	
DIRECCIÓN MUNICIPAL.	
DEPARTAMENTO MUNICIPAL.	
CALIDAD FUNCIONARIA.	

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN:

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN.	
DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	
ENTIDAD QUE EFECTUARÁ LA CAPACITACIÓN.	

(MARCA CON UNA X LA ALTERNATIVA SELECCIONADA)

MODALIDAD.	PRESENCIAL.	ONLINE.	SEMIPRESENCIAL.

TIPO DE CAPACITACIÓN.	GRATUITA.	CON COSTO.

- FUNDAMENTE EL MOTIVO POR EL CUAL DESEA PARTICIPAR EN LA CAPACITACIÓN E INDIQUE QUE MATERIAS DEL CURSO ESTAN RELACIONADAS CON SUS FUNCIONES Y PUESTO DE TRABAJO.

- INDIQUE ¿CUÁLES SERÁN LOS APORTES A SU DESEMPEÑO Y CUÁLES SERÁN LAS ACTIVIDADES QUE ESPERA REALIZAR CON LAS NUEVAS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS QUE ADQUIERA CON LA CAPACITACIÓN?

NOMBRE Y FIRMA FUNCIONARIO



Ilustre Municipalidad
de Buin

CUESTIONARIO PARA DETECTAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS MUNICIPALES

Contestar lo más sincero posible el siguiente cuestionario:

1.- DIRECCIÓN EN LA CUAL SE DESEMPEÑA

--	--

2.- ¿CRÉE UD. QUE NECESITA CAPACITACIÓN?

SI	NO
¿Por qué?	

3.- ¿ES NECESARIA LA CAPACITACIÓN EN SU ÁREA DE TRABAJO?

SI	NO
¿Por qué?	

4.- ¿QUÉ TEMA DE CAPACITACIÓN CREE UD. QUE DEBERÍA RECIBIR?

NOMBRAR A LO MENOS TRES

1.-

2.-

3.-

5.- ¿HA RECIBIDO ALGÚN CURSO DE CAPACITACIÓN FUERA DE LA INSTITUCIÓN?

SI

NO

¿Cuál(es)?

6.- ¿CONSIDERA QUE TIENE TODOS LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO?

SI

NO

¿Por qué?

7.- ¿SUS CONOCIMIENTOS LE DAN SEGURIDAD PARA HACER SU TRABAJO?

SI

NO

¿Por qué?

8.- ¿PUEDE IDENTIFICAR UN PROBLEMA Y TOMAR LA DECISIÓN DE RESOLVERLO?

SI
¿Por qué?

NO

9.- ¿LE HAN IMPARTIDO CURSOS DE CAPACITACIÓN RELEVANTES E IMPORTANTES PARA SU ÁREA DE TRABAJO?

SI
¿Cuál(es)?

NO

10.-¿LOS HORARIOS DE CAPACITACIÓN QUE TE HAN DADO SON AJUSTADOS A SU HORARIO DE TRABAJO?

SI
¿Por qué?

NO

11.- ¿CÓMO ES LA RELACIÓN QUE TIENE CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?

Excelente.

Bueno.

Malo.

12.- ¿CÓMO ES LA COMUNICACIÓN CON SU JEFE?

De jefe a funcionario.

De funcionario a jefe.

Ambos.

13.- ¿QUÉ TIPO DE AMBIENTE PERCIBE EN SU TRABAJO?

Estresante.

Tranquilo.

Ruidoso.

Exhausto.

14.- ¿SE SIENTE A GUSTO TRABAJANDO EN ESTE LUGAR DE TRABAJO?

SI

NO

¿Por qué?

15.- ¿ESTARÍA DISPUESTO A RECIBIR CAPACITACIÓN?

SI

NO

16.- ¿EXISTEN DÍAS ESPECIALES PARA UN CURSO DE CAPACITACIÓN DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?

SI

NO

¿Por qué?

17.- ¿QUÉ FACTOR CONSIDERA MÁS IMPORTANTE EN EL TRABAJO?

Sueldo.

Atención cliente.

Cumplir con responsabilidad.

18.- ¿QUÉ TAN IMPORTANTE SON LOS VALORES PARA USTED?

Muy importante.

Importante.

Poco importante.

Nada importante.

19.- ¿CONOCE LA FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL (OBJETIVOS, MISIÓN, VISIÓN)?

SI

NO

OPINIÓN.

20.- ¿QUÉ CAPACITACIÓN LE GUSTARÍA RECIBIR?

Del área de trabajo.

Normativas legales.

Otras.

21.- ¿PREFIERE QUE LA CAPACITACIÓN SEA EXTERNA O INTERNA?

Interna.

Externa.

¿Por qué?



Ilustre Municipalidad
de Buin