

SESION ORDINARIA N° 1130 DEL CONCEJO COMUNAL DE LA SERENA

FECHA : Miércoles 12 de Diciembre del 2018.
HORA : 8:45 horas.
PRESIDE : Sr. Roberto Jacob Jure, Alcalde de La Serena.
SECRETARIO : Sr. Luciano Maluenda Villegas, Secretario Municipal
ASISTEN : Concejales: Sr. Pablo Yáñez Pizarro, Sr. Mauricio Ibacache Velásquez, Sr. Alejandro Pino Uribe, Sr. Robinson Hernández Rojas, Sr. Ramón González Munizaga, Sra. Jocelyn Lizana Muñoz, Sr. Juan Carlos Thenoux Ciudad, Sr. Félix Velasco Ladrón de Guevara, Sr. Luis Aguilera González y Sr. Oscar Olivares Saavedra.

Sr. Luis Henríquez, Administrador Municipal; Sr. Mario Aliaga, Director Administración y Finanzas; Sr. Sergio Rojas, Secretario Comunal de Planificación; Sra. Marcela Paz Viveros, Asesor Jurídico; Sr. Fernando Glasinovic, Director de Obras (S); Sr. Jorge Salamanca, Director de Desarrollo Comunitario; Sr. Jesús Parra, Director Servicios a la Comunidad; Sr. César Sanhueza, Director de Tránsito.

TABLA:

1.- LECTURA Y APROBACION DE ACTA SESIÓN ORDINARIA N° 1129.

2.- TEMAS NUEVOS:

- **Solicitud de aprobación Presupuesto Municipal y Programas de Inversión, Año 2019.**
Expone: Sr. Juan Francisco Duarte, Encargado de Presupuesto.
- **Solicitud de aprobación Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO) 2019 - 2022.**
Expone: Sr. Sergio Rojas, Secretario Comunal de Planificación.
- **Solicitud de aprobación de los siguientes instrumentos, que fueron entregados al Concejo en el mes de Octubre:**
 - **Política de RR.HH. 2019**
 - **Plan de Capacitación 2019**
 - **Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la contratación de personal a Honorarios 2019**
 - **Funciones para la contratación de Personal a Honorarios suma alzada 2019, con cargo a ítem 21.03.**
 - **Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal 2019.**Expone: Sra. Elizabeth Zambra, Jefa Departamento de Recursos Humanos.
- **Informe Gestión de los Jueces de Policía Local del Primer y Segundo Juzgado Año 2018.**
Expone: Sr. Luciano Maluenda, Secretario Municipal.



- **Solicitud de aprobación Autorización para solicitar afectación de Bien Nacional de Uso Público del camino al Brillador y calles internas del sector de La Varilla.**
Expone: Sr. Sergio Rojas, Secretario Comunal de Planificación.
 - **Solicitud de aprobación Subvenciones.**
Expone: Sr. Mario Aliaga Ramírez, Director de Administración y Finanzas.
 - **Solicitud de aprobación convenios DIDECO:**
 - **Continuidad de la Implementación del Modelo de Intervención para Usuarios/as de 65 años y más edad “Programa de Apoyo Integral al Adulto Mayor”.**
 - **Continuidad de la Implementación del Modelo de Intervención para Usuarios Menores de Edad, cuyo Adulto Significativo se Encuentre Privado de Libertad “Programa de Apoyo a Niños (as) y Adolescentes con un Adulto Significativo Privado de Libertad (Ley N°20.595)”**
 - **Continuidad en la Implementación del Modelo de Intervención para Personas en Situación de Calle: Programas de Acompañamiento Psicosocial y de Acompañamiento Sociolaboral.**
 - **“1° Año Modelo de Intervención para Usuarios/as de 65 años y más edad” Programa de Apoyo Integral al Adulto Mayor”.**
 - **“Acompañamiento a la Trayectoria – Programa Eje/Municipal” Modelo de Intervención para Usuarios/as de 65 años y más edad.**
 - **Programa de Habitabilidad.**
 - **Programa de Tratamiento y Rehabilitación de Personas Adultas en Situación de Calle.**
- Expone: Sr. Jorge Salamanca Rivera, Director de Desarrollo Comunitario.

3.- CORRESPONDENCIA

4.- INCIDENTES

El Quórum para Sesionar se constituye a las 9:15 horas.

El Alcalde da inicio a la sesión siendo las 9:39 Hrs.

TABLA:

1.- LECTURA Y APROBACION DE ACTA SESIÓN ORDINARIA N° 1129.

El Sr. Ramón González observa que en pág. 2 dice:

...” se extraña que se haya puesto en primer término el campus Isabel Bongard”

Debe decir:

...”se extraña que no se haya puesto en primer término el campus Isabel Bongard”

Y en pág. 6 en la presentación del Sr. Jorge Salamanca no se señala que es lo que se somete a votación.

El Sr. Juan Carlos Thenoux solicita que se incorpore su intervención referente al Centro Oncológico y la situación que ocurrió en el periodo anterior del Presidente Sebastián Piñera.

Acta N° 1129.

Aprobada.



2.- TEMAS NUEVOS:

- **Solicitud de aprobación Presupuesto Municipal y Programas de Inversión, Año 2019.**

El Sr. Juan Francisco Duarte procede a realizar su presentación, la que pasa a formar parte de la presente acta.

La Sra. Jocelyn Lizana consulta en que parte del presupuesto se consideran los auspicios recibidos por el municipio; sugiere que se evalué una inversión en aumento de tecnologías para los juzgados.

El Sr. Juan Francisco Duarte explica que los ingresos por auspicios se reflejan en el subtítulo 08 ítem 99, como otros ingresos corrientes.

La Sra. Jocelyn Lizana recuerda que aún está pendiente de entrega informe respecto a los auspicios recibidos.

El Alcalde instruye que se entreguen los antecedentes y somete a votación.

Acuerdo N° 1:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar el Presupuesto Municipal y Programas de Inversión, Año 2019.

- **Solicitud de aprobación Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO) 2019 - 2022.**

El Sr. Sergio Rojas procede a realizar su presentación, la que pasa a formar parte de la presente acta.

El Sr. Juan Carlos Thenoux manifiesta que le gustaría que existiera una idea clara que es lo que se ofrece y proyecta como ciudad; Insiste en ver la posibilidad de incorporar el trabajo que realizan las comisiones.

El Sr. Sergio Rojas señala que todas las observaciones pueden ser incorporadas al documento.

El Sr. Juan Carlos Thenoux solicita que se incluya el PLADETUR.

El Sr. Félix Velasco agradece la presentación y concuerda con el Sr. Juan Carlos Thenoux; observa que no existe pro actividad de la Dirección de Turismo en el PLADECO; hace un llamado a ser más ambicioso y vincular a los diversos actores de la comunidad; sobre tecnología considera que aún se está al debe.

El Alcalde instruye al Sr. Sergio Rojas para que se trabaje en el PLADETUR en conjunto a los señores concejales y las comisiones que correspondan.

La Sra. Jocelyn Lizana sugiere que el PLADETUR tenga un presupuesto propio; manifiesta que le gustaría que se potenciara con mayor fuerza la comuna de La Serena con un sello; observa que falta un plan respecto a proyectar las áreas verdes.

El Alcalde comenta que en todos los proyectos de plazas que se realicen deben tener incorporado los ciruelos en flor con el fin de brindar una identidad diferente a la ciudad.



El Sr. Oscar Olivares hace un llamado a reaccionar a tiempo; observa que se debe invertir y trabajar lo más pronto posible en el PLADETUR para sacar el mayor provecho de esta hermosa ciudad.

El Sr. Robinson Hernández considera que la ciudad debe poner acento en las segregaciones que ocurren para que no sigan en aumento, ya que el municipio no cuenta con todas las herramientas para mantener esta ciudad ideal que pretende un PLADECO.

La Sra. Jocelyn Lizana cree que el turismo es una herramienta para estabilizar el empleo y el emprendimiento; además existen muchos profesionales en la región pero mientras no tengamos empleo, van a emigrar. Promocionar la región no es solo para venderla bien es para darle empleabilidad y actividad económica.

El Sr. Mauricio Ibacache considera que se debe agilizar a la brevedad el tema del Plan Regulador y la regularización de las plantas municipales con la finalidad de conocer con qué contingente humano se cuenta para desarrollar este PLADECO.

El Sr. Luis Aguilera observa que existe falta de compromiso por parte de las empresas privadas.

El Sr. Robinson Hernández consulta sobre el Plan Maestro de Cultura, asistió a una ceremonia del Concejo del Ministerio de la Cultura en donde distintos municipios recibieron cheques para actividades de cultura durante el año y consultó porque no estaba considerada La Serena, y es porque no tiene convenio aprobado por el Concejo Comunal.

El Alcalde señala que entiende que ese acuerdo está firmado, es por el del 2%.

El Sr. Robinson Hernández solicita una copia.

El Alcalde instruye al Sr. Mario Aliaga entregarle una copia al Concejal.

Solicita el acuerdo del Concejo.

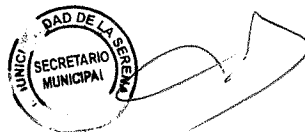
Acuerdo N° 2:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar el Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO) 2019 - 2022.

- **Solicitud de aprobación de los siguientes instrumentos, que fueron entregados al Concejo en el mes de Octubre:**
 - Política de RR.HH. 2019
 - Plan de Capacitación 2019
 - Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la contratación de personal a Honorarios 2019
 - Funciones para la contratación de Personal a Honorarios suma alzada 2019, con cargo a ítem 21.03.
 - Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal 2019.

La Sra. Elizabeth Zambra procede a realizar su presentación, la que pasa a formar parte de la presente acta.

La Sra. Jocelyn Lizana consulta por los funcionarios que se encuentran en proceso de reubicación.



El Alcalde aclara que se deben esperar los resultados del proceso de sumario para evaluar la continuidad del funcionario.

El Sr. Alejandro Pino consulta con que instrumento se mide el resultado de la capacitación de las personas.

La Sra. Elizabeth Zambra señala que principalmente se realiza una evaluación post capacitación.

El Sr. Alejandro Pino requiere conocer los antecedentes de estas metodologías.

El Alcalde somete a votación.

Acuerdo N° 3:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar la Política de RR.HH. 2019, de acuerdo a documento adjunto, el que pasa a formar parte de la presente Acta.

Acuerdo N° 4:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar el Plan de Capacitación 2019, de acuerdo a documento adjunto, el que pasa a formar parte de la presente Acta.

Acuerdo N° 5:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar los Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la contratación de personal a Honorarios 2019, de acuerdo a documento adjunto, el que pasa a formar parte de la presente Acta.

Acuerdo N° 6:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar las Funciones para la contratación de Personal a Honorarios suma alzada 2019, con cargo a ítem 21.03, de acuerdo a documento adjunto, el que pasa a formar parte de la presente Acta.

Acuerdo N° 7:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal 2019, de acuerdo a documento adjunto, el que pasa a formar parte de la presente Acta.

- Informe Gestión de los Jueces de Policía Local del Primer y Segundo Juzgado Año 2018.

El Sr. Luciano Maluenda señala que la Corte solicita año a año un pronunciamiento respecto del comportamiento de los Jueces de los Juzgados de Policía Local, dicho informe debe ser puesto en conocimiento del Concejo Comunal y ser enviado a la Corte, procede a dar lectura del tenor del informe que envía el Sr. Alcalde:

...."En respuesta a su Oficio UDP N° 530, de fecha 5 de Diciembre del 2018, el Alcalde que suscribe informa que el desempeño de la Jueza del 1° Juzgado de Policía Local, Sra. Marcela Ximena Muñoz Castillo y de la Jueza del 2° Juzgado de Policía Local, Sra. Nubia Urra Roa, ha sido eficiente, ejerciendo ambas sus labores con el celo y la moralidad que el cargo demanda.

Para estos efectos, se ha tenido a la vista, entre otros antecedentes, la siguiente información: Carta de fecha 6 de Diciembre enviada por la Jefa de Oficina de Partes, mediante la cual adjunta



detalle de correspondencia recibida en la OIRS, relacionada con los Juzgados de Policía Local; Certificado N° 115 sobre acuerdo del Concejo Comunal, para la readscripción de la funcionaria Sra. Elsa Berrios Pérez, desde el 1° Juzgado; Certificado N° 260 sobre acuerdo del Concejo Comunal, para la readscripción de funcionarias del 1° Juzgado, de acuerdo a documentos adjuntos; Ord. N° 05-894 de la Dirección de Asesoría Jurídica, sobre demanda de indemnización de perjuicios presentada por Dña. Alejandra Araya Soto, por presunta falta de servicio cometida por la Jueza del 2° Juzgado de Policía Local; copia de los Informes de Gestión presentados por ambos Juzgados trimestralmente; Última calificación efectuada por la Corte de Apelaciones respecto de los Jueces de Policía Local.”

- **Solicitud de aprobación Autorización para solicitar afectación de Bien Nacional de Uso Público del camino al Brillador y calles internas del sector de La Varilla.**

El Sr. Sergio Rojas le ofrece la palabra al Sr. Francisco Zúñiga, quien procede a realizar su presentación, la que pasa a formar parte de la presente acta.

La Sra. Jocelyn Lizana concuerda con establecer como bien de uso público las calles, pero le preocupa que no se pueda regularizar su ancho, sabe que éste no es suficiente para que el día de mañana puedan electrificar y tener alcantarillado.

El Sr. Francisco Zúñiga explica que la subdivisión de esos terrenos fiscales la realizó Bienes Nacionales en su minuto pero no las dejaron afectas, para solucionarlo se debe solicitar como municipio.

El Alcalde somete a votación.

Acuerdo N° 8:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar la solicitud de afectación, como Bien Nacional de Uso Público ante el Ministerio de Bienes Nacionales, del Camino a El Brillador y las calles del sector de La Varilla, para la formulación y postulación de proyectos de electrificación y de agua potable, que beneficiarán directamente a los vecinos de dicha localidad.

- **Solicitud de aprobación Subvenciones.**

El Sr. Mario Aliaga procede a realizar su presentación, la que pasa a formar parte de la presente acta.

JUNTA DE VECINOS 8-R ALGARROBITO: la comisión propone \$ 900.000.

El Alcalde somete a votación.

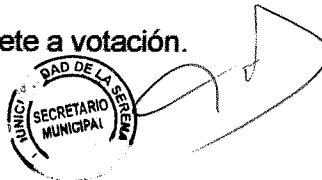
Acuerdo N° 9:

El Concejo acuerda por unanimidad otorgar una subvención por \$900.000 a la entidad denominada Junta de Vecinos 8-R Algarrobito, para realización de Feria Costumbrista y Festival de la Voz, cuyo monto cubrirá los gastos de artistas regionales y nacionales y arriendo de generador.

JUNTA DE VECINOS N°23 VILLA LAMBERT: la comisión propone \$ 200.000.

El Sr. Mauricio Ibacache solicita aumento de subvención pensado en el beneficio de los niños.

El Alcalde aumenta subvención a \$350.000 y somete a votación.



Acuerdo N° 10:

El Concejo acuerda por unanimidad otorgar una subvención por \$350.000 a la entidad denominada Junta de Vecinos Villa Lambert para realizar Fiesta de Navidad, cuyo monto cubrirá los gastos de arriendo de juegos inflables y pintacaras.

ACADEMIA DE AJEDREZ, MENTES BRILLANTES: la comisión propone \$700.000.

El Alcalde aumenta subvención a \$900.000 y somete a votación.

Acuerdo N° 11:

El Concejo acuerda por unanimidad otorgar una subvención por \$900.000 a la entidad denominada Academia de Ajedrez Mentes Brillantes, para cubrir gastos de traslado a torneo Sudamericano de la especialidad en Lima-Perú y pago de honorarios de profesor..

CLUB DE ADULTO MAYOR NACIMIENTO DEL PRISMA la comisión propone \$ 300.000

El Alcalde somete a votación.

Acuerdo N° 12:

El Concejo acuerda por unanimidad otorgar una subvención por \$300.000 a la entidad denominada Club de Adulto Mayor Nacimiento del Prisma, para cubrir los gastos de traslado de paseo al Valle de Elqui.

- **Solicitud de aprobación convenios DIDECO:**
 - Continuidad de la Implementación del Modelo de Intervención para Usuarios/as de 65 años y más edad “Programa de Apoyo Integral al Adulto Mayor”.
 - Continuidad de la Implementación del Modelo de Intervención para Usuarios Menores de Edad, cuyo Adulto Significativo se Encuentre Privado de Libertad “Programa de Apoyo a Niños (as) y Adolescentes con un Adulto Significativo Privado de Libertad (Ley N°20.595)”
 - Continuidad en la Implementación del Modelo de Intervención para Personas en Situación de Calle: Programas de Acompañamiento Psicosocial y de Acompañamiento Sociolaboral.
 - “1° Año Modelo de Intervención para Usuarios/as de 65 años y más edad” Programa de Apoyo Integral al Adulto Mayor”.
 - “Acompañamiento a la Trayectoria – Programa Eje/Municipal” Modelo de Intervención para Usuarios/as de 65 años y más edad.
 - Programa de Habitabilidad.
 - Programa de Tratamiento y Rehabilitación de Personas Adultas en Situación de Calle.

El Sr. Jorge Salamanca procede a realizar su presentación, la que pasa a formar parte de la presente acta.

Hace presente que los convenios han llegado con tardanza no atribuible a la municipalidad; agradece la aprobación de los convenios ya que para efecto de trámites administrativos no serán atrasadas las remesas evitando problemática en el pago de los funcionarios

El Alcalde somete a votación.



Acuerdo N° 13:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar la suscripción del convenio "Continuidad de la implementación del Modelo de intervención para usuarios /as de 65 años y más edad "Programa de apoyo integral al Adulto Mayor", de la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social de la Región de Coquimbo, de acuerdo al siguiente detalle:

ITEM	APORTE EXTERNO	APORTE LOCAL
Monitor	\$ 9.333.336	\$ 0
Movilización	\$ 200.000	\$ 0
Material de Oficina	\$ 76.858	\$ 0
Colaciones Usuarios	\$ 300.000	\$ 0
Total	\$ 9.910.194	\$ 0

Acuerdo N° 14:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar la suscripción del convenio "Continuidad de la implementación del modelo de intervención para usuarios menores de edad, cuyo adulto significativo se encuentre privado de libertad "Programa de apoyo a niños (as) y adolescentes con un adulto significativo privado de libertad (Ley N°20.595)", de la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social de la Región de Coquimbo, de acuerdo al siguiente detalle:

ITEM	APORTE EXTERNO	APORTE LOCAL
Coordinador	\$ 13.200.000	
Monitores	\$ 20.400.000	
Movilización Profesionales	\$ 1.000.000	\$ 6.000.000
Movilización Usuarios	\$ 650.000	
Servicios médicos	\$ 500.000	
Servicios dentales	\$ 200.000	
Servicios especializados	\$ 5.254.370	
Expositor de talleres	\$ 200.000	
Material didáctico y educativo usuarios	\$ 1.000.000	
Material didáctico y educativo tutorías	\$ 300.000	
Colaciones usuarios		
Arriendo local	\$ 1.200.000	
Otros gastos	\$ 200.000	
Apoyo administrativo	\$ 3.960.000	
Capacitación Profesionales	\$ 500.000	
Comunicación y Difusión		
Material de Oficina	\$ 500.000	
Total	\$ 49.064.370	\$ 6.000.000

Acuerdo N° 15:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar la suscripción del convenio Continuidad en la implementación del modelo de intervención para Personas en situación de calle: programas de acompañamiento psicosocial y de acompañamiento sociolaboral, de la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social de la Región de Coquimbo, de acuerdo al siguiente detalle:

ITEM	APORTE EXTERNO	APORTE LOCAL
Coordinador	\$ 6.600.000	
Gestoras	\$ 19.800.000	



Administrativa	\$ 4.800.000	\$ 50.000
Material de Oficina	\$ 400.000	
Colaciones usuarios	\$ 2.510.000	
Servicios psicológicos	\$ 460.000	
Servicios médicos	\$ 440.000	
Indumentarias Profesionales	\$ 90.000	
Maquinarias y Herramientas	\$ 286.000	
Infraestructura	\$ 124.000	
Indumentaria Usuarios	\$ 930.760	
Movilización equipo de trabajo	\$ 770.000	
Cédula de Identidad	\$ 3.820	
Artículos de aseo	\$ 285.116	
Hospedaje	\$ 200.000	
Movilización usuarios	\$ 300.000	
Otros gastos	\$ 106.400	
Total	\$ 38.106.096	\$ 50.000

Acuerdo N° 16:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar la suscripción del convenio "1° Año Modelo de Intervención para Usuarios/as de 65 años y más edad", "Programa de Apoyo Integral al Adulto Mayor", de la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social de la Región de Coquimbo, de acuerdo al siguiente detalle:

ITEM	APORTE EXTERNO	APORTE LOCAL
Monitor	\$ 8.104.408	\$ 0
Movilización usuario	\$ 200.001	\$ 0
Movilización equipo		\$ 0
Material de Oficina	\$ 50.000	\$ 0
Impresión, fotocopias	\$ 400.000	\$ 420.000
Total	\$ 8.754.409	\$ 420.000

Acuerdo N° 17:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar la suscripción del convenio "Acompañamiento a la Trayectoria – Programa Eje/Municipal". Modelo de Intervención para Usuarios/as de 65 años y más edad, de la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social de la Región de Coquimbo, de acuerdo al siguiente detalle:

ITEM	APORTE EXTERNO	APORTE LOCAL
Monitor	\$ 1.000.000	\$ 0
Colaciones usuarios	\$ 248.000	\$ 0
Material de Oficina	\$ 0	\$ 0
Movilización	\$ 0	\$ 300.000
Otros gastos	\$ 0	\$ 0
Total	\$ 1.248.000	\$ 300.000



Acuerdo N° 18:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar la suscripción del convenio "Programa de Habitabilidad 2018", de la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social de la Región de Coquimbo, de acuerdo al siguiente detalle:

ITEM	APORTE SEREMIA	ITEM	APORTE LOCAL
Servicios Especializados (Apoyo Técnico – Apoyo Social)	\$ 9.180.000	Arriendo de Infraestructura o Recinto	\$ 200.000
Maestros y Jornales	\$ 2.950.000	Arriendo Equipo Audiovisual	\$ 50.000
Materiales de Construcción	\$ 12.500.000	Flete	\$ 200.000
Equipamiento para la vivienda	\$ 2.850.000	Movilización Equipo de Trabajo	\$ 200.000
Movilización usuarios (Talleres)	\$ 120.000	Impresiones, fotocopias y encuadenaciones	\$ 50.000
Colaciones de usuarios (Talleres)	\$ 200.000		
Movilización equipo de trabajo	\$ 898.194		
Material de Oficina	\$ 100.000		
Comunicación y difusión	\$ 35.000		
Otros gastos	\$ 300.000		
Total	\$ 29.133.194		\$ 700.000

Acuerdo N° 19:

El Concejo acuerda por unanimidad aprobar la suscripción del convenio "Programa de Tratamiento y Rehabilitación de Personas Adultas en Situación de Calle", del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (Senda), de acuerdo al siguiente detalle:

ITEM	APORTE EXTERNO	APORTE LOCAL
Coordinador	\$ 6.722.400	
Psicólogo	\$ 10.666.656	
Médico	\$ 5.333.328	
Técnico en Rehabilitación	\$ 8.160.000	
Técnico en Trabajo Social	\$ 4.198.800	
G. Operacional	\$ 351.519	
Total	\$ 35.432.703	\$ 0

3.- CORRESPONDENCIA.

El Alcalde solicita a los Concejales hacer entrega de la correspondencia que haya ingresado a través de ellos.

4.- INCIDENTES.

El Alcalde le ofrece la palabra a los Srs. Concejales.

El Sr. Mauricio Ibacache brinda todo su apoyo a la Dirección de Obras en lo que se refiere a las gestiones realizadas por el Sr. Patricio Núñez, en el caso Neorentas S.A.; comenta que asistió a un evento de la empresa Aguas del Valle, en donde no fue considerado como el representante de



la autoridad comunal, no se le ofreció la palabra y se le faltó el respeto, por lo que procedió a retirarse.

El Alcalde solicita que formalice su reclamo y se le representará a la Empresa.

El Sr. Mauricio Ibacache apoya la iniciativa del Sr. Gonzalo Matamala por innovar con el árbol de navidad; comenta que fue invitado a la obra de teatro El Block de Ariela en el Teatro Azares, que habla de la sexualidad en los colegios; solicita que se considere solicitud de subvención presentada por el club deportivo Copihues, quienes organizan el Campeonato Nacional de Fútbol Amateur que se desarrollará en La Serena.

El Alcalde se refiere al árbol de navidad, nadie preguntó si el árbol es definitivo, observa que los ciudadanos no han percibido el significado y el mensaje que entrega y respalda el trabajo efectuado; agrega que pensando en los niños será modificado.

El Sr. Juan Carlos Thenoux considera que la fiesta de navidad está enfocada en los niños; está de acuerdo en que hay que innovar pero el lugar no era el indicado, en lo posible sugiere un árbol tradicional.

El Sr. Félix Velasco valora la oportunidad de innovación en esta ciudad patrimonial; considera que se debió gestionar previamente una campaña publicitaria; sugiere para el próximo año incorporar los pueblos originarios por ejemplo un pesebre con representación diaguita.

El Sr. Luis Aguilera celebra esta iniciativa, considera que es un diseño novedoso.

El Sr. Robinson Hernández apoya esta apuesta arriesgada que deja en evidencia la resistencia de aquellas personas que están en contra de todo tipo de innovación y son parte de la sociedad conservadora.

La Sra. Jocelyn Lizana agradece esta innovación que abre las puertas a otros proyectos, por ejemplo los fuegos artificiales; lamenta el nivel de las discusiones que se da en redes sociales; considera que el mensaje que entrega es interesante.

El Sr. Alejandro Pino manifiesta que personalmente no le gusta, prefiere lo tradicional, pero comprende que todo el arte es legítimo y varía constantemente; agradece las gestiones realizadas en la visita de la comitiva proveniente de Changzhou, China, que visitó la ciudad de La Serena; insiste en mayor fiscalización de la vías públicas, hace presente que continúa el mal estacionamiento de camiones en calle Larraín Alcalde, reitera la necesidad de tomar medidas drásticas.

El Sr. Robinson Hernández considera que el municipio debe tener un plan permanente de fortalecimiento en la fiscalización de aquellas áreas sensibles, por ejemplo, en lugares donde existen patentes de alcoholes; insiste en contar con un delegado nocturno coordinado con Carabineros e inspectores municipales.

El Alcalde informa que a contar del 15 de diciembre estarán operativos 4 furgones de seguridad con rondas nocturnas en conjunto a Carabineros más un gestor, además los contratos del personal de seguridad serán extendidos hasta el mes de marzo del 2019.

El Sr. Ramón González recuerda que el pasado 10 de Diciembre se conmemoró los 73 años del Premio Nobel de Literatura que obtuvo Gabriela Mistral; recuerda que está pendiente el proyecto de estatua en un lugar destacado con la figura de la poetisa, sugiere que se plantee como una meta a desarrollar este 2019; manifiesta que le han sorprendido las cifras mundiales negativas en



salud que afecta a los jóvenes, según las estadísticas del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), nuestros jóvenes son primeros en Latinoamérica en consumo de marihuana, cocaína, tranquilizantes, alcohol y tabaco. Campeones mundiales en sedentarismo, diabetes y prácticamente desde el 2011 han aumentado casi en un 100% los casos de VIH sida y se esperan 7500 casos este año. Al respecto informa que el Sr. Alcalde autorizó una suma importante que va a destinar el municipio para lograr prevenir el VIH sida, con test VIH rápido en la población universitaria de la comuna; de acuerdo a la exposición en el concejo pasado, el Director del Servicio de Salud, comentó que tienen toda la estructura hecha y como municipio colaboraríamos con una cantidad de test y ellos lo administran, sugiriéndoles que tienen que ser campos universitarios; finalmente manifiesta su opinión respecto al árbol de navidad, considera que fue una apuesta atrevida, que ha obtenido réditos impensados en torno a situar en titulares y noticias nacionales e internacionales esta innovación; agrega que todas las imágenes impresas enaltecen el espíritu navideño, no obstante observa que falta la tradicional iluminación navideña en la Plaza de Armas y postes.

El Alcalde instruye al Sr. Jesús Parra para adornar con luces de navidad la Plaza de Armas.

La Sra. Jocelyn Lizana realiza entrega de carta de la Sra. Ana María Flores Miles y del Sindicato de Trabajadores Independientes; solicita la presentación de la Dirección de Obras Hidráulicas; reitera que se encuentra pendiente informe de cotizaciones previsionales de la Corporación; consulta si fueron autorizados los permisos de estacionamiento en Avda. Pacífico.

El Sr. Mario Aliaga indica que hay dos presentaciones.

El Alcalde solicita a la Dirección de Obras que se haga todo lo posible para concretarlo.

La Sra. Jocelyn Lizana indica que en el caso del árbol de navidad debe tenerse en cuenta el tema de la contaminación lumínica; observa que no ha habido ningún avance del proyecto de recuperación del internado del Liceo Gabriela Mistral para alojamiento; advierte sobre la realización de boulevard en la ciclo vía de la Avda. del Mar; señala que no ha recibido los requisitos para postular a las ferias navideñas.

El Alcalde informa que el proyecto para recuperar el Internado del Liceo de Niñas es un proyecto no menor, instruye a Secplan para que se coordine con la Corporación y lo estudien. En cuanto a las ferias señala que se realizarán el Parque Espejo del Sol, en todo caso mayores antecedentes se pueden consultar directamente a Don Luis Lara.

La Sra. Jocelyn Lizana reitera la necesidad de contar con un intérprete de señas en las sesiones de Concejo; tampoco sabe si existen avances sobre los requisitos para casas de cambio en la Avda. del Mar; sugiere un programa de recuperación para hijos de padres delincuentes; agradece al Alcalde porque considera que este tiempo ha estado muy abierto a escuchar al Concejo y que las ideas sean ejecutadas.

El Sr. Juan Carlos Thenoux solicita un pronunciamiento como Concejo Comunal respecto al cambio de nombre del aeródromo La Florida; comenta que próximamente se entregaran propuestas sobre la Plaza Rapa Nui; aclara que no está en contra del árbol de navidad, solo le hace ruido que este ubicado en el Casco Histórico.

El Sr. Félix Velasco hace un llamado a planificar actividades relevantes para el 07 de abril del 2019, natalicio de Gabriela Mistral, que adquieran relevancia a nivel nacional e internacional; felicita al Liceo Gabriela Mistral y la Corporación Municipal por la iniciativa de prevención del VIH sida; sobre seguridad manifiesta que le preocupan los hechos conflictivos que ocurren en calle Eduardo de la Barra, solicita saber que se está haciendo al respecto.



[Handwritten signature]

El Alcalde sugiere a los señores Concejales recopilar todos los antecedentes para considerarlos en la próxima renovación de Patente de Alcoholes.

El Sr. Félix Velasco reitera solicitud de la creación Comisión Bicentenario Gregorio Cordovez.

El Alcalde sugiere que la Comisión de Turismo y Patrimonio revise el tema.

El Sr. Félix Velasco sugiere incorporar policía turística; solicita la exposición de la encargada de Turismo, para conocer en detalle la planificación de la temporada estival; manifiesta su molestia por la poca prolijidad y tardanza en las invitación a las autoridades Argentinas, con motivo del lanzamiento de la temporada.

El Sr. Luis Aguilera se adhiere al homenaje a Gabriela Mistral; comenta gestiones realizadas sobre el sitio El Olivar; expone caso del conductor que le fue asignado para concurrir a actividad en Canela, el cual viajó sin recursos.

El Sr. Mario Aliaga comenta que las solicitudes de viáticos presentadas oportunamente no tienen inconvenientes.

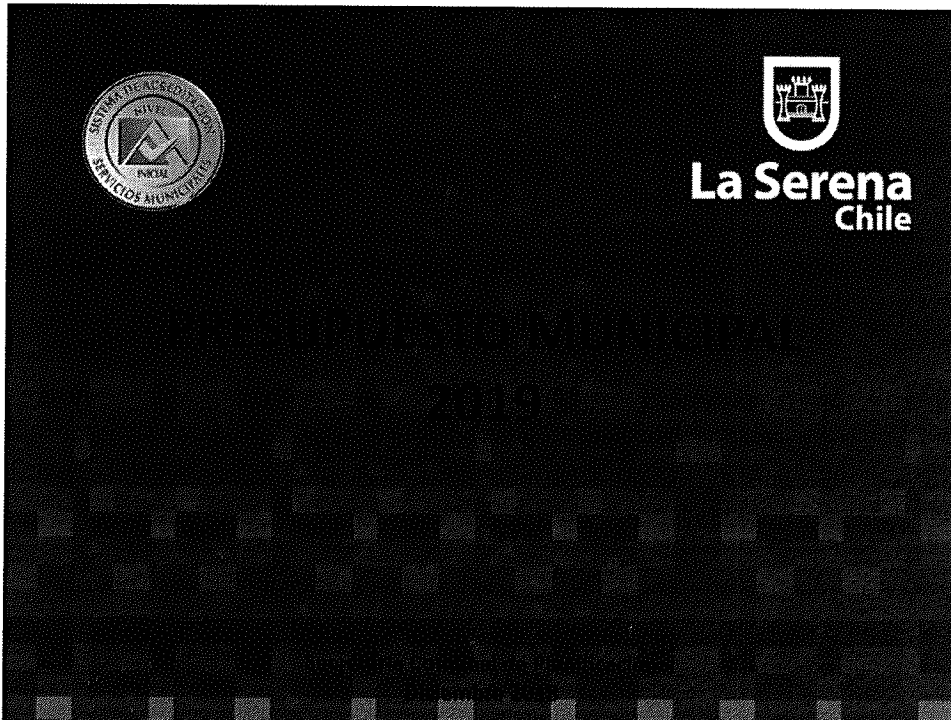
El Sr. Luis Aguilera manifiesta la preocupación de vecinos de diversos sectores de la comuna por locomoción colectiva para la Avda. del Mar; como Comisión de Cultura requiere reunión con el Sr. Luis Henríquez y Mario Aliaga para analizar la realización del la última versión de la Feria del Libro año 2018.

El Sr. Oscar Olivares agradece la respuesta oportuna de la Dirección de Servicio a la Comunidad por gestiones realizadas en cancha perteneciente al Club Sporting Bolívar; solicita la colaboración e intervención del municipio para el traslado de socios y pacientes de la Organización ADICASH; solicita erradicar los basurales clandestinos en el sector de Las Compañías principalmente en la Quebrada El Olivar.



El Alcalde felicita a la pequeña serenense, Claudia Heise Hidalgo, de 7 años de edad quien se posiciona en el séptimo lugar en la disciplina del ajedrez de Sudamérica.

Da por terminada la sesión siendo las 13:12 Hrs.





MUNICIPIO DE LA SERENA
SECRETARÍA COMUNAL DE PLANIFICACIÓN
de Municipalidades





Sobre el Municipio:
Art. 5:
Para el cumplimiento de sus funciones las municipalidades tendrán las siguientes atribuciones esenciales:

- b) Elaborar, aprobar, modificar y ejecutar el presupuesto municipal;

Sobre la Secretaria Comunal de Planificación:
Art. 21:
b) Asesorar al alcalde en la elaboración de los proyectos de plan comunal de desarrollo y de presupuesto municipal;

SECRETARÍA COMUNAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS





La Serena Chile

Sobre la Dirección de Administración y Finanzas:
Art. 27:
b) Asesorar al alcalde en la administración financiera de los bienes municipales, para lo cual le corresponderá específicamente:

- 1.- Estudiar, calcular, proponer y regular la percepción de cualquier tipo de ingresos municipales;
- 2.- Colaborar con la Secretaría Comunal de Planificación en la elaboración del presupuesto municipal;



SECRETARÍA COMUNAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



La Serena Chile



- Con fecha **03 de Octubre de 2018** en sesión ordinaria N°1122, se entrega al honorable Concejo Comunal, el Proyecto de Presupuesto 2019.
- Con fecha **11 de Octubre** se entrega al Consejo Comunal de la Sociedad Civil (COSOC), el Proyecto de Presupuesto.
- Con fecha día **17 de Octubre de 2018** en sesión ordinaria N°1124, la Corporación Municipal Gabriel González Videla, presenta al Honorable Concejo los planes de Educación y Salud. El Municipio compromete la incorporación de MM\$1.500 al Proyecto de Presupuesto.
- Con fecha **09 de Noviembre de 2018** se atienden y responden las consultas efectuadas por el COSOC.
- Con fecha **27 de Noviembre de 2018**, se presenta el Proyecto de Presupuesto corregido ante la Comisión de Hacienda, donde se atienden y contestan las observaciones surgidas.
- Con fecha **07 de Diciembre de 2018** se reciben formalmente las observaciones y sugerencias efectuadas por el COSOC.

RESUMEN
PRESUPUESTO MUNICIPAL 2019





La Serena
Chile

- Considera un aumento de un **5.37%** en relación al presupuesto inicial 2018, sin embargo, sin considerar el aumento estimado de las transferencias desde el MINSAL, el aumento corresponde a un **3.59%**.
- Presenta un aumento de **MM\$1.023** en relación al proyecto de presupuesto entregado en el mes de Octubre, corrección al alza efectuada en la estimación de ingresos utilizando como base de cálculo las cifras al 30 de Octubre.
- Cabe señalar que el Presupuesto Municipal constituye una herramienta de gestión dinámica, que permite ajustes durante su ejecución mediante Modificaciones Presupuestarias.
- **El Presupuesto Municipal 2019 se estima en un total de MM\$59.222**





La Serena
Chile

**PRESUPUESTO DE
INGRESOS**



La Serena
 Chile

SUB TÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	DENOMINACIÓN	TOTAL (M\$)
03			C x C TRIBUTOS SOBRE EL USO DE BIENES Y LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES	23.383.000
	1		PATENTES Y TASAS POR DERECHOS	8.353.000
	2		PERMISOS Y LICENCIAS	7.745.000
	3		PARTICIPACION EN IMPPTO. TERRITORIAL ART 37 DL N° 3063, DE 1979	7.285.000
	99		OTROS TRIBUTOS	
05			C x C TRANSFERENCIAS CORRIENTES	15.771.000
	1		DEL SECTOR PRIVADO	15.000
	3		DE OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	15.756.000
06			C x C RENTAS DE LA PROPIEDAD	
	1		ARRIENDO DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	
	2		DIVIDENDOS	
	3		INTERESES	
	4		PARTICIPACION DE UTILIDADES	
	99		OTRAS RENTAS DE LA PROPIEDAD	
07			C x C INGRESOS DE OPERACION	
	01		VENTA DE BIENES	
	02		VENTA DE SERVICIOS	



La Serena
 Chile

09			C x C OTROS INGRESOS CORRIENTES	12.450.000
	01		RECUPERACIONES Y REEMBOLSOS POR LICENCIAS MEDICAS	99.000
	02		MULTAS Y SANCIONES PECUNIARIAS	1.718.000
	03		PARTICIPACION DEL FONDO COMUN MUNICIPAL ART. 38 D.L. N° 3063 DE 1979	9.980.000
	04		FONDOS DE TERCEROS	12.000
	99		OTROS	481.000
10			C x C VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	6.000.000
	01		TERRENOS	2.000.000
	02		EDIFICIOS	4.000.000
	03		VEHICULOS	
	04		MOBILIARIO Y OTROS	
	05		MAQUINAS Y EQUIPOS	
	06		EQUIPOS INFORMATICOS	
	07		PROGRAMAS INFORMATICOS	
	99		OTROS ACTIVOS NO FINANCIEROS	

La Serena
 Chile

11		C x C VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	
	01	VENTA O RESCATE DE TITULOS Y VALORES	
12		C x C RECUPERACION DE PRESTAMOS	998,000
	02	HIPOTECARIOS	
	06	POR ANTICIPOS A CONTRATISTAS	
	07	POR ANTICIPOS POR CAMBIO DE RESIDENCIA	
	09	POR VENTAS A PLAZO	
	10	INGRESOS POR PERCIBIR	808,000
13		C x C TRANSFERENCIAS PARA GASTOS DE CAPITAL	168,000
	01	DEL SECTOR PRIVADO	
	03	DE OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	168,000
14		ENDEUDAMIENTO	
	01	ENDEUDAMIENTO INTERNO	
15		SALDO INICIAL DE CAJA	1,000,000
	01	SALDO INICIAL NETO DE CAJA	1,000,000
		TOTAL INGRESOS	89,222,000





La Serena
 Chile

PRESUPUESTO DE GASTOS



SUB TITULO	ITEM	ASIGNACION	DENOMINACION	TOTAL (M\$)
21			C x P GASTOS DE PERSONAL	12.091.000
	01		PERSONAL DE PLANTA	4.400.000
	02		PERSONAL A CONTRATA	1.760.000
	03		OTRAS REMUNERACIONES	651.000
	04		OTROS GASTOS EN PERSONAL	4.890.000
22			C x P BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	21.838.000
	01		ALIMENTOS Y BEBIDAS	50.000
	02		TEXTILES, VESTUARIOS Y CALZADOS	55.000
	03		COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	120.000
	04		MATERIALES DE USO O CONSUMO	422.000
	05		SERVICIOS BASICOS	3.186.000
	06		MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	131.000
	07		PUBLICIDAD Y DIFUSION	136.000
	08		SERVICIOS GENERALES	16.284.000
	09		ARRIENDOS	1.958.000
	10		SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	25.000
	11		SERVICIOS TECNICOS Y PROFESIONALES	181.000
	12		OTROS GASTOS EN BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	92.000



23			C x P PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	40.000
	01		PRESTACIONES PREVISIONALES	30.000
	09		PRESTACIONES SOCIALES DEL EMPLEADOR	10.000
24			C x P TRANSFERENCIAS CORRIENTES	22.172.000
	01		AL SECTOR PRIVADO	17.475.000
		001	FONDOS DE EMERGENCIA	15.000
		002	EDUCACION - PERSONAS JURIDICAS PRIVADAS, ART. 13, D.F.L. N° 1, 3063/80	750.000
		003	SALUD - PERSONAS JURIDICAS PRIVADAS, ART. 13, D.F.L. N° 1, 3063/80	16.250.000
		004	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS	
		005	OTRAS PERSONAS JURIDICAS PRIVADAS	
		006	VOLUNTARIADO	
		007	ASISTENCIA SOCIAL A PERSONAS NATURALES	150.000
		008	PREMIOS Y OTROS	80.000
		990	OTRAS TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	250.000
	03		A OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	4.697.000
		002	A LOS SERVICIOS DE SALUD	10.000
		080	A LAS ASOCIACIONES	12.000
		090	AL FONDO COMUN MUNICIPAL	4.525.000
		092	AL FONDO COMUN MUNICIPAL - MULTAS	75.000
		099	A OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	20.000
		100	A OTRAS MUNICIPALIDADES	55.000
		101	A SERVICIOS INCORPORADOS A SU GESTION	






La Serena
 Chile

29		C x P OTROS GASTOS CORRIENTES	208,000
01		DEVOLUCIONES	48,000
02		COMPENSACIONES POR DAÑOS A TERCEROS Y/O A LA PROPIEDAD	150,000
04		APLICACION FONDOS DE TERCEROS	12,000
29		C x P ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	304,000
01		TERRENOS	
02		EDIFICIOS	
03		VEHICULOS	
04		MOBILIARIOS Y OTROS	44,000
05		MAQUINAS Y EQUIPOS	45,000
06		EQUIPOS INFORMATICOS	95,000
07		PROGRAMAS INFORMATICOS	120,000
09		OTROS ACTIVOS NO FINANCIEROS	
30		C x P ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS	
01		COMPRA DE TITULOS Y VALORES	




La Serena
 Chile

31		C x P INICIATIVAS DE INVERSION	183,000
01		ESTUDIOS BASICOS	10,000
	001	GASTOS ADMINISTRATIVOS	
	002	CONSULTORIAS	10,000
02		PROYECTOS	150,000
	001	GASTOS ADMINISTRATIVOS	
	002	CONSULTORIAS	10,000
	003	TERRENOS	
	004	OBRAS CIVILES	140,000
	005	EQUIPAMIENTO	
	006	EQUIPOS	
	007	VEHICULOS	
	999	OTROS	
33		C x P TRANSFERENCIA DE CAPITAL	100,000
03		A OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	100,000
34		C x P SERVICIO DE LA DEUDA	2,500,000
07		DEUDA FLOTANTE	2,500,000
35		SALDO FINAL DE CAJA	
TOTAL GASTOS			65,222,000






La Serena Chile



PROGRAMA DE INVERSIÓN

PROYECTOS MEJORAMIENTO URBANO Y EQUIPAMIENTO COMUNAL (PMU)

N°	ESTADO	PROY.	FUENTE	PROYECTO	ASIGNACIONES										TOTAL
					MI	DS	DS	DS	DS	DS	DS	DS	DS	DS	
					EST. ANTER.	CONTRAT.	TERMINO	OPRAS PALELES	EQUIPAR.	ESTUDIOS	OTROS GASTOS				
1	Ejecución	PMU - SUBDERE		CENTRO COMUNITARIO BARRIO UNIVERSITARIO				58.470,384				58.470,384			
2	Elegible	PMU - SUBDERE		CONSTRUCCIÓN DE RAMPAS DE ACCESO UNIVERSAL AVENIDA DEL MAR.				53.495,706				53.495,706			
3	Elegible	PMU - SUBDERE		CONSTRUCCIÓN SEDE SOCIAL EL CACHQUE SR				59.998,855				59.998,855			
4	Elegible	PMU - SUBDERE		MEJORAMIENTO ACERAS Y ÁREA VERDE, ROBLACIÓN SERENA UNO				59.217,416				59.217,416			
5	Elegible	PMU - SUBDERE		MEJORAMIENTO DE PASEO PAUL HARRIS				59.962,892				59.962,892			
6	Elegible	PMU - SUBDERE		SEDE COMUNITARIA JESUS TE AYUDA				59.998,484				59.998,484			
7	Ejecución	PMU - SUBDERE		CONSTRUCCIÓN SEDE SOCIAL Y MEJORAMIENTO DE ÁREA VERDE COLINA EL PINO				58.868,170				58.868,170			
8	Elegible	PMU - SUBDERE		CENTRO COMUNITARIO PINTORES DE ALTA VISTA				59.910,357				59.910,357			
9	Actuación	PMU - SUBDERE		CONSTRUCCIÓN SEDE SOCIAL CLUB DEPORTIVO ISLÓN				59.985,244				59.985,244			
10	Elegible	PMU - SUBDERE		MEJORAMIENTO SEDE Y MULTICANCHA SANTA ELISA EL POMERO				59.993,469				59.993,469			
11	Elegible	PMU - SUBDERE		OBRA MENOR SOLUCIÓN AGUAS LUVIAS PARQUE CERRO GRANDE NORTE				36.841,984				36.841,984			
12	Elegible	PMU - SUBDERE		OBRA NUEVA CENTRO COMUNITARIO CLUB DEPORTIVO Y CULTURAL MAMA				59.997,819				59.997,819			
13	Elegible	PMU - SUBDERE		OBRA NUEVA CENTRO COMUNITARIO JUNTA DE VECINOS S/VILLA LOS CIRIBULOS				59.997,108				59.997,108			
14	Ejecución	PMU - SUBDERE		OBRA NUEVA SEDE SOCIAL CLUB DE ADULTO MAYOR JARDÍN DEL EDÉN				59.799,105				59.799,105			



La Serena Chile

N°	ESTADO	FUENTE	PROYECTO	001	002	003	004	005	006	007	008	TOTAL
				ESTR. ADMIN.	CONPULS.	TERRENO	OBRAS EN F.E.S.	EQUIPAR.	EQUIPOS	VERED.	OTROS GASTOS	
15	Elegible	PMU - SUBDERE	SEDE COMUNITARIA ABERTAS									59.988,455
16	Elegible	PMU - SUBDERE	SEDE COMUNITARIA EL ROMERO									59.984,201
17	Elegible	PMU - SUBDERE	SETEMA DE REUTILIZACIÓN DE AGUAS RESIDUALES P.T.A.S SAN PEDRO MOLASCO, SANTA ELISA				1.070,000					126.931,737
18	Elegible	PMU - SUBDERE	AMPLIACIÓN CENTRO COMUNITARIO EL VALLE									59.937,362
19	Elegible	PMU - SUBDERE	CONSTRUCCIÓN SEDE SOCIAL N° 25 VILLA LOS TORREONES									59.999,800
20	Elegible	PMU - SUBDERE	NORMALIZACIÓN JARDÍN INFANTIL Y SALA CUNA LICD CARRELLA MISTRAL									55.389,669
21	Elegible	PMU - SUBDERE	OBRAS DE CONSERVACIÓN CENTRO COMUNITARIO DON FADE VELINDO N° 15 JOSÉ MANUEL BALMACEDA									59.994,864
22	Licitación	PMU - SUBDERE	OBRA NUEVA SEDE VECINAL N° 14 VISTA HERMOSA									59.045,116
23	Licitación	PMU - SUBDERE	SEDE COMUNITARIA ALGARROBITO									59.987,008
				1.406.795,245		1.070,000						1.407.865,245



La Serena Chile

PROYECTOS PROGRAMA TENENCIA RESPONSABLE DE ANIMALES DE COMPAÑIA												
N°	ESTADO	FUENTE	PROYECTO	ASIGNACIONES								TOTAL
				001	002	003	004	005	006	007	008	
				ESTR. ADMIN.	CONPULS.	TERRENO	OBRAS EN F.E.S.	EQUIPAR.	EQUIPOS	VERED.	OTROS GASTOS	
1	Elegible	FRAC. SUBDERE	EDUCACION EN TENENCIA RESPONSABLE DE ANIMALES DE COMPAÑIA									999,974
				630,476								999,974

PROYECTOS FONDO REGIONAL DE INICIATIVA LOCAL (FRIL)												
N°	ESTADO	FUENTE	PROYECTO	ASIGNACIONES								TOTAL
				001	002	003	004	005	006	007	008	
				ESTR. ADMIN.	CONPULS.	TERRENO	OBRAS EN F.E.S.	EQUIPAR.	EQUIPOS	VERED.	OTROS GASTOS	
1	Elegible	FRIL	CONSTRUCCIÓN ESTACION MEDICO RURAL PELICANA				22.544,487	1.449,710				24.004,197
				77.266,487		1.449,710						78.716,197



PROYECTOS FONDO NACIONAL DESARROLLO REGIONAL (FNDR)

N°	ESTADO PROY.	FUENTE FINANCI.	PROYECTOS	ASIGNACIONES								TOTAL		
				001	002	003	004	005	006	007	008			
1	Ejecución	F.N.D.R.	CONSTRUCCIÓN PASEO MIRADORES LABRAÍN ALCALDE, COMUNA DE LA SERENA	3.000,000	31.999,000			2.839.398,730						2.874.397,730
2	RS	F.N.D.R.	AMPLIACIÓN CENTRO DE EXTENSIÓN CULTURAL PARA EL PATRIMONIO (CASA JULIBERTO)	3.129,000	153.519,000	640.585,000								796.243,000
3		F.N.D.R.	MEJORAMIENTO CANCHA COMP. DEP. EL MILAGRO ANTA LA PAMPA	2.094,000	39.756,000			2.084.065,000	56.614,000	12.992,000				2.193.521,000
4	Ejecución	F.N.D.R.	CONSTRUCCIÓN COMPLEJO DEPORTIVO Y OBRAS COMPLEMENTARIAS VEGAS SUR	4.464,000	20.827,000			3.885.753,000	238.797,000	57.002,000				4.206.632,000
5	Convenio	CIRC. 33	REPOSICIÓN COLEGIO BARRIO SALAS, LAS COMPAÑAS, LA SERENA	11.340,000	74.666,000			5.335.163,000	190.775,000	363.544,000				5.975.488,000
6	Convenio	CIRC. 33	ADQUISICIÓN DE EQUIPO PARA ARREGLO DE PUERTOS, COMUNA DE LA SERENA								202.341,000			202.341,000
7	Licitación	CIRC. 33	REPOSICIÓN ASCENSOR EDIFICIO CONSISTORIAL LA SERENA					22.724,000		51.026,000				73.750,000
8	Licitación	CIRC. 33	ADQUISICIÓN DE EQUIPO Y VEHICULO PARA LIMPIEZA DE PLAYAS, LA SERENA							76.041,000		36.256,000		112.297,000
9	Licitación	CIRC. 33	ADQUISICIÓN LUMINARIAS PÚBLICAS PARA LOCALIDADES RURALES, COMUNA DE LA SERENA							88.628,000				88.628,000
10	Licitación	CIRC. 33	CONSERVACIÓN FARO MONUMENTAL DE LA SERENA					105.884,000						105.884,000
11	Licitación	CIRC. 33	CONSERVACIÓN FAROES COLONIALES DE LA SERENA					227.087,000		42.394,000				269.481,000
12	Licitación		CONSTRUCCIÓN URBANIZACIÓN BÁSICA LOCALIDAD DE ALTOVALSOL, COMUNA LA SERENA	2.685,000	159.290,000									161.975,000
13	Licitación		AMPLIACIÓN OBRAS DE URBANIZACIÓN, SECTOR ALFALFARES, COMUNA DE LA SERENA	2.739,000	61.098,000									63.837,000
14	Firma contrato		ADQUISICIÓN DE BUS ONCOLÓGICO, COMUNA DE LA SERENA								145.521,492			145.521,492
15	Licitación		ACTUALIZACIÓN ESTUDIO DE RIESGOS DE TSUNAMI Y ADECUACIÓN DEL PLAN REG	10.638,000	109,000,000									119.638,000
16	Licitación		ADQUISICIÓN VEHICULOS Y CONTENEDORES PARA RECICLAJE EN LA SERENA							16.344,000	141.459,000			157.803,000

PROYECTOS FONDO NACIONAL DESARROLLO REGIONAL (FNDR)

17	Ejecución		CONSTRUCCIÓN RED DE ENERGIA ELÉCTRICA LA ESTRELLA, LA SERENA					355.007,000						355.007,000
18	Ejecución		CONSTRUCCIÓN EDIFICIO CONSISTORIAL COMUNA DE LA SERENA	31.200,000	575,000,000			32.000,000,000	1.500,000,000	1.000,000,000				35.196.200,000
19	Ejecución		CONSTRUCCIÓN GIMNASIO POLIDEPORTIVO LAS COMPAÑAS	3.970,000	72.067,000			4.844.047,000	43.964,000	108.501,000				5.072.549,000
20	Trámite Aprob. Tec.	F.N.D.R.	MEJORAMIENTO CANCHAS FUTBOLITO Y AMPLIACIÓN ESPERENCIAS PARQUE 18 DE SEPTIEMBRE	2.089,000	22.300,000			399.667,000	16.094,000	13.129,000				453.279,000
21	Trámite Aprob. Tec.	F.N.D.R.	CONSTRUCCIÓN ESPACIO PÚBLICO EL ESFUERZO, SECTOR LAS CASAS, COMUNA LA SERENA	550,000	26.399,000			403.361,000						403.310,000
22	Trámite Aprob. Tec.	F.N.D.R.	CONSTRUCCIÓN PARQUE RECREATIVO SAN JOAQUÍN	2.096,000	30.272,000			2.344.739	977.445,000					1.012.158.739
23	Trámite Aprob. Tec.	F.N.D.R.	MEJORAMIENTO PASEO PEATONAL AVENIDA FRANCISCO DE AGUIRRE RUTA 5 A EL FARO	4.800,000	80,000,000			4.260.960,000						4.345.760,000
24	Trámite Aprob. Tec.	F.N.D.R.	RESTAURACIÓN PLAZA GABRIEL GONZÁLEZ VIDELA	250,000	30.250,000									30.500,000
25	Trámite Aprob. Tec.	F.N.D.R.	MEJORAMIENTO CANCHA COMPLEJO DEPORTIVO LAS CASAS ORIENTE - SECTOR LAS CASAS	2.089,000	33.333,000			689.013,000	25.197,000	16.800,000				766.422,000
26	Trámite Aprob. Tec.	F.N.D.R.	MEJORAMIENTO COMPLEJO DEPORTIVO JUAN SOLÍS	2.040,000	24,000,000			726.210,000	20.046,000	2.641,000				774.957,000
27	Trámite Aprob. Tec.	F.N.D.R.	CONSTRUCCIÓN CENTRO DE ACOGIDA ONCOLÓGICO COMUNA DE LA SERENA								147.000,000			147.000,000
				89.173,000	1.542.187,000	640.585,000	53.760.684,499	3.036.977,500	1.851.062,000	672.617,492				66.616.835,061

SECRETARÍA MUNICIPAL
DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



La Serena
Chile

Art. 82:
El pronunciamiento del concejo sobre las materias consignadas en la letra b) del artículo 79 se realizará de la siguiente manera:

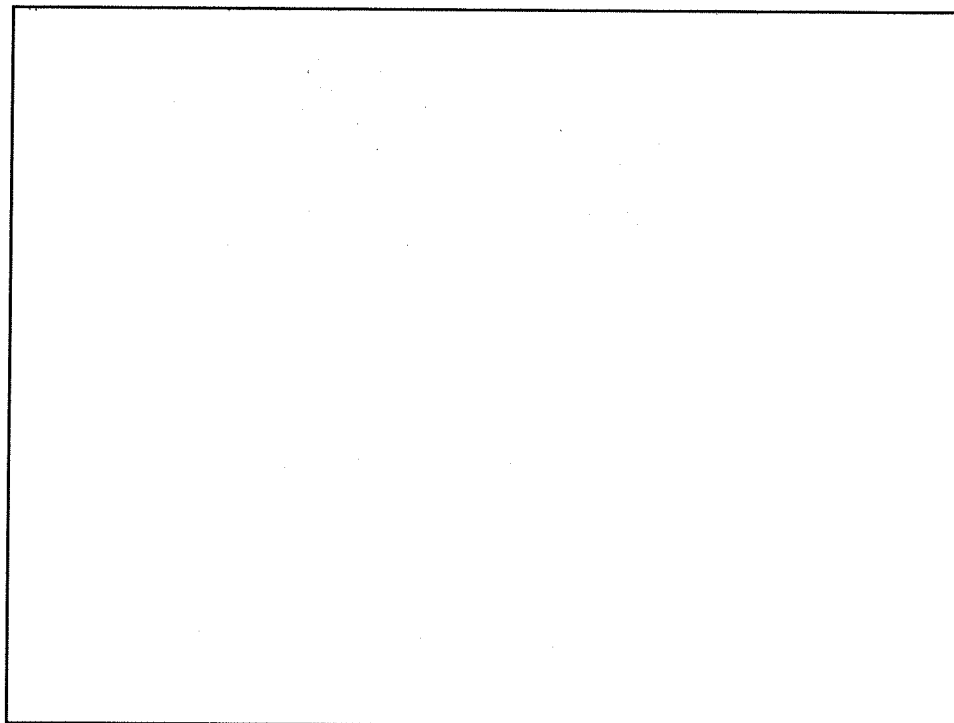
a) El alcalde, en la primera semana de octubre, someterá a consideración del concejo las orientaciones globales del municipio, **el presupuesto municipal** y el programa anual, con sus metas y líneas de acción. En las orientaciones globales, se incluirán el **plan comunal de desarrollo y sus modificaciones**, el **plan comunal de seguridad pública y sus actualizaciones**, las **políticas de servicios municipales**, como, asimismo, **las políticas y proyectos de inversión**.

El concejo deberá pronunciarse sobre todas estas materias antes del 15 de diciembre, luego de evacuadas las consultas por el consejo comunal de organizaciones de la sociedad civil, cuando corresponda.



La Serena
Chile

**Se solicita al Honorable Concejo la
APROBACIÓN del Presupuesto Municipal 2019**



**PLAN DE DESARROLLO COMUNAL
PLADECO
(2019-2022)**

SECRETARÍA COMUNAL DE PLANIFICACIÓN

¿QUÉ ES EL PLADECOS?:

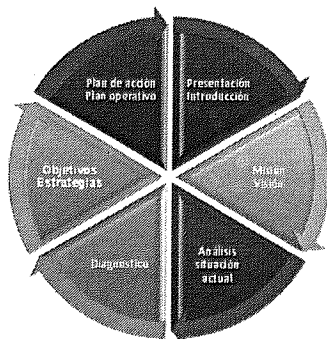
Instrumento de planificación establecido en la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, para la conducción del desarrollo comunal por las Municipalidades. La elaboración del PLADECOS es una competencia exclusiva de los Municipios.

¿QUÉ ES EL PLADECO?:

Es un plan indicativo y -aunque no existe una normativa respecto a los contenidos del mismo- éste presenta generalmente características de un **plan de acción**, buscando establecer una relación lógica entre la **imagen objetivo** comunal y un número variable de proyectos estratégicos en las diferentes áreas y sectores de acción o competencia municipal.

METODOLOGÍA:

- Identificar Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.
- Identificar puntos críticos en cada una de las áreas.
- Definir prioridades estratégicas.
- Proyectos de cambio y resultados esperados.
- Recursos destinados.
- Lineamientos de acción.



- Resumen de los principales elementos del plan.
- Enunciar misión, visión, valores o principios que guían la municipalidad.
- Estructura organizativa.
- Evolución del entorno y sector específico en el que estamos.
- Antecedentes según temática (ambiental, social, patrimonial, etc)

EJES ESTRATÉGICOS:**EJE TERRITORIAL:**

La planificación local, incorpora una mirada sustentada en el territorio comunal, priorizando el ordenamiento de éste a partir de las características del medio físico, productivo y sociocultural, todos ellos considerados como elementos de base que permiten la gestión sustentable de la comuna.

- ❖ El eje territorial se relaciona con las siguientes áreas de desarrollo:
- ❖ Desarrollo Urbano
- ❖ Patrimonio
- ❖ Equipamientos Urbanos Emblemáticos
- ❖ Espacios Públicos
- ❖ Medioambiente
- ❖ Transportes y Telecomunicaciones

EJES ESTRATÉGICOS:**EJE SOCIAL:**

Tiene relación con la planificación del municipio, referido a elementos con incidencia directa en las personas y sus relaciones sociales. Este eje se vincula con las siguientes áreas de desarrollo:

- ❖ Deporte
- ❖ Cultura
- ❖ Subsidios
- ❖ Diversidad, Integración e Inclusión
- ❖ Vivienda Social
- ❖ Habitabilidad Rural
- ❖ Participación Ciudadana
- ❖ Inserción Laboral
- ❖ Seguridad Ciudadana

EJES ESTRATÉGICOS:

EJE ECONÓMICO:

Este eje busca difundir el desarrollo desde los actores locales, tratando de unificar territorialmente las bases de sustentación del crecimiento económico y el empleo productivo. También, considera la colaboración entre los principales actores públicos y privados, posibilitando un diseño y puesta en marcha de una estrategia de desarrollo común, fundada en el aprovechamiento de los recursos de manera sustentable y las ventajas competitivas locales.

Las áreas de desarrollo que este eje trabajará son:

- ❖ Económico Turístico
- ❖ Emprendimiento de Nivel Urbano y Rural
- ❖ Ambiente de Negocios

IDEAS FUERZA:

EJES ESTRATÉGICOS	ÁREAS DE DESARROLLO	IDEAS FUERZAS
TERRITORIAL	Desarrollo Urbano y Patrimonio Equipamiento Urbano Emblemático Espacios Públicos Medioambiente Transportes y Telecomunicaciones	La Serena con Barrios Más Amigables La Serena Patrimonial La Serena, Comuna Sustentable La Serena, Más Segura
SOCIAL	Deporte Cultura Subsidios Diversidad, Integración e Inclusión Vivienda Social Habitabilidad Rural Participación Ciudadana Inserción Laboral	La Serena con Más Vida Sana y Deportes La Serena, Más Participativa La Serena, con Más Cultura, Recreación y Arte La Serena, Más Inclusiva La Serena, con Más Desarrollo Social y Solidaridad Por un Municipio de Puertas Abiertas La Serena, con Mejor Educación y Salud
ECONÓMICO	Económico Turístico Emprendimiento de Nivel Urbano y Rural Ambiente de Negocios	La Serena, con Más Desarrollo Económico y Emprendimiento

¿DONDE PODEMOS ENCONTRAR EL PLADECO?:

The screenshot shows the 'Transparencia Municipal' page of the La Serena Municipality website. The page is organized into a grid of 12 numbered sections, each containing a list of links to various municipal services and documents. The sections are:

- 1. Actas y Resoluciones de la Junta de Gobierno Municipal
- 2. Planificación Municipal
- 3. Contratación Pública
- 4. Recursos Humanos
- 5. Recursos Económicos
- 6. Recursos Materiales
- 7. Recursos Tecnológicos
- 8. Recursos de Infraestructura
- 9. Recursos de Información
- 10. Recursos de Gestión
- 11. Recursos de Evaluación
- 12. Recursos de Control

PLAN DE DESARROLLO COMUNAL PLADECO (2019-2022)

SECRETARÍA COMUNAL DE PLANIFICACIÓN

RESUMEN CLASIFICADOR PRESUPUESTARIO GASTOS EN PERSONAL

**Sesión Ordinaria de Concejo Comunal N° 1.130
12 de Diciembre de 2018**

**RESUMEN CLASIFICADOR PRESUPUESTARIO
GASTOS EN PERSONAL**

21-01: Personal de Planta

✓ Artículo 2° Inciso 1° Ley 18.883:

“Los cargos de planta son aquéllos que conforman la organización estable de la municipalidad y sólo podrán corresponder a las funciones que se cumplen en conformidad a la ley N° 18.695”

RESUMEN CLASIFICADOR PRESUPUESTARIO
GASTOS EN PERSONAL

21-02: Personal a Contrata

✓ Artículo 2° Inciso 3° y 4° Ley 18.883:

"Los empleos a contrata 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.

*Los cargos a contrata, en su conjunto, **no podrán representar un gasto superior al cuarenta por ciento del gasto de remuneraciones de la planta municipal.** Sin embargo, en las municipalidades con planta de menos de veinte cargos, podrán contratarse hasta ocho personas."*

RESUMEN CLASIFICADOR PRESUPUESTARIO
GASTOS EN PERSONAL

21-03: Otras remuneraciones

✓ 21-03-001: Honorarios a suma alzada – personas naturales

Artículo 4° Inciso 1° Ley 18.883: *"Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera."*

RESUMEN CLASIFICADOR PRESUPUESTARIO
GASTOS EN PERSONAL

21-03: Otras remuneraciones

✓ 21-03-001: Honorarios a suma alzada – personas naturales

Artículo 13° Inciso 1° Ley N° 19.280: *“Las sumas que cada municipalidad destine anualmente al pago de honorarios (solo los imputables al 21.03 – Suma Alzada), no podrán exceder del 10% del gasto contemplado en el presupuesto municipal por concepto de remuneraciones de su personal de planta.”*

RESUMEN CLASIFICADOR PRESUPUESTARIO
GASTOS EN PERSONAL

21-03: Otras remuneraciones

✓ 21-03-004: Remuneraciones reguladas por el código del trabajo

Artículo 3° Inciso 1° Ley N° 18.883: *“Quedarán sujetas a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectuen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación. (Salvavidas-Informadores Turísticos)”*

RESUMEN CLASIFICADOR PRESUPUESTARIO
GASTOS EN PERSONAL

21-04: Otros Gastos en Personal

✓ 21-04-004: Prestaciones de servicios en Programas Comunitarios:

Artículo 4° Inciso 1° Ley 18.883: *“Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.”*

RESUMEN CLASIFICADOR PRESUPUESTARIO
GASTOS EN PERSONAL

Cuadro resumen:

Clasificador	Descripción	Límite
21-01	Personal de Planta	
21-02	Personal a Contrata	40% del gasto anual del personal de Planta
21-03-001	Honorarios a Suma Alzada - Personas Naturales	10% del gasto anual del personal de Planta
21-03-004	Remuneraciones reguladas por el Código del Trabajo	
21-04-004	Prestación de servicios en Programas Comunitarios	

RESUMEN CLASIFICADOR PRESUPUESTARIO GASTOS EN PERSONAL	
RESUMEN CLASIFICADOR PRESUPUESTARIO GASTOS EN PERSONAL	

**POLÍTICA RECURSOS HUMANOS 2019
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA**

**Sesión Ordinaria de Concejo Comunal N° 1.130
12 de Diciembre de 2018**

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

- LEY N°20.922 “MODIFICA DISPOSICIONES APLICABLES A LOS FUNCIONARIOS MUNICIPALES Y ENTREGA NUEVAS COMPETENCIAS A LA SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO”

Artículo 4°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.695:

Artículo 6°.- La gestión municipal contará, a lo menos, con los siguientes instrumentos:

- a) El plan comunal de desarrollo y sus programas;
- b) El plan regulador comunal;
- c) El presupuesto municipal anual;
- d) **La política de recursos humanos,** y
- e) El plan comunal de seguridad pública.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

Una planificación integrada de Recursos Humanos, se debe alinear con la Misión y Visión del Municipio y sus instrumentos de planificación.

VISIÓN: *“Ser un Municipio que promueva la participación ciudadana y el desarrollo comunal, con un personal informado, creíble, amable, que conforme equipos de trabajo capacitados y eficientes, que atienda las necesidades de las personas y entregue soluciones a la comunidad”.*

MISIÓN: *“Entregar a la comunidad de forma cercana y amable un servicio oportuno y de calidad, promoviendo la participación ciudadana de los actores locales para el desarrollo de la comuna, sus habitantes, la Municipalidad y sus funcionarios y funcionarias”.*

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

El objetivo de la Política de Recursos Humanos:

Atraer, desarrollar, motivar, capacitar, entrenar y mantener el recurso humano, con el fin de responder al Objetivo Estratégico de Aprendizaje y Desarrollo definido en la Planificación Estratégica de la Ilustre Municipalidad de La Serena.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

1. Ingreso del Personal

- Selección Reclutamiento Inducción

2. Gestión y Desarrollo del Recurso Humano

- Responsabilidad y obligaciones funcionarias
 Remuneraciones, asignaciones y honorarios
 Evaluación Del Desempeño Y Capacitación.
 Evaluación para la capacitación Evaluación de desempeño
 Relaciones laborales Bienestar
 Servicio de Bienestar Social Salud laboral
 Seguridad e higiene Rol de las jefaturas
 Acoso sexual y/o laboral

3. Egreso del Personal

- Aceptación de renuncia Retiro por jubilación Declaración de vacancia

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

La Ley N° 20.922 continúa siendo el referente para la modernización de los municipios, ello permitirá que cada municipio fije sus plantas según necesidades específicas en armonía con las necesidades de la comunidad.

Las jefaturas en esta Política de Recursos Humanos deben ser un referente de liderazgo, con el objeto de dar cumplimiento a la estrategia municipal, mantener al interior de sus equipos de trabajo motivación, cohesión, participación, gestionando adecuada y oportunamente sus recursos para asegurar calidad y oportunidad en el servicio municipal, respetando los derechos y deberes de sus trabajadores en el ciclo de la vida laboral.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

ANEXOS POLÍTICA RECURSOS HUMANOS 2019

- Plan Anual de Capacitación 2019
- Programa de Desvinculación Asistida por Jubilación

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

Plan de Capacitación 2019

Este plan constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios y trabajadores municipales logrando la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades específicas para el desarrollo de las labores encomendadas.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

Definición:



Artículo 22° párrafo 3° Ley N° 18.883:
“Se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias”.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

Objetivo General:

Lograr que los funcionarios y trabajadores municipales adquieran destrezas, valores y conocimientos teóricos, que le permitan realizar sus labores con efectividad, es decir, con mayor eficiencia y eficacia, logrando un desarrollo profesional y personal.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

Áreas de capacitación:

De acuerdo al levantamiento de información obtenido a través del instrumento de identificación de necesidades de capacitación aplicado a funcionarios, trabajadores, jefes y directivos se considera la pertinencia de capacitación en actividades de formación y capacitación que se orienten a los siguientes ámbitos:

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

- ✓ Planificación Estratégica
- ✓ Área Social
- ✓ Elaboración y Formulación de proyectos
- ✓ Control de Gestión
- ✓ Gestión Financiera
- ✓ Gestión Administrativa

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

Actividades de Formación:

La Municipalidad de La Serena, desarrollará en conjunto con Instituciones como Contraloría Regional de Coquimbo, SUBDERE a través de Fondo de Becas y su Plan de Capacitación para el año 2019 capacitaciones para los trabajadores municipales.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

Asimismo las siguientes actividades de formación y capacitación, entre ellas se destaca:

- ✓ Coaching Institucional Directivos - Jefaturas
- ✓ Aspectos legales de procedimientos internos referente a materias legales.
- ✓ Ordenanza Municipal Comercio Ambulante
- ✓ Ordenanza Municipal Tenencia Responsable de Mascotas.
- ✓ Clima Laboral y trabajo en equipo
- ✓ Taller Kinésico
- ✓ Taller de Psiconutrición

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

- ✓ Intervención en Crisis
- ✓ Primeros Auxilios
- ✓ Liderazgo Participativo
- ✓ Usos y Manejo de Extintores
- ✓ Primeros Auxilios
- ✓ Trabajo en altura
- ✓ Manejo manual de carga
- ✓ El valor de la prevención
- ✓ Transversalidad de Género en la función municipal

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

- ✓ Ley 20.422 Personas con discapacidad
- ✓ Inclusión Laboral
- ✓ Lengua de señas
- ✓ Derechos de Familia (divorcio – pensión de alimentos)

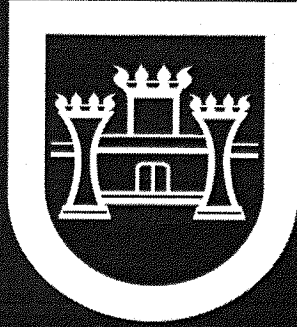
POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

DETALLE DEL DOCUMENTO:

Entregadas de manera digital al Honorable Concejo en Sesión de Concejo Ordinaria N° 1.122 de fecha 03 de octubre de 2018.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 2019

**POLÍTICA RECURSOS HUMANOS 2019
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA**



La Serena
Ilustre Municipalidad

**POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS
2019**

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS	2
INTRODUCCION.....	3
1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA MUNICIPAL.....	5
1.1.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACION ACTUAL.....	6
2. INGRESO DEL RECURSO HUMANO.	8
2.1 SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO.....	9
2.1.1. SELECCIÓN.	9
2.1.2. RECLUTAMIENTO	10
2.2 INDUCCIÓN.....	11
3. GESTIÓN Y DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO.	12
3.1 RESPONSABILIDAD Y OBLIGACIONES FUNCIONARIAS.	13
3.2 REMUNERACIONES, ASIGNACIONES Y HONORARIOS.....	13
3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CAPACITACIÓN.....	14
3.3.1 EVALUACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN	14
3.3.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	15
3.4.5 ROL DE LAS JEFATURAS ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA	19
4. EGRESO	20
4.1 ACEPTACIÓN DE RENUNCIA.	20
4.2 RETIRO POR JUBILACIÓN:.....	20
4.3 DECLARACIÓN DE VACANCIA.	21
5. CONCLUSION	22
6. ANEXOS.....	23

INTRODUCCION

La presente política de Recursos Humanos para este año 2019, corresponde a una política austera, con énfasis en nuestro marco normativo, Ley 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y que sirve de guía en los distintos procesos y que forman parte esencial del presente documento a través del Ingreso del Personal, Gestión y Desarrollo del Recurso Humano y Egreso del Personal.

Dar apoyo, contención a nuestros funcionarios desde el ingreso hasta su egreso es la impronta de este documento, compromiso que se manifiesta desde el proceso de inducción hasta su egreso. El Programa de Desvinculación Asistida por Jubilación, ostenta mitigar los efectos negativos que en este proceso se percibe y permitir que el funcionario pase de la instancia productiva, al plano creativo, para mantener su sentimiento de identidad, su autoestima y readecuar su proyecto de vida a la nueva situación psicosocial y económica

En consideración a la puesta en marcha de la Ley 20.922 y el fortalecimiento del capital humano, es de suma importancia el empoderamiento de las jefaturas y su rol en la dirección de nuestro capital humano. Esta Política de Recursos Humanos declara compromisos, principios y criterios que guían la gestión de las personas al interior del municipio, también establece directrices para quienes conducen equipos de trabajo al interior de la institución.

ANTECEDENTES GENERALES

La ciudad y comuna de La Serena se ubica en la Cuarta Región de Chile, de la cual es su capital, disfruta de un estilo arquitectónico propio, lo que la caracteriza frente a las demás ciudades del país, conservando antiguas construcciones de estilo colonial, siendo muchas de ellas importantes monumentos nacionales. En la actualidad, la ciudad de La Serena la sitúan como uno de los destinos turístico más importantes del país, así como también con una de la mayor calidad de vida¹.

El Plan de Desarrollo Comunal de La Serena -PLADECO, señala como estrategia de desarrollo, tres Ejes, los que son claves para el desarrollo comunal; éstos ejes considera distintas áreas las que se abordan por medio de “Ideas Fuerzas”, principalmente, para dar mayor comprensión a los desafíos que tienen las autoridades comunales y por ende la municipalidad; y que son el resultado de un exhaustivo análisis de inquietudes y demandas hechas por la comunidad.

1. **Eje Territorial:** Este eje apunta a la planificación local, incorpora una mirada sustentada en el territorio comunal, priorizando la ordenación de éste a partir de las características del medio físico, productivo y sociocultural, todos ellos considerados como elementos de base que permiten la gestión sustentable de la comuna.
2. **Eje Social:** Este eje está referido a elementos con incidencia directa en las personas y sus relaciones sociales.
3. **Eje Económico:** Este eje busca difundir el desarrollo desde los actores locales, tratando de unificar territorialmente las bases de sustentación del crecimiento económico y el empleo productivo. También, considera la colaboración entre los principales actores públicos y privados, posibilitando un diseño y puesta en marcha de una estrategia de desarrollo común, fundada en el aprovechamiento de los recursos de manera sustentable y las ventajas competitivas locales.

¹ PLADECO 2015-2018, Ilustre Municipalidad de La Serena

1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA MUNICIPAL.

La Ilustre Municipalidad de La Serena cuenta con una Planificación Estratégica que es diseñada para guiar el quehacer de su gestión hacia el logro de la Visión y Misión institucional, las cuales se indican a continuación:

VISIÓN

“Ser un Municipio que promueva la participación ciudadana y el desarrollo comunal, con un personal informado, creíble, amable, que conforme equipos de trabajo capacitados y eficientes, que atienda las necesidades de las personas y entregue soluciones a la comunidad”.

MISIÓN

“Entregar a la comunidad de forma cercana y amable un servicio oportuno y de calidad, promoviendo la participación ciudadana de los actores locales para el desarrollo de la comuna, sus habitantes, la Municipalidad y sus funcionarios y funcionarias”.

La Visión y Misión institucional de la I. Municipalidad de La Serena tiene como pilares los siguientes valores:

VALORES INSTITUCIONALES

- ✓ *Probidad.*
- ✓ *Transparencia.*
- ✓ *Honestidad.*
- ✓ *Lealtad.*
- ✓ *Eficiencia.*
- ✓ *Tolerancia.*
- ✓ *Solidaridad.*
- ✓ *Respeto.*
- ✓ *Compromiso.*
- ✓ *Integración.*
- ✓ *Inclusión.*

Para el logro de la Visión y Misión Institucional considerando los valores institucionales antes señalados, la Ilustre Municipalidad de La Serena ha definido sus Objetivos Estratégicos en cuatro perspectivas, según se detalla a continuación:

1. Usuarios y Usuarías:

“Mejorar la relación con los usuarios y usuarias del Municipio, identificando sus requerimientos y expectativas, a través de la implementación de planes de acción”.

2. Procesos Internos:

“Implementar el mejoramiento continuo y aplicar técnicas de gestión por procesos, para optimizar la gestión interna de los servicios municipales”.

3. Recursos Financieros:

“Optimizar los recursos financieros del Municipio mediante su eficiente planificación, monitoreo y evaluación sistemática”.

4. Aprendizaje y Desarrollo:

“Mejorar y desarrollar el recurso humano del Municipio mediante el fortalecimiento de sus competencias, habilidades, conocimientos y su compromiso institucional, para entregar servicios de calidad a la comunidad”.

1.1.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACION ACTUAL

La Ley N° 20.922, conocida como la Ley de Plantas Municipales, constituye un gran paso hacia la modernización de la gestión del personal municipal, esta ley faculta a los alcaldes modificar la planta municipal. Cabe señalar que la planta municipal de La Serena data del año 1994. Esta reforma constituye una oportunidad de mejora, sin embargo se debe dar énfasis a que la conformación de una nueva planta municipal debe ir en concordancia de los objetivos estratégicos municipales y gestionar al personal, de acuerdo a las necesidades municipales en términos de fuerza laboral y cualificaciones profesionales.

El año 2018, se trabajó una propuesta en la Política de Recursos Humanos bastante optimista, se evaluó la realidad del municipio de La Serena y se

graficó un modelo de gestión asociado a competencias laborales, en donde se definieron Procesos y componentes, considerando que era el primer año que se aplicó un modelo de gestión de proceso de corto, mediano, largo plazo y luego de transcurrido casi un año se puede comentar los siguiente:

Componentes a Corto Plazo: en este componente se ubican el Reclutamiento y Selección, Inducción, Contratación y Gestión del Desempeño Individual: continuamos señalando que estas variables se encuentran aceptables, toda vez que los tres primeros procesos están definidos de manera formal, sin embargo se continúa en la senda de la redacción de perfiles de cargo, herramienta que podría contribuir de manera más eficiente a mejorar el desempeño individual y por ende el colectivo o institucional.

Componentes de Mediano Plazo: Está constituido por los componentes de Capacitación, Movilidad de las Personas, Gestión del Conocimiento Institucional. Este ciclo de mediano plazo también denominado Ciclo de Gestión del Desarrollo, y para este año 2018 registró un avance significativo, toda vez que se redactó un reglamento de capacitación. Y en ese mismo orden se preparó con el apoyo de los funcionarios y jefaturas un plan de capacitación, el que se ha ido desarrollando en virtud de las necesidades y lineamientos municipales.

Componentes de Largo Plazo: Este ciclo de gestión de cambio organizacional, está constituido por Diseño Organizacional, Gestión del Desarrollo Organizacional, Gestión del Reconocimiento y Liderazgo y Gestión de las Comunicaciones y las Relaciones. Estos componentes se vinculan con la Misión del Municipio y a su Planificación Estratégica. Para este año 2019, estas variables tomar un protagonismo absoluto, ya que este municipio debería constituir su nueva planta municipal, y ajustar su dotación o su capital humano con el objeto de abordar de manera más eficiente las necesidades de la comunidad.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.

El objetivo de la Política de Recursos Humanos es atraer, desarrollar, motivar, capacitar, entrenar y mantener el recurso humano, con el fin de

responder al Objetivo Estratégico de Aprendizaje y Desarrollo definido en la Planificación Estratégica de la Ilustre Municipalidad de La Serena.

Promover la coordinación y el trabajo en equipo, entre las diversas Unidades municipales, con personal capacitado y comprometido con la gestión municipal, aplicando los contenidos de la visión, misión y valores institucionales; conscientes del rol del funcionario municipal y orientado a la satisfacción de los usuarios y usuarias del municipio.

De esta manera, la visión y misión de la Política de Recursos Humanos queda conformada de la siguiente forma:

Visión: “Mantener a los funcionarios capacitados y actualizados en sus conocimientos, promoviendo el trabajo mancomunado entre las distintas unidades municipales”.

Misión: “Garantizar a los funcionarios una permanencia digna, respetando sus derechos laborales y asegurando la inclusión de todos y todas”

La Política de Recursos Humanos, se enfoca en tres ámbitos:

- Ingreso del Personal
- Gestión y Desarrollo del Recurso Humano
- Egreso del Personal

2. INGRESO DEL RECURSO HUMANO.

Este primer aspecto, al igual que el año anterior, abarca todos los ámbitos relacionados con el ingreso del recurso humano a la Ilustre Municipalidad de La Serena, considerando los procesos de: Selección y Reclutamiento, Inducción y Contratación; con el fin de proveer del recurso humano acorde a las necesidades municipales para el cumplimiento de los objetivos definidos. En este ámbito la Ilustre Municipalidad de La Serena, se compromete al fomento de la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional en todos los segmentos de la población y contratar, promover, reasignar puestos y formar a personas independientemente de su religión, sexo, orientación sexual, edad, o discapacidad.

Así también se compromete a fortalecer la igualdad de género entre hombres y mujeres en todos los niveles y ámbitos de la gestión municipal, compartiendo propuestas para resolver las adversidades cotidianas que enfrentan las mujeres de nuestro municipio, es decir la madre, hija, alumna, la mujer en situación de discapacidad, entre otras, generando oportunidades de generar la coherencia, la transparencia, el sentido común, que redunde en beneficio de todos y todas, con el objeto de generar instancias para ampliar las oportunidades para que nuestras mujeres aporten en igualdad de condiciones al desarrollo laboral del Municipio.

La Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Artículos 1° al 4°, establece las distintas modalidades de contratos:

Cargos de planta: Son aquéllos que conforman la organización estable de la municipalidad, en conformidad a lo establecido en el Artículo 6° de la Ley 18.883.

Cargos a Contrata: Tendrán el carácter de transitorios. Los empleos a contrata 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.

Código Trabajo: Quedarán sujetas a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación

Honorarios: Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad, quienes se regirán por las normas que establezca el respectivo contrato.

2.1 SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO.

2.1.1. SELECCIÓN.

Hace referencia al proceso de elección del personal más competente a las necesidades de recurso humano que tengan las distintas unidades municipales, con el fin de asignarle el desarrollo de determinadas funciones

que permitan mantener y aumentar la eficiencia y efectividad de los procesos y servicios municipales.

Para la selección del personal, se debe tener en consideración el tipo de contrato: planta, contrata, honorario y código del trabajo.

El ingreso del personal de planta se realizará de acuerdo a lo establecido los artículos 15º al 21º inclusive de la Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. En este sentido, para los cargos de planta, la selección se realizará mediante el desarrollo de Concursos Públicos que contemplan la evaluación de los postulantes a base de criterios objetivos y técnicos, los que se encuentran descritos en el Reglamento de Concursos Públicos, para la Ilustre Municipalidad de La Serena, según Decreto Alcaldicio N°933/17.

Para el caso de los cargos de contrata, honorarios y código del trabajo, éstos son de carácter transitorio, cuya contratación procede de acuerdo a las necesidades de la Municipalidad, donde el proceso finaliza con la selección de las personas requeridas, considerando también el artículo 24º de la Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. En este ámbito y para integrar a personas con discapacidad hay que evaluar diferentes aspectos, por lo tanto se sugiere un Programa orientado a lograr la inserción laboral con igualdad de oportunidades, derechos, inclusión y participación social, contribuyendo de esa forma a su inclusión económica y social, fortaleciendo los servicios de rehabilitación, capacitación y colocación profesional para expandir oportunidades de empleo para personas discapacitadas.

2.1.2. RECLUTAMIENTO

Corresponde al proceso de atraer a personas para que se desempeñen en la Municipalidad de La Serena, quienes deben cumplir las competencias y contar con las habilidades establecidas en los perfiles de cargo para los respectivos puestos de trabajo.

El reclutamiento se realizará cuando se disponga de una demanda de recursos humanos, para lo cual se considerará el personal existente en la municipalidad, realizando una provisión en forma interna a través de la

transferencia o promoción de personal existente o, en su defecto, en forma externa, considerando igualdad de oportunidades, independiente de su religión, sexo, orientación sexual, edad, o discapacidad, garantizando la igualdad de oportunidades de postulación en la convocatoria o concursos públicos. Así también el Departamento de Recursos Humanos debe garantizar que la persona que postule a un puesto de trabajo cuente con todas las competencias necesarias para el cargo requerido estableciendo los perfiles de los puestos de trabajo, en función de las aptitudes y competencias del cargo, y no en base a limitaciones,

Lo relativo al ingreso a la planta municipal, está estipulado en los artículos 8º al 14º inclusive de la Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

2.2 INDUCCIÓN.

Corresponde a la entrega de toda la información relevante a las personas que ingresan a la Municipalidad, independiente del tipo de contrato, con el fin de proveerles del conocimiento básico necesario respecto de la Municipalidad y su funcionamiento, que les permita adaptarse rápidamente al Municipio, orientando su desempeño.

Esta inducción se realiza en dos etapas: Inducción General e Inducción Específica, la primera etapa se debe procurar efectuar en el primer día de incorporación a la Municipalidad, se realiza por profesionales del Departamento de Recursos Humanos, cuyos lineamientos se encuentran plasmados en un instrumento que forma parte de esta Política de Recursos Humanos. Este instrumento describe conocimientos generales del funcionamiento de la Municipalidad, Misión, visión, valores institucionales, estructura organizacional, reglamento interno, estatuto administrativo, propósito, funciones y servicios, inducción de Riesgos laborales (artículo 21 del DS 40) junto con la entrega del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, entregado por el área de Prevención de Riesgos, utilizando como base de una serie de herramientas o mecanismos que orientan la labor del Municipio tanto internas de procesos de soporte como externas referentes al trabajo con la comunidad y el desarrollo del territorio.

La segunda etapa en el proceso de inducción específica, es de responsabilidad de la Jefatura directa en la entrega orientación, lineamientos técnicos y de socialización en el puesto de trabajo. En el caso que se incorpore una persona en situación de discapacidad o personas protegidas con la ley 20.609, se sensibilizará al equipo con el apoyo del Departamento de Recursos Humanos y de la Unidad pertinente, ya que todos los esfuerzos que el municipio, pueda llevar a cabo en materia de Inclusión Laboral puede perder fuerza si su equipo de colaboradores no está debidamente sensibilizado ni formado en estas materias,

CONTRATACIÓN.

Una vez realizada la selección del personal idóneo, procederá la contratación a través de la generación de un vínculo jurídico entre la persona seleccionada y la Municipalidad, estableciendo una relación contractual, donde la persona se compromete a desarrollar determinadas funciones para el desarrollo de procesos y prestación de servicios municipales y, por su parte, la Municipalidad se compromete a entregar las remuneraciones y beneficios contractuales que correspondan.

Para el personal de planta al momento de la contratación se dará inicio a la carrera funcionaria, la cual se compone de: directivos, profesionales, jefaturas, técnicos, administrativos y auxiliares; los cuales están asimilados a la Escala Única Municipal que establece los grados desde el 20º al 1º, según lo establecido el artículo 7º de la Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

El tratamiento administrativo para la contratación de personal honorarios y código Trabajo, está contenido en el Decreto N°4241/16, donde se señalan los procedimientos desde el requerimiento o solicitud, hasta la formalización del contrato.

3. GESTIÓN Y DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO.

Este ámbito aborda todos aquellos aspectos relacionados con la gestión y Desarrollo del Recurso Humano en la I. Municipalidad de La Serena, considerando aspectos tales como: Responsabilidad y Obligaciones

Funcionarias; Remuneraciones, Asignaciones y Honorarios; Evaluación del Desempeño y Capacitación; Relaciones Laborales.

3.1 RESPONSABILIDAD Y OBLIGACIONES FUNCIONARIAS.

Hace referencia a la obligación de los funcionarios municipales, en el ejercicio de sus funciones o labores, en dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 118° al 143° inclusive de la Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y, en caso de incumplimiento a ello, se somete a sanciones que en dicha Ley se establecen.

A su vez, se deberá dar cumplimiento a las Leyes de Probidad, Transparencia, y demás normas que apliquen a los funcionarios municipales.

Corresponde a todas las obligaciones y deberes que debe cumplir el recurso humano por el ejercicio de sus labores, desempeño de su cargo y/o según lo establecido en su contrato. Estas obligaciones se relacionan con algunos de los siguientes ámbitos:

- a) Normas Generales: los funcionarios municipales deberán dar cumplimiento a las normas generales establecidas en los artículos 58° al 61° inclusive de la Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- b) Prohibiciones: hace referencia a aquellas acciones que los funcionarios municipales se encuentran impedidos de ejecutar, según lo establecido en el artículo 82° de la Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- c) Incompatibilidades: se relaciona con aquellas acciones que los funcionarios municipales no se encuentran facultados de realizar para el desempeño de sus funciones, en virtud de lo establecido en los artículos 83° al 86° inclusive de la Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

3.2 REMUNERACIONES, ASIGNACIONES Y HONORARIOS

Hace referencia a la obligación de la Municipalidad de La Serena de entregar al funcionario un pago en dinero por la prestación de sus servicios

y/o desempeño de sus labores o cargo, los cuales hacen referencia al sueldo base y las asignaciones que le corresponda percibir, las cuales se otorgarán en virtud de lo establecido en los artículos 92º al 100º y 117º de la Ley 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Asimismo, en virtud de lo señalado en el artículo 63º del mismo cuerpo legal, la Municipalidad dispondrá de trabajos extraordinarios, los que se compensarán con descanso complementario; y si ello no fuere posible por razones de buen servicio, serán compensados con un recargo en sus remuneraciones. El procedimiento administrativos para el tratamiento de los trabajos extraordinarios, se encuentran en el instrumento denominado "Manual de Procedimientos Departamento de Personal", aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°4241/16.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CAPACITACIÓN.

Este subambito permitirá unificar los procesos tradicionales de Evaluación del desempeño del personal de planta y contrata (calificaciones) con las evaluaciones de los demás tipos de contrato utilizados en la Municipalidad, asimismo complementar el proceso con las capacitaciones, tanto en el proceso de detección de necesidades como en las evaluaciones y mejoras de rendimiento y capacidades de los funcionarios.

3.3.1 EVALUACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN

Entendiendo la Capacitación como; "El conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarias para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias" (Art. 22º, Ley N°18.883) es que este proceso incluirá un conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a asegurar el alineamiento de las actividades de capacitación a los lineamientos estratégicos de la municipalidad.

La Municipalidad de La Serena cuenta con un Reglamento de Capacitación, el que es formalizado mediante decreto N° instrumento que persigue que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen sus conocimientos, habilidades, destrezas y/o actitudes, tanto en el ámbito

individual como colectivo, con el fin de mejorar el desempeño y rendimiento funcionario, aportando al desarrollo de las personas y a su adaptación a los cambios e innovaciones tecnológicas, de gestión y organizacionales, en concordancia con los desafíos planteados por la organización.

El Plan Anual de Capacitación, se encuentra en concordancia con las necesidades de los funcionarios, para ello se realiza un levantamiento de necesidades de capacitación, también forma parte de este Plan Anual, las postulaciones al Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales, en virtud de artículo 4º de la Ley N°20.742 y el Programa de Capacitación de Contraloría Regional de Coquimbo.

Respecto a la Inclusión Laboral el Departamento de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de La Serena fomentará las necesidades de acceder a capacitación a todos los funcionarios con equidad e igualdad, es en este aspecto donde los programas de capacitación son una manera concreta de formalizar los esfuerzos que el municipio haga en favor del mejoramiento de la gestión municipal, creando instancias de formación que aseguren que sus colaboradores están alineados en esta materia con la estrategia del municipio.

3.3.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

La Evaluación de Desempeño que se realiza al personal de planta y contrata de la municipalidad se rige por Decreto N° 1.393 de fecha 30 de Agosto de 1993, donde los factores a evaluar son; Rendimiento, Condiciones Personales y Comportamiento Funcionario. El planteamiento del Departamento de Recursos Humanos en esta Política es la de cumplir estrictamente los plazos estipulados por ley y asegurar que el proceso de calificación sea considerada como instrumento de retroalimentación y seguimiento por parte de los funcionarios (evaluadores y evaluados), y que permita realizar las acciones de mejora necesarias para lograr el desarrollo de las funciones en la forma más eficiente.

También se hace necesario que al realizar el proceso de Calificación anual en el ámbito municipal, se procure contar con información objetiva que permita validar las evaluaciones entregadas a cada subfactor, asimismo permitirá evaluar con criterios técnicos, el rendimiento, carga y desempeño

laboral de cada funcionario, con el fin de evitar discrepancias en el proceso de calificación señalado en el estatuto para definir listas y generar el escalafón del año siguiente.

Los aspectos positivos y negativos de la evaluación deben ser abordados abiertamente y procurar en todo momento que la calificación se base en hechos y no en opiniones.

3.4 RELACIONES LABORALES.

Se relaciona con todos aquellos aspectos que norman y regulan las condiciones de trabajo para los funcionarios municipales, según lo establecido en la Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, refiriéndose a los aspectos como Bienestar, Seguridad e Higiene, Salud Laboral. Estas acciones contribuyen a mejorar la vida laboral de los funcionarios desde un ámbito Biopsicosocial.

3.4.1 BIENESTAR.

Considerando permanentemente resguardar el bienestar, seguridad y salud laboral de los funcionarios municipales, el área de Bienestar enfatiza su acciones en procesos dedicados a la atención integral de todos los funcionarios, no importando la calidad contractual ni su condición de afiliado o no al Servicio de Bienestar.

SERVICIO DE BIENESTAR SOCIAL (LEY N° 19.754):

Permanentemente se fomenta la afiliación al Servicio de Bienestar de los funcionarios de Planta y Contrata, debido a que éste servicio constituye un mecanismo de protección en materia de salud y que involucra también tranquilidad para el funcionario como para su grupo familiar y, por ende, para el municipio, se establece una inducción al ingreso de los mismos cuando se incorporan al municipio.

El Servicio de Bienestar creado por Ley N° 19.754 del año 2001 “Autoriza a las Municipalidades para otorgar prestaciones de Bienestar a sus funcionarios” de Planta, a Contrata y Jubilados, que será de apoyo para el fomento del desarrollo y compromiso de los trabajadores municipales, a

través de beneficios sociales tendientes a mejorar la calidad de vida, ayudando a satisfacer sus necesidades y aspiraciones, beneficios vinculados a las áreas: salud, educación, asistencia y recreación, entre otras. Este Servicio de Bienestar cuenta con su propio reglamento interno que establece los principios, valores, estructura y funcionamiento.

El Servicio de Bienestar mantiene Convenios con distintas instituciones bancarias y cooperativas de ahorro, casas comerciales, ópticas, supermercado, combustible (gas licuado), dentistas, convenio complementario de salud y apoyo económico consistente en aportes médicos, aportes sociales en casos de catástrofe, bonos en dinero (escolares, vacaciones de invierno, navidad, nacimiento, matrimonio, etc.).

A los beneficios anteriormente señalados se agrega el apoyo profesional - permanente - de asistencia social y orientación familiar a los funcionarios y sus familias en aquellos problemas que inciden directamente en su condición personal y afecten sus relaciones en el ámbito familiar y laboral.

Existe además un Fondo Solidario en casos de que los socios se vean afectados por enfermedades catastróficas, entre otros de acuerdo a disponibilidad presupuestaria del Servicio de Bienestar.

3.4.2 SEGURIDAD E HIGIENE

Corresponde a las acciones que ejecuta la Ilustre Municipalidad de La Serena, que apuntan al cumplimiento de las normas laborales asociadas a la seguridad y salud laboral de los funcionarios en el desarrollo de sus funciones, derivadas de Ley N°16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y sus decretos asociados, entre otras acciones se encuentran:

- Asesoría al comité paritario y su instructivo de funcionamiento
- actualización de reglamento interno de orden, higiene y seguridad aprobado por decreto alcaldicio.
- Obligación de informar, establecido en Artículo 21° de Decreto Supremo N° 40, en relación a los riesgos presentes en sus funciones específicas y sus respectivas medidas de control.

- Capacitaciones entregadas por el Organismo Administrador del seguro de la Ley N°16.744; identificación de peligros y evaluación de riesgos en recintos y en labores ejecutadas por funcionarios.

3.4.3 SALUD LABORAL

La Ilustre Municipalidad de La Serena cuenta con un equipo multidisciplinario de apoyo para el funcionario el que incide directamente en su condición personal y en su esfera biopsicosocial y laboral, vinculados a una serie de prestaciones sociales y beneficios vinculados en materias como: Atención de salud, desarrollo organizacional, programas de intervención clínica grupal organizacional, asistencia social y recreación con el fin de incorporar políticas de gestión saludable, para potenciar y reforzar el recurso humano y los procesos internos, tales como la motivación personal, la satisfacciones laboral en pro del clima y la cultura organizacional, siendo el eje central la preocupación por el “Factor Humano” de la organización, produciendo con ello un mayor compromiso y un sentido de pertenencia del funcionario con la organización, cuya implicancia impacta en la calidad del rendimiento laboral y en las relaciones interpersonales.

Paralelo a la atención personalizada a los funcionarios, se realizan en forma periódica talleres de autocuidado, psicosociales, nutricionales, kinesiológicos a las diferentes Direcciones y/o Departamentos del municipio, fomento a la actividad física con actividades que integran al grupo familiar, de tal manera que exista una interacción entre el mundo laboral, el trabajador y su familia.

3.4.4 ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL.

La I. Municipalidad de La Serena asegurará el cumplimiento de todas las leyes y normas vigentes respecto del acoso sexual y/o laboral al que puedan verse afectados los funcionarios municipales. Para ello, proporcionará los mecanismos para la denuncia de los hechos, resguardando los derechos de los funcionarios, conforme a lo establecido en el artículo 82º, letra L) de la Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

El año 2018, la I. Municipalidad de La Serena redactó un formulario de denuncia del maltrato, acoso laboral y sexual, el cual ha permitido canalizar de manera eficiente cualquier denuncia en estas materias.

3.4.5 ROL DE LAS JEFATURAS ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA

Ley N°20.922, está orientado al fortalecimiento de la gestión municipal, dando énfasis a la profesionalización de su capital humano. Si bien la Política de Recursos Humanos declara compromisos, principios y criterios que guían la gestión de personas al interior del municipio, también establece directrices para quienes conducen equipos de trabajo al interior de la organización.

Un estilo de liderazgo positivo propicia adecuado ambientes laborales, participación, con orientación permanente al logro de objetivos individuales y colectivos, motivando al interior de sus equipos de trabajo prácticas de trabajo colaborativas e integradoras.

El Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en su Artículo 61.- señala las obligaciones especiales de jefes de unidades las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de las unidades y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Vela permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Una jefatura con estilo de liderazgo debe dirigir el desempeño y la colaboración de sus equipos de trabajo en virtud de la confianza, establecer canales de comunicación que permitan las buenas prácticas laborales, desarrollar estrategias para el logro de los objetivos institucionales.

El Departamento de Recursos Humanos deberá facilitar la difusión y puesta en marcha de la Política de Recursos Humanos. Así también se

compromete a fortalecer las habilidades de directivos y Jefaturas a través de programas y/o acciones de capacitación con el objeto de establecer canales de comunicación interna que fomenten las buenas relaciones entre las jefaturas y sus equipos de trabajo.

4. EGRESO

Si bien es cierto el término de la relación contractual entre la Municipalidad está dispuesto en los artículos 144º al 152º, ambos inclusive, de la Ley Nº18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, donde se expresa que el funcionario cesará en el cargo por las siguientes causales:

4.1 ACEPTACIÓN DE RENUNCIA.

La renuncia es el acto en virtud del cual el funcionario manifiesta al alcalde la voluntad de hacer dejación de su cargo, ésta 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 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.

4.2 RETIRO POR JUBILACIÓN:

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.

En este ámbito, la Ilustre Municipalidad de La Serena, pondrá en desarrollo un Programa denominado “Desvinculación Asistida por Jubilación”, integrador y solidario, tendiente a acompañar con un equipo multidisciplinario a los funcionarios del municipio próximos a jubilarse, es un proceso asistido, en el marco de la planificación estratégica municipal.

4.3 DECLARACIÓN DE VACANCIA.

La Declaración de Vacancia puede deberse a Destitución, Supresión del Empleo o Fallecimiento para el caso de esta Política se regirá por los artículos N° 147, 148 y 149 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

El municipio de La Serena, desarrolla el Programa denominado **“Desvinculación Asistida por Jubilación”**, este programa, integrador y solidario, desarrollado por un equipo multidisciplinario dependiente del Departamento de Recursos Humanos tiene como misión acompañar a los funcionarios del municipio próximos a jubilarse.

El objetivo de este Programa consiste en ofrecer un sistema de apoyo al funcionario que llega al fin de su relación contractual con la Municipalidad de La Serena, fortaleciendo sus potencialidades, ayudando a mejorar su integración social, su bienestar personal y familiar, identificando nuevas necesidades y habilidades de tal forma que esté preparado anticipadamente para enfrentar esta nueva etapa de su vida con proyectos y expectativas de una calidad de vida más plena, con conocimiento de los beneficios y actividades a las que puede acceder tras su jubilación, propiciando que ésta sea percibida como el inicio de una etapa vital llena de opciones de realización personal y de aprovechamiento de las experiencias y actividades recibidas mientras dure su acompañamiento hacia el retiro.

5. CONCLUSION

Ley N° 20.922 continúa siendo el referente para la modernización de los municipios, ello permitirá que cada municipio fije sus plantas según necesidades específicas en armonía con las necesidades de la comunidad. Así también esta normativa apunta a una profesionalización de los municipios, ya que un setenta y cinco por ciento de los nuevos cargos que se creen deben ser técnicos y profesionales. Esta modernización debe ir de la mano de un modelo de Gestión por Competencias, lo que contribuirá en la generación de los cambios y/o mejoras que se deben realizar en este proceso de transformación a la modernización de las Municipalidades.

Esta política de Recursos Humanos representa para la Ilustre Municipalidad de La Serena, la puesta en marcha de la gestión de personas en coherencia con la estrategia municipal, esta Política es integración de sus diversos componentes cuyo objetivo apuntan a un mejoramiento continuo de procesos, promoviendo valores institucionales y el compromiso con el servicio público.

Las jefaturas en esta Política de Recursos Humanos deben ser un referente de liderazgo, con el objeto de dar cumplimiento a la estrategia municipal, mantener al interior de sus equipos de trabajo motivación, cohesión, participación, gestionando adecuada y oportunamente sus recursos para asegurar calidad y oportunidad en el servicio municipal, respetando los derechos y deberes de sus trabajadores en el ciclo de la vida laboral.

6. ANEXOS

- Plan Anual de Capacitación 2019



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA**

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Capacitación 2019, reconoce distintas fuentes de datos que enriquecen el análisis y avalan sus actividades programadas. Así, se dispone de los resultados de encuestas de detección de necesidades de capacitación y los resultados de la ejecución del Plan de Capacitación 2018.

Este Plan 2019 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios y trabajadores municipales, logrando la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades específicas para el desarrollo de las labores encomendadas, logrando la integración, mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así como su progreso personal y laboral en su puesto de trabajo. Así mismo constituye la identificación de las necesidades de capacitación que los directivos y jefaturas consideran importante fortalecer en sus equipos de trabajo.

El fortalecimiento de las áreas de capacitación constituye una exigencia fundamental en el desarrollo de los equipos de trabajo, siendo su objetivo final mejorar la calidad de los servicios municipales, en función de la misión institucional, propiciando que el personal se desempeñe y desarrolle como un especialista orientado al logro de resultados en su ámbito de influencia y, se involucre y participe de manera integral en la dinámica municipal hacia el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos e institucionales.

Desde una definición más formal de capacitación, comprendida en el Artículo 22, párrafo 3º, de la Ley N° 18.883 sobre el estatuto administrativo de municipalidades, se establece:

“Se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias”.



El Plan de Capacitación incluye los funcionarios y trabajadores municipales en sus distintas formas de contratación; a saber, planta, contrata y honorarios de la Ilustre Municipalidad de La Serena, lo que se encuentran agrupados de acuerdo a Direcciones, Departamentos, Secciones y Unidades; recogiendo las sugerencias de los propios funcionarios, trabajadores y de sus jefaturas.

Se espera que las actividades de capacitación programadas cumplan con los objetivos establecidos en el Plan de Capacitación 2019.

II. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general el impulsar la eficiencia en la prestación de los servicios que la Municipalidad de La Serena entrega a la comunidad, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- a) Mejorar la interacción entre los funcionarios, funcionarias y trabajadores municipales, y con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad del servicio.
- b) Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la Municipalidad en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- c) Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la atención de los usuarios, usuarias y la calidad y con ello, a elevar la moral de trabajo.
- d) Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- e) Mantener a los funcionarios, funcionarias y trabajadores al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.



III. ACTIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD

La Municipalidad es una corporación 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.

IV. JUSTIFICACIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y que trabaje en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de productividad y competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

Es así como un funcionario/a, trabajador municipal es competente cuando sabe movilizar recursos personales, tales como el conocimiento, actitudes y habilidades; y del entorno, referente a la tecnología y la organización, para dar respuesta a las metas y objetivos propuestos, respondiendo en forma efectiva en situaciones complejas y logrando los resultados esperados.

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

V.I. OBJETIVO GENERAL

Lograr que los funcionarios y trabajadores municipales adquieran destrezas, valores y conocimientos teóricos, que le permitan realizar sus labores con efectividad, es decir, con mayor eficiencia y eficacia, logrando un desarrollo profesional y personal.

V.II. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer los conocimientos, competencias y habilidades del personal municipal propiciando su crecimiento personal y laboral.
- Preparar al personal municipal para la ejecución eficiente de las diversas tareas que le corresponde realizar en la Municipalidad.
- Proporcionar oportunidades para el continuo perfeccionamiento del personal para el desempeño laboral, no solo en sus cargos actuales, sino que también para otras tareas y/o funciones para las cuales puedan ser considerados.
- Aumentar la motivación de los funcionarios y hacerlos más receptivos a las mejoras que la Municipalidad implementa orientando su gestión hacia la excelencia.

Por lo tanto, la capacitación debe ser un proceso permanente, constante y debe contribuir a:

- Estar al día en los avances tecnológicos.
- Generar un clima laboral agradable.
- Interactuar entre funcionarios, trabajadores y sus respectivas jefaturas, para mejorar la calidad del servicio que se entrega.
- Mejorar el sistema de comunicación interna.



- Promover el mejoramiento de los resultados mediante la aplicación de sistemas de procedimientos.
- Proveer a los funcionarios, y trabajadores de la Ilustre Municipalidad de La Serena una formación y preparación que les permita tener un mejor desempeño de sus funciones.

VI. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Para el proceso de capacitación de los funcionarios y trabajadores se podrá contratar la realización de diferentes tipos de actividades de capacitación, tanto a empresas públicas como privadas que se encuentren habilitadas para ello, pudiendo ser éstos: diplomados, cursos, seminarios, talleres, charlas; entre otros.

Se podrán realizar alianzas y convenios con Instituciones públicas o privadas que impartan capacitación atinente a las necesidades de la Municipalidad.

Es por ello que forma parte integrante de este instrumento el Plan de Ca

Considerando, que muchas de las materias municipales son específicas y dado los conocimientos, habilidades y experiencia de algunos funcionarios y trabajadores municipales, se considerará ejecutar procesos de capacitación interna, liderado por ellos.

Con el objeto de asegurar la calidad del proceso de capacitación, estas actividades serán evaluadas, tanto en lo que respecta a asistencia y contenidos entregados.

VII. FINANCIAMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

Para el efecto del desarrollo de las actividades de formación contempladas en el presente Plan de Capacitación 2019, se propiciará el uso de fuentes de financiamiento externas al Municipio, haciendo uso de las distintas instancias de capacitación provistas por otras instituciones y organismos asociados de la Municipalidad.



Sin perjuicio de ello, para la ejecución del presente plan de capacitación la Ilustre Municipalidad de La Serena, contará con fondos municipales de cargo al presupuesto municipal 2019. De esta manera y con el propósito de impulsar la eficacia organizacional, se llevarán a cabo diversas capacitaciones utilizando las diferentes fuentes de financiamiento disponibles que permitan ejecutar el presente plan a fin de contribuir al fortalecimiento en áreas de formación, actualización, perfeccionamiento y complementación de conocimientos de los funcionarios y trabajadores municipales.

VIII. MATERIAS A CONSIDERAR PARA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

La Ilustre Municipalidad de La Serena, de acuerdo al levantamiento de información obtenido a través del instrumento de identificación de necesidades de capacitación aplicado a funcionarios, trabajadores, jefes y directivos se considera la pertinencia de capacitación en actividades de formación y capacitación que se orienten a los siguientes ámbitos:

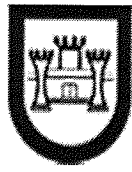
- Planificación Estratégica
- Área Social
- Elaboración y Formulación de proyectos
- Control de Gestión
- Gestión Financiera
- Gestión Administrativa



IX. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PROVISTAS POR LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA.

La Municipalidad de La Serena, desarrollará las siguientes actividades de formación y capacitación dirigidas a funcionarios y trabajadores de la Municipalidad independientemente de su tipo de contrato, es decir, para el personal de planta, contratada y honorarios, abordando las siguientes materias.

- a) Aspectos legales de procedimientos internos referente a materias legales
- b) Ordenanza Municipal Comercio Ambulante
- c) Ordenanza Municipal Tenencia Responsable de Mascotas
- d) Sistema CAS Chile
- e) Mejoramiento de atención de público
- f) Redacción y Ortografía a nivel medio
- g) Resolución de conflictos
- h) Clima Laboral y trabajo en equipo
- i) Taller Kinésico
- j) Taller de Psiconutrición
- k) Intervención en Crisis
- l) Primeros Auxilios
- m) Liderazgo Participativo



X. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PROVISTAS POR OTRAS INSTITUCIONES Y ORGANISMOS ASOCIADOS A LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA

A su vez, la I. Municipalidad de La Serena, promoverá la participación de los funcionarios y funcionarias municipales en las actividades de formación y capacitación que sean dictados por otras entidades públicas y organismos asociados a la Municipalidad, considerando al menos las siguientes:

En el caso de la SUBDERE, a través de la Academia de Capacitación y la Contraloría General de la República, a través del Centro de Estudios de la Administración del Estado (CEA), se está a la espera de las áreas prioritarias de Estudio que ofrecerán para el año 2019.

Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE).

La Academia Municipal de la SUBDERE, está orientada a satisfacer las necesidades de funcionarios de los municipios y de los gobiernos regionales de las 15 regiones del país. Siendo un referente técnico para las Municipalidades y los Gobiernos Regionales, el elemento que fundamenta la gestión de la Academia es su alianza con el mundo académico y la posibilidad de llegar en forma inmediata y certera a cualquier lugar del país, con conocimientos y especialidades que puedan ser aplicados a la realidad del territorio.

Los ejes que se articulan en la Academia son la capacitación de funcionarios/as con el propósito de fortalecer los recursos humanos y poder contar con instituciones especializadas en políticas regionales y comunales. Sus objetivos son -en conjunto con las asociaciones municipales y regionales- promover acciones de capacitación para los funcionarios y fortalecer las capacidades de los gobiernos regionales y Municipios para el desarrollo de una función eficiente.

La Ley N°20.742, publicada el 1° de abril de 2014, permitió crear un Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales con cinco años de antigüedad a través del cual se pueden financiar estudios para obtener títulos técnicos o profesionales y diplomados o pos títulos. De acuerdo a la ley, este Fondo es administrado por la Academia de Capacitación Municipal y Regional de la SUBDERE y dispone de

financiamiento anual vía Ley de Presupuestos. Está destinado a la formación de funcionarios/as en competencias específicas, habilidades y aptitudes que se requieran para el desempeño del cargo.

Contraloría General de la República.

La Contraloría General de la República (CGR) también busca fortalecer la buena administración a través de la formación transversal de funcionarios y servidores de la administración del Estado, estudiantes y la sociedad civil.

Esta gestión la realiza mediante el Centro de Estudios de la Administración del Estado (CEA) y su creación responde al rol colaborativo de esta Institución con los organismos de la Administración del Estado, el cual se materializa a través de la capacitación para implementar buenas prácticas en la función pública.

De esta manera, la Contraloría General de la República también desarrolla un plan de formación orientado a los servidores públicos y cuyas materias y convocatorias las realizan por sus respectivos medios de difusión, lo cual será canalizado con los funcionarios municipales mediante el Departamento de Recursos Humanos de acuerdo a los contenidos y ámbitos a abordar en las convocatorias que la Contraloría realice, optimizando el acceso a dichas capacitaciones.

Mutual de Seguridad.

La Mutual de Seguridad es otra entidad que desarrolla actividades de formación destinados al personal municipal en base a un Modelo de Capacitación que ha sido elaborado por un equipo multidisciplinario y que se implementa anualmente. Este modelo abarca la formación presencial y on-line, con el objetivo de entregar una oferta de valor acorde a las necesidades preventivas de cada empresa y sector económico.



Entre los cursos de capacitación a realizar por la Mutual de Seguridad se encuentran los siguientes:

- Usos y Manejo de Extintores.
- Primeros Auxilios.
- Trabajo en altura
- Manejo manual de carga
- El valor de la prevención

SERNAMEG

- Transversalidad de Género en la función municipal

SENADIS

- Ley 20.422 Personas con discapacidad
- Inclusión Laboral

Corporación de Asistencia Judicial

- Derechos de Familia (divorcio – pensión de alimentos)

X.I MECANISMOS DE SELECCIÓN DE FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES QUE PARTICIPARÁN DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El proceso de selección de los funcionarios y trabajadores que resulten partícipes de las actividades de formación y capacitación que se dictarán durante el año 2019, se realizará conforme lo establecido en el Artículo 11 del Reglamento de Capacitación de la I. Municipalidad de La Serena.



XII. MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La evaluación de las actividades de formación y capacitación que se realicen con motivo de la implementación del presente Plan de Capacitación, se realizará mediante la aplicación de una encuesta de satisfacción a los funcionarios y trabajadores municipales que resulten beneficiarios de los distintos cursos desarrollados, la cual será aplicada por el Departamento de Recursos Humanos según instrumento elaborado que se adjunta al presente Plan y cuyos resultados serán tabulados a efectos de obtener la información necesaria para el levantamiento del indicador N° 3 "Calidad de la Capacitación" que se detalla en el siguiente apartado. Asimismo, esta encuesta de satisfacción levantará información relativa al desempeño de quien dictó la capacitación y de las condiciones de la infraestructura donde se desarrollaron las jornadas de capacitación.

Además, en la medida que el curso de capacitación dictado lo permita de acuerdo a la metodología de trabajo desarrollada, los funcionarios(as) y trabajadores serán evaluados en cuanto a los conocimientos adquiridos en dicha capacitación.

Una vez terminada la capacitación y aplicada la encuesta de satisfacción, se procesarán los datos levantados a objeto de evaluar la capacitación dictada cualitativamente y, a partir de ello, analizar la información levantada a objeto de incorporar las mejoras que correspondan en una próxima actividad de capacitación.

XIII. INDICADORES DE GESTIÓN PARA MEDIR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN I. MUNICIPALIDAD DE LA SERENA

A continuación se establecen los indicadores de gestión mediante los cuales se medirá el grado de cumplimiento en cuanto a la implementación del presente Plan Capacitación:



N°	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMULA	META 2019
1	Porcentaje de Funcionarios/as capacitados.	Proporción de funcionarios(as) que cumplen con la capacitación en comparación con el total de funcionarios(as) beneficiarios de la misma.	$\frac{\text{Nº de funcionarios(as) capacitados en el año n}}{\text{total de funcionarios(as) seleccionados para la capacitación}} \times 100.$	Al menos el 80% de los funcionarios (as) beneficiarias de la capacitación efectivamente la desarrollen.
2	Inversión en la Formación y Capacitación.	Gasto ejecutado anualmente en Formación y Capacitación.	$\frac{\text{Monto invertido en capacitación en el año n}}{\text{total de recursos presupuestados para capacitación}} \times 100.$	Ejecutar al menos el 90% del presupuesto destinado a la capacitación.
3	Calidad de la Capacitación.	Medir la satisfacción de los funcionarios(as) que hayan ejecutado la capacitación.	$\frac{\text{Nº de funcionarios(as) que evalúan satisfactoriamente la capacitación dictada en el año n}}{\text{Nº total de funcionarios(as) capacitados en el año n}} \times 100.$	Al menos el 80% de los funcionarios(as) evalúen satisfactoriamente la capacitación dictada.
4	Aplicabilidad de la capacitación en el trabajo.	Medir la transferencia de los nuevos conocimientos adquiridos con la capacitación en el trabajo o labores habituales que desempeña.	$\frac{\text{Nº de funcionarios(as) que evalúan satisfactoriamente la aplicación de los nuevos conocimientos en el año n}}{\text{Nº total de funcionarios(as) capacitados en el año n}} \times 100.$	Al menos el 70% de los funcionarios(as) evalúen satisfactoriamente la capacitación dictada.

XIV. ANEXOS.

- a) Carta Gantt Actividades de Formación y Capacitación.**
- b) Encuesta de Satisfacción de Participantes.**



Ilustre Municipalidad de
La Serena

CARTA GANTT

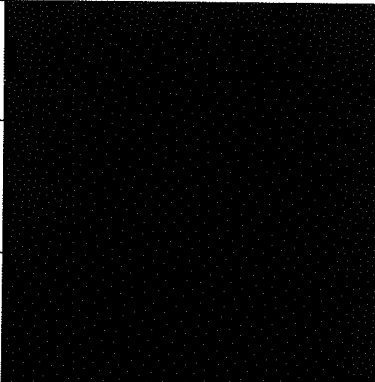
Plan de Capacitación 2019

Actividades de Formación y Capacitación

CAPACITACIÓN	ENTIDAD COORDINADORA - CAPACITADORA	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
Aspectos legales de procedimientos internos	Dirección de Jurídico		
Ordenanza Municipal Comercio Ambulante	Dirección de Jurídico		
Ordenanza Municipal Tenencia Responsable de Mascotas	Dirección de Jurídico		
Sistema CAS Chile	Departamento de Modernización y Tecnologías de la Información		
Mejoramiento de atención de público	Departamento de RR.HH		
Redacción y Ortografía a nivel medio	Departamento de RR.HH		
Ley 20.422 Personas con Discapacidad	SENADIS		
Inclusión Laboral	SENADIS		

Transversalidad de Género en la función Municipal	SERNAMEG		
Resolución de conflictos	Departamento de RR.HH		
Clima laboral y trabajo en equipo	Departamento de RR.HH		
Taller Kinésico	Departamento de RR.HH		
Taller Psiconutrición	Departamento de RR.HH		
Intervención en Crisis	Departamento de RR.HH		
Primeros Auxilios	Departamento de RR.HH		
Liderazgo Participativo	Departamento de RR.HH		
Derechos de Familia Temáticas de Divorcio - Pensión de Alimentos	Corporación de Asistencia Judicial		
Uso y Manejo de extintores	Mutual de Seguridad		
Trabajo en altura	Mutual de Seguridad		
El Valor de la prevención	Mutual de Seguridad		
Manejo manual de carga	Mutual de Seguridad		

PLAN DE CAPACITACIÓN 2019 - ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA

Primeros Auxilios Personal Operativo	Mutual de Seguridad	
Áreas de Estudio (Título Técnico, Profesional, Diplomado, Postítulos)	SUBDERE	
Cursos de Capacitación del Centro de Estudios de Administración del Estado (CEA)	Contraloría General de la República	



Ilustre Municipalidad de
La Serena

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN FUNCIONARIOS – TRABAJADORES MUNICIPALES.

La presente encuesta es anónima, su OBJETIVO es medir la satisfacción interna de los (as) funcionarios (as) y trabajadores (as), para utilizar los resultados en la mejora continua de la gestión municipal en beneficio del personal.

Le solicitamos leer atentamente las afirmaciones, marcando con una X la alternativa que mejor interpreta su opción.

SEXO

Hombre

Mujer

TIPO DE CONTRATO

Planta

Contrata

Honorarios

TIEMPO DE CONTRATO

0-2 años

3-5 años

6 y más años

I. **Metodología**

Los objetivos de la capacitación fueron claros

	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en Desacuerdo

Los contenidos de la capacitación fueron suficientes para alcanzar los objetivos propuestos.

	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en Desacuerdo

La capacitación fue relevante y útil

	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en Desacuerdo

II. **Material**

Los materiales que recibió fueron acertados y suficientes.

	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en Desacuerdo

Las presentaciones fueron claras y fáciles de seguir

	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en Desacuerdo

El contenido fue oportuno y de calidad.

	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en Desacuerdo

La capacitación fue suficiente para implementar los conocimientos en su trabajo.

	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en Desacuerdo

III. Expositores

Los expositores dominan los temas tratados.

	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en Desacuerdo

Los expositores tienen dominio de grupo.

	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en Desacuerdo

Los expositores estimulan la participación e intercambio de ideas y experiencias.

	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en Desacuerdo

IV. Organización

La organización del taller y el soporte logístico fueron apropiados.

	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en Desacuerdo

La sesión o sesiones se cumplieron en el horario dispuesto.

	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en Desacuerdo

Qué temática le interesaría profundizar

Muchas gracias por su colaboración.

**Programas Comunitarios, con Cargo
a Ítem 21.04, para la Contratación
de Personal a Honorarios 2019**

**Sesión Ordinaria de Concejo Comunal N° 1.130
12 de Diciembre de 2018**

Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para
la contratación de personal a honorarios 2019

Antecedentes

“Permite la contratación de personas naturales sobre la base a honorarios, para la prestación de servicios ocasionales y/o transitorios, ajenos a la gestión administrativa interna de las respectivas municipalidades.

Las labores deben estar directamente asociados al desarrollo de programas en beneficio de la comunidad en materias de carácter social, cultural, deportiva, rehabilitación, o para enfrentar situaciones de emergencia.”

Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la contratación de personal a honorarios 2019

Antecedentes

- ✓ Decreto N° 854, de 2004, del Ministerio de Hacienda

“El Clasificador Presupuestario agrega dentro del subtítulo 21 Gastos en Personal, el ítem 04 Otros Gastos en Personal, y la asignación 004 “Prestaciones de Servicios en Programas Comunitarios”

Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la contratación de personal a honorarios 2019

Antecedentes

- ✓ Decreto, entre otros, N° 58.743, de 2009, de Contraloría General de la Republica

✓ *“Lo mismo acontece con los convenios a honorarios celebrados con personas para que presten servicios en programas comunitarios, autorizados por el Concejo al aprobar el presupuesto municipal, cuyos egresos se imputan al ítem 21.04.004 del clasificador presupuestario sobre Prestaciones de Servicios en Programas Comunitarios”*

Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la contratación de personal a honorarios 2019

Programas Comunitarios año 2019

- ✓ Para el año 2019 se consideran 48 Programas Comunitarios los cuales fueron desarrollados en su origen por las diferentes Direcciones Municipales de acuerdo a los lineamientos entregados en reunión de coordinación efectuada por el Departamento de Recursos Humanos el 30 de agosto del presente.
- ✓ Dichos programas comunitarios abarcan a un total de 496 prestadores de servicios cuyo monto presupuestado alcanza MM\$4.436 (Afecto al reajuste del 3.5% del sector publico)

Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la contratación de personal a honorarios 2019

Programas Comunitarios año 2019

N°	NOMBRE PROGRAMA 2019	DIRECCION	PERSONAS	MONTO MENSUAL
1	REFORZAR EL DESARROLLO DE ACCIONES INTERNAS TENDIENTES A MEJORAR EL SERVICIO A LA COMUNIDAD	ADMUN	4	64.905.032
2	REFORZAR LA EJECUCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPALES EN LOS TERRITORIOS	ADMUN	64	486.593.882
3	IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMA DE SEGURIDAD EN SECTORES DE ATENCIÓN A PÚBLICO DE DISTINTAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES PARA MEJORAR LA SEGURIDAD DE NUESTROS USUARIOS FINALES	ADMUN	4	41.701.380
4	DESARROLLO APLICACIÓN WEB PARA ATENCIÓN SOCIAL	ADMUN	5	50.477.600
5	ASESORÍAS Y APOYO DE LOS MÉTODOS INTERNOS DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS PARA UN MEJOR CONTROL DE LOS RECURSOS ENTREGADOS A TERCEROS	DAF	7	65.317.674
6	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN MATERIA DE ENTREGA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN A LA COMUNIDAD ORGANIZADA Y A LOS USUARIOS DE LA COMUNA.	DAF	7	63.181.534
7	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN LOS PROCESOS DE COMPRA Y CONTROL DE INVENTARIO DE BIENES ADQUIRIDOS EN EL DESARROLLO DE PROGRAMAS COMUNITARIOS 2019 Y PROYECTOS DE EQUIPAMIENTO PARA LA COMUNIDAD	DAF	3	27.372.711
8	ASESORÍAS, ORIENTACION Y APOYO PARA LA MEJORA CONTINUA DEL CAPITAL HUMANO INSERTO EN LOS DIFERENTES PROGRAMAS COMUNITARIOS QUE DESARROLLA LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA	DAF	12	119.526.106
9	APOYO A LA ADMINISTRACION Y CONSERVACION DE LOS DISTINTOS RECINTOS MUNICIPALES DE ACCESO A LA COMUNIDAD PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, DEPORTIVAS Y CULTURALES DE LA COMUNA DE LA SERENA	DAF	58	490.580.952
10	APOYO A LA GESTION MUNICIPAL EN LA MANTENCIÓN Y LIMPIEZA DE PLAYAS, CASCO HISTORICO Y OTROS LUGARES DE LA COMUNA DE LA SERENA	DAF	21	98.795.233

Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la contratación de personal a honorarios 2019

Programas Comunitarios año 2019

N°	NOMBRE PROGRAMA 2019	DIRECCIÓN	PERSONAS	MONTO MENSUAL
11	APOYO EN LAS GESTIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO SOCIAL EN EL AMBITO DE ATENCION DE LOS USUARIOS Y USUARIAS, VECINOS DE LA COMUNA DE LA SERENA, EN LA SATISFACCION DE SUS NECESIDADES ASISTENCIALES, DE DESARROLLO Y DE PARTICIPACION SOCIAL	DIDECO	20	174.910,169
12	DIFUNDIR LA ACTIVIDAD FISICA Y EL DEPORTE, EN LA COMUNA DE LA SERENA	DIDECO	25	47.949,167
13	INCLUSION SOCIAL Y PROMOCION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE SECTORES VULNERABLES DE LA COMUNA DE LA SERENA	DIDECO	14	105.217,111
14	APOYO INTEGRAL AL ADULTO MAYOR	DIDECO	6	65.395,299
15	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN MATERIAS DE DIFUSIÓN DE LA INCLUSIVIDAD DE PUEBLOS ORIGINARIOS 2019	DIDECO	2	13.990,397
16	PROGRAMA DE APOYO EN LA DIFUSIÓN Y ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN EN LAS TEMATICAS DE MIGRACIÓN Y DIVERSIDAD	DIDECO	1	10.330,720
17	GESTIÓN MUNICIPAL EN APOYO A ORGANIZACIONES COMUNI TARIAS - COMUNA DE LA SERENA	DIDECO	5	61.238,040
18	SECCION DE ASESORIA EN TEMATICAS DE EQUIDAD DE GENERO Y DE LA MUJER	DIDECO	5	47.591,495
19	PARTICIPACIÓN CIUDADA PARA LA GESTIÓN LOCAL Y TERRITORIAL, PRESUPUESTO PARTICIPATIVO 2019	DIDECO	8	97.234,553
20	ASESORIA EN EL CONTROL DE GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS COMUNITARIOS DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO	DIDECO	4	60.032,921

Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la contratación de personal a honorarios 2019

Programas Comunitarios año 2019

N°	NOMBRE PROGRAMA 2019	DIRECCIÓN	PERSONAS	MONTO MENSUAL
21	GESTIÓN MUNICIPAL EN PARTICIPACIÓN COMUNITARIA JUVENIL	DIDECO	4	29.706,559
22	APOYAR LA GESTION MUNICIPAL EN MATERIAS DE SEGURIDAD PÚBLICA Y LA PREVENCIÓN DEL DELITO, VIOLENCIAS E INCIVILIDADES, PROMOVRIENDO LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y LA COPRODUCCIÓN DE SEGURIDAD ENTRE VECINOS, ORGANIZACIONES SOCIALES E INSTITUCIONES A NIVEL COMUNAL	DIDECO	35	312.483,896
23	PROMOVER LA INTEGRACIÓN REGIONAL, INTRERREGIONAL E INTERNACIONAL TRAVES DE ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y TURISTICAS	DIDECO	6	54.089,758
24	APOYO EN LA REDUCCIÓN DE BRECHAS EN CAPITAL HUMANO Y ARTICULAR LA GESTIÓN DE EMPRENDEDORES, DE MIPYMES Y GRANDES EMPRESAS CON SERENACTIVA	DIDECO	16	161.254,111
25	DESARROLLO DE ACTIVIDADES BIOPSICOSOCIOSANITARIO PARA EL ADULTO MAYOR, COMUNA DE LA SERENA	DIDECO	4	41.476,280
26	MANTENCIÓN, ARREGLOS Y MEJORAMIENTOS DE VIAS Y ESPACIOS PÚBLICOS NO CONCESIONADOS EN LA COMUNA	DISERCO	24	196.018,615
27	APOYO A LA SUPERVISION Y MANTENCIÓN DEL ASEO COMUNAL NO CONCESIONADO	DISERCO	11	91.946,386
28	MEJORAMIENTO E ILUMINACIÓN DE SECTORES NO CONCESIONADOS EN LA COMUNA	DISERCO	7	56.717,598
29	DESARROLLO, MANTENCIÓN, RECONSTRUCCIÓN DE PLAZAS Y PARQUES NO CONCESIONADOS EN LA COMUNA DE LA SERENA	DISERCO	13	79.865,284
30	OPTIMIZACIÓN DE CALIDAD Y MEJORA A LA GESTIÓN DE DIRECCIÓN DE OBRAS MUNICIPALES, FASE I	DOM	13	153.961,413

Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para
la contratación de personal a honorarios 2019

Programas Comunitarios año 2019

N°	NOMBRE PROGRAMA 2019	DIRECCION	PERSONAS	MONTO MENSUAL
31	ESTRATEGIA DE DIFUSION Y COMUNICACIÓN SOCIAL INSTITUCIONAL ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA	GABINETE DE ALCALDIA	8	77.406,018
32	ASESORAMIENTO EN BRANDING Y COMUNICACIÓN VISUAL A LA GESTIÓN MUNICIPAL Y SUS ACTIVIDADES	GABINETE DE ALCALDIA	3	38.236,046
33	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN RELACIONES PÚBLICAS Y PROTOCOLO PARA LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES PÚBLICAS DE LA MUNICIPALIDAD	GABINETE DE ALCALDIA	3	39.029,968
34	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS REQUERIMIENTOS DE LA COMUNIDAD Y COLABORAR CON LAS DIFERENTES UNIDADES DE GABINETE DE ALCALDIA	GABINETE DE ALCALDIA	3	52.780,411
35	APOYO A LA PRODUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EVENTOS DIRIGIDOS A LA COMUNIDAD, PARA FOMENTAR LA CULTURA, EL DEPORTE Y RECREACIÓN EN LA COMUNA DE LA SERENA	GABINETE DE ALCALDIA	5	56.109,349
36	ASESORÍAS PARA LA GESTIÓN MUNICIPAL EN REDUCCIÓN DEL RIESGO A NIVEL COMUNITARIO ANTE SITUACIONES DE EMERGENCIA	PROTECCIÓN CIVIL	1	10.872,847
37	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN FOMENTAR LAS HERRAMIENTAS DE LA LEY 20.285	SECALUN	4	29.464,363
38	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN MATERIAS DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL	SECIPLAN	5	64.332,247
39	DESARROLLO, FORMULACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE INICIATIVAS DE INVERSIÓN EN LA COMUNA DE LA SERENA	SECIPLAN	18	263.306,459
40	CENTRO DE TENENCIA RESPONSABLE DE ANIMALES DE COMPAÑÍA	SECIPLAN	6	48.830,261

Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para
la contratación de personal a honorarios 2019

Programas Comunitarios año 2019

N°	NOMBRE PROGRAMA 2019	DIRECCION	PERSONAS	MONTO MENSUAL
41	APOYO A LA COMUNIDAD EN RETIRO DE VEHICULOS ABANDONADOS EN LA VÍA PÚBLICA QUE PRODUCEN FOCOS DE DELINCUENCIA	TRANSITO	1	6.706,800
42	EDUCACIÓN A LA COMUNIDAD PARA EL CORRECTO USO DEL AUTOMOVIL Y LA OBTENCIÓN DE LICENCIAS DE CONDUCIR CORRESPONDIENTE	TRANSITO	4	25.788,019
43	EDUCACIÓN A PROPIETARIOS Y USUARIOS DE VEHICULOS PARTICULARES RESPECTO DE REQUISITOS, RESPONSABILIDAD Y BENEFICIOS DE LA OBTENCIÓN DEL REBANDIDO DE CIRCULACIÓN	TRANSITO	2	12.455,431
44	APOYO TÉCNICO A ORGANIZACIONES PARA PRESENTAR PROYECTOS DE INTERES DE LA COMUNIDAD EN EL MEJORAMIENTO DE TRÁNSITO EN LA COMUNA	TRANSITO	5	25.628,571
45	GESTIÓN PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA POTENCIAR EL TURISMO EN LA COMUNA DE LA SERENA	TURISMO Y PATRIMONIO	6	77.131,454
46	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PROMUEVAN LA CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL	TURISMO Y PATRIMONIO	24	194.111,211
47	FORTALECER EL CUIDADO DE NUESTRO PATRIMONIO AMBIENTAL COMUNAL	TURISMO Y PATRIMONIO	3	30.584,995
48	RESCATE DE BARRIOS PATRIMONIALES DEL CASCO HISTORICO DE LA CIUDAD DE LA SERENA	TURISMO Y PATRIMONIO	1	13.799,999
			46	4.436.436,317

**Funciones para la contratación de
personal a honorarios suma alzada 2019**

**Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la
contratación de personal a honorarios 2019**

Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la contratación de personal a honorarios 2019

Programas comunitarios año 2019

N°	NOMBRE PROGRAMA 2019	DIRECCION	PERSONAS	MONTO MENSUAL
1	REFORZAR EL DESARROLLO DE ACCIONES INTERNAS TENDIENTES A MEJORAR EL SERVICIO A LA COMUNIDAD	ADAJEUN	4	64.905,092
2	REFORZAR LA EJECUCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPALES EN LOS TERRITORIOS	ADAJEUN	62	486.593,882
3	IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMA DE SEGURIDAD EN SECTORES DE ATENCIÓN A PÚBLICO DE DISTINTAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES PARA MEJORAR LA SEGURIDAD DE NUESTROS USUARIOS FINALES	ADAJEUN	4	41.761,389
4	DESARROLLO APLICACIÓN WEB PARA ATENCIÓN SOCIAL	ADMUN	5	59.277,600
5	ASESORÍAS Y APOYO DE LOS MÉTODOS INTERNOS DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS PARA UN MEJOR CONTROL DE LOS RECURSOS ENTREGADOS A TERCEROS	DAF	7	65.317,674
6	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN MATERIA DE ENTREGA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN A LA COMUNIDAD ORGANIZADA Y A LOS USUARIOS DE LA COMUNA	DAF	7	68.181,594
7	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN LOS PROCESOS DE COMPRA Y CONTROL DE INVENTARIO DE BIENES ADQUIRIDOS EN EL DESARROLLO DE PROGRAMAS COMUNITARIOS 2019 Y PROYECTOS DE EQUIPAMIENTO PARA LA COMUNIDAD	DAF	3	27.372,711
8	ASESORÍAS, ORIENTACIÓN Y APOYO PARA LA MEJORA CONTINUA DEL CAPITAL HUMANO INSERTO EN LOS DIFERENTES PROGRAMAS COMUNITARIOS QUE DESARROLLA LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA	DAF	12	119.526,106
9	APOYO A LA ADMINISTRACIÓN Y CONSERVACIÓN DE LOS DISTINTOS REGENTOS MUNICIPALES DE ACCESO A LA COMUNIDAD PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, DEPORTIVAS Y CULTURALES DE LA COMUNA DE LA SERENA	DAF	58	480.580,952
10	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN LA MANTENCIÓN Y LIMPIEZA DE PLAYAS, CASCO HISTÓRICO Y OTROS LUGARES DE LA COMUNA DE LA SERENA	DAF	21	98.795,233

Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la contratación de personal a honorarios 2019

Programas comunitarios año 2019

N°	NOMBRE PROGRAMA 2019	DIRECCION	PERSONAS	MONTO MENSUAL
11	APOYO EN LAS GESTIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO SOCIAL EN EL ÁMBITO DE ATENCIÓN DE LOS USUARIOS Y USUARIAS, VECINOS DE LA COMUNA DE LA SERENA, EN LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES ASISTENCIALES, DE DESARROLLO Y DE PARTICIPACIÓN SOCIAL	DIDECO	20	174.910,169
12	DIFUNDIR LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE, EN LA COMUNA DE LA SERENA	DIDECO	25	47.949,167
13	INCLUSIÓN SOCIAL Y PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE SECTORES VULNERABLES DE LA COMUNA DE LA SERENA	DIDECO	14	109.217,111
14	APOYO INTEGRAL AL ADULTO MAYOR	DIDECO	6	66.395,269
15	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN MATERIAS DE DIFUSIÓN DE LA INCLUSIVIDAD DE PUEBLOS ORIGINARIOS 2019	DIDECO	2	13.990,397
16	PROGRAMA DE APOYO EN LA DIFUSIÓN Y ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN EN LAS TEMATICAS DE INTEGRACIÓN Y DIVERSIDAD	DIDECO	1	10.330,720
17	GESTIÓN MUNICIPAL EN APOYO A ORGANIZACIONES COMUNITARIAS - COMUNA DE LA SERENA	DIDECO	5	61.238,040
18	SECCION DE ASesorIAS EN TEMATICAS DE EQUIDAD DE GENERO Y DE LA MUJER	DIDECO	5	47.591,405
19	PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA LA GESTIÓN LOCAL Y TERRITORIAL, PRESUPUESTO PARTICIPATIVO 2019	DIDECO	8	97.234,553
20	ASESORIA EN EL CONTROL DE GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS COMUNITARIOS DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO	DIDECO	4	60.032,821

Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la contratación de personal a honorarios 2019

Programas comunitarios año 2019

N°	NOMBRE PROGRAMA 2019	DIRECCION	PERSONAS	MONTO MENSUAL
21	GESTIÓN MUNICIPAL EN PARTICIPACIÓN COMUNITARIA JOVENIL	DIDECO	6	29,795,553
22	APOYAR LA GESTIÓN MUNICIPAL EN MATERIAS DE SEGURIDAD PÚBLICA Y LA PREVENCIÓN DEL DELITO, VIOLENCIAS E INICUVIDADES, PROMOCIENDO LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y LA COORDINACIÓN DE SEGURIDAD ENTRE VECINOS, ORGANIZACIONES SOCIALES E INSTITUCIONES A NIVEL COMUNITARIO	DIDECO	35	312,468,895
23	PROMOVER LA INTEGRACIÓN REGIONAL, INTRERREGIONAL E INTERNACIONAL A TRAVÉS DE ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y TURÍSTICAS	DIDECO	6	54,089,758
24	APOYO EN LA REDUCCIÓN DE BRECHAS EN CAPITAL HUMANO Y ARTICULAR LA GESTIÓN DE EMPRENEDORES, DE MIPYMES Y GRANDES EMPRESAS CON SENERACTIVA	DIDECO	16	161,254,111
25	DESARROLLO DE ACTIVIDADES BIOPSIICOSOCIOSANITARIO PARA EL ADULTO MAYOR, COMUNA DE LA SERENA	DIDECO	4	41,476,280
26	MANTENIMIENTO, ARRIBOS Y REORDENAMIENTOS DE VÍAS Y ESPACIOS PÚBLICOS NO CONCESIONADOS EN LA COMUNA	DISERCO	24	136,014,615
27	APOYO A LA SUPERVISIÓN Y MANTENIMIENTO DEL ASEO COMUNITARIO NO CONCESIONADO	DISERCO	11	91,946,366
28	MEJORAMIENTO E ILUMINACIÓN DE SECTORES NO CONCESIONADOS EN LA COMUNA	DISERCO	7	56,717,598
29	DESARROLLO, MANTENIMIENTO, RECONSTRUCCIÓN DE PLAZAS Y PARQUES NO CONCESIONADOS EN LA COMUNA DE LA SERENA	DISERCO	13	79,865,284
30	OPTIMIZACIÓN DE CALIDAD Y MEJORA A LA GESTIÓN DE DIRECCIÓN DE OBRAS MUNICIPALES, FASE I	IDOMA	13	133,961,413

Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para la contratación de personal a honorarios 2019

Programas comunitarios año 2019

N°	NOMBRE PROGRAMA 2019	DIRECCION	PERSONAS	MONTO MENSUAL
31	ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN SOCIAL INSTITUCIONAL ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA	GABINETE DE ALCALDIA	8	77,406,016
32	ASESORAMIENTO EN BRANDING Y COMUNICACIÓN VISUAL A LA GESTIÓN MUNICIPAL Y SUS ACTIVIDADES	GABINETE DE ALCALDIA	3	35,236,046
33	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN RELACIONES PÚBLICAS Y PROTOCOLO PARA LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES PÚBLICAS DE LA MUNICIPALIDAD	GABINETE DE ALCALDIA	3	39,029,968
34	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS REQUERIMIENTOS DE LA COMUNIDAD Y COLABORAR CON LAS DIFERENTES UNIDADES DE GABINETE DE ALCALDIA	GABINETE DE ALCALDIA	3	52,780,411
35	APOYO A LA PRODUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EVENTOS DIRIGIDOS A LA COMUNIDAD, PARA FOMENTAR LA CULTURA, EL DEPORTE Y RECREACIÓN EN LA COMUNA DE LA SERENA	GABINETE DE ALCALDIA	5	56,109,349
36	ASESORÍAS PARA LA GESTIÓN MUNICIPAL EN REDUCCIÓN DEL RIESGO A NIVEL COMUNITARIO ANTE SITUACIONES DE EMERGENCIA	PROTECCIÓN CIVIL	1	10,872,847
37	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN FOMENTAR LAS HERRAMIENTAS DE LA LEY 26.235	SECEPLAN	4	29,464,267
38	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN MATERIAS DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL	SECEPLAN	5	64,332,247
39	DESARROLLO, FORMULACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE INICIATIVAS DE INVERSIÓN EN LA COMUNA DE LA SERENA	SECEPLAN	18	253,306,459
40	CENTRO DE TENENCIA RESPONSABLE DE ANIMALES DE COMPAÑÍA	SECEPLAN	6	48,830,261

**Programas Comunitarios, con cargo a ítem 21.04, para
la contratación de personal a honorarios 2019**

Programas comunitarios año 2019

N°	NOMBRE PROGRAMA 2019	DIRECCION	PERSONAS	MONTO MENSUAL
41	APOYO A LA COMUNIDAD EN RETIRO DE VEHICULOS ABANDONADOS EN LA VÍA PÚBLICA QUE PRODUCEN FOCOS DE DELINCUENCIA	TRANSITO	1	6,705,800
42	EDUCACIÓN A LA COMUNIDAD PARA EL CORRECTO USO DEL AUTOMOVIL Y LA OBTENCIÓN DE LICENCIAS DE CONDUCIR CORRESPONDIENTE	TRANSITO	4	25,788,009
43	EDUCACION A PROPIETARIOS Y USUARIOS DE VEHICULOS PARTICULARES RESPECTO DE REQUISITOS, RESPONSABILIDAD Y BENEFICIOS DE LA OBTENCIÓN DEL PERMISO DE CIRCULACIÓN	TRANSITO	2	12,455,431
44	APOYO TÉCNICO A ORGANIZACIONES PARA PRESENTAR PROYECTOS DE INTERES DE LA COMUNIDAD EN EL MEJORAMIENTO DE TRÁNSITO EN LA COMUNA	TRANSITO	5	25,628,571
45	GESTIÓN PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA POTENCIAR EL TURISMO EN LA COMUNA DE LA SERENA	TURISMO Y PATRIMONIO	6	77,131,454
46	APOYO A LA GESTIÓN MUNICIPAL EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PROMUEVAN LA CREACIÓN ARTISTICA Y CULTURAL	TURISMO Y PATRIMONIO	24	194,113,211
47	FORTALECER EL CUIDADO DE NUESTRO PATRIMONIO AMBIENTAL COMUNAL	TURISMO Y PATRIMONIO	3	30,584,995
48	RESCATE DE BARRIOS PATRIMONIALES DEL CASCO HISTORICO DE LA CIUDAD DE LA SERENA	TURISMO Y PATRIMONIO	1	13,759,999
			46	4,436,436,317

**Funciones para la Contratación de
Personal a Honorarios Suma Alzada
2019, con cargo a Ítem 21.03**

**Sesión Ordinaria de Concejo Comunal N° 1.130
12 de Diciembre de 2018**

**Funciones para la contratación de
personal a honorarios suma alzada 2019**

**Contratación sobre la base a
honorarios**

✓ Artículo 4° de la Ley N° 18.883.

"[...]Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. [...]"

Funciones para la contratación de personal a honorarios sumaalzada 2019

Contratación sobre la base a honorarios

✓ Artículo 13° de la Ley N° 19.280.

Inciso 1°:

“Las sumas que cada municipalidad destine anualmente al pago de honorarios (solo los imputables al 21.03 – Suma Alzada), no podrán exceder del 10% del gasto contemplado en el presupuesto municipal por concepto de remuneraciones de su personal de planta.”

Funciones para la contratación de personal a honorarios sumaalzada 2019

Contratación sobre la base a honorarios

✓ Artículo 13° de la Ley N° 19.280.

Inciso 2°:

“Corresponderá al concejo, al momento de aprobar el presupuesto municipal, y sus modificaciones, prestar su acuerdo a los objetivos y funciones específicas que deban servirse mediante contratación a honorarios, sin perjuicio que la responsabilidad por las contrataciones en forma individual corresponde al alcalde, conforme a las normas legales que rijan la materia.”

Funciones para la contratación de personal a honorarios suma alzada 2019

Detalle de las funciones propuestas

- ✓ **Entregadas de manera digital al Honorable Concejo en Sesión de Concejo Ordinaria N° 1.122 de fecha 03 de octubre de 2018.**

Funciones para la contratación de personal a honorarios suma alzada 2019

Funciones para la contratación de personal a honorarios suma alzada 2019, con cargo a ítem 21.03

PROGRAMA MEJORAMIENTO GESTIÓN 2019

**Sesión Ordinaria de Concejo Comunal N° 1.130
12 de Diciembre de 2018**

P. M. G. Año 2019

**¿Qué el Programa de Mejoramiento a
la Gestión Municipal?**

- ✓ Metodología para mejorar la calidad de los servicios municipales para con la Comunidad.
- ✓ Fortalecimiento de la capacidad de gestión municipal.
- ✓ Mejoramiento Continuo.
- ✓ Camino a la Excelencia.



P. M. G. Año 2019

Antecedentes

- ✓ Ley N°19.803 que Establece Asignación de Mejoramiento a la Gestión Municipal.
- ✓ Modificada por Ley N° 20.723, Homologación con Administración Pública.
- ✓ Decreto N° 3.369 de fecha 29 de Agosto de 2014, el cual aprueba el Reglamento de Incentivos para la Municipalidad de La Serena.

P. M. G. Año 2019

Comité Técnico Municipal

Aprobado mediante Decreto N° 1.182, de fecha 03 de julio de 2018

- | | |
|---|--|
| ✓ Sr. Luciano Maluenda Villegas
<u>Secretario Municipal</u> | ✓ Sr. Raúl Véliz Gallardo
<u>Director ASEMUCH La Serena</u> |
| ✓ Sr. Cesar Sanhueza Albornoz
<u>Director de Transito y
Transporte Publico</u> | ✓ Sr. Jesús Parra Parraguez
<u>Director ASEMUCH La Serena</u> |

P. M. G. Año 2019

Característica de una Meta

- ✓ No ser funciones habituales.
- ✓ El objetivo es el mejoramiento interno. Que EL MUNICIPIO TENGA MAYOR EFICIENCIA, y en consecuencia, entregar mejor calidad de atención a la Comunidad.
- ✓ Mejora los recursos municipales, ya sean Económicos o Humanos.



P. M. G. Año 2019

Metas Institucionales

- ✓ Mantener el nivel de cumplimiento de la Ley de Transparencia superior al 90%, considerando para ello la publicación de información en el portal municipal y el derecho de acceso a la información de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno de Transparencia Municipal, el cual será medido mediante el Informe Anual emitido por el Concejo para la Transparencia. (Prioridad: Alta)

P. M. G. Año 2019

Metas Institucionales

- ✓ **Confeccionar y enviar un informe trimestral al Sr. Alcalde por cada Dirección, con el resumen de las principales actividades realizadas y objetivos alcanzados de acuerdo a formato diseñado, que permita al Sr. Alcalde interiorizarse de forma rápida de las actividades realizadas por todo el municipio. (Prioridad: Media)**

P. M. G. Año 2019

Metas Institucionales

- ✓ **Entrega de informes de las diferentes Direcciones Municipales sobre el estado de avance del Programa de Mejoramiento de Gestión 2018 a la Dirección de Control Interno según el siguiente cronograma:**

1° Avance: 30 de abril de 2019.
2° Avance: 30 de Agosto de 2019.
Entrega Final: al 5° día hábil de 2020.

(Prioridad: Baja)

P. M. G. Año 2018

Metas Colectivas por Dirección.

- ✓ **Entregadas de manera digital al Honorable Concejo en Sesión de Concejo Ordinaria N° 1.122 de fecha 03 de octubre de 2018.**

P. M. G. Año 2018

PROGRAMA DE MEJORAMIENTO A LA GESTION MUNICIPAL 2019



PROPUESTA:

FUNCIONES HONORARIOS A SUMA ALZADA

AÑO 2019

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

REQUISITOS DE LOS HONORARIOS

- La prestación que se contrate debe ser indispensable para la ejecución eficiente de las funciones que son propias del organismo.
- Que no pueda lograrse por medio de los recursos humanos propios de la institución.
- La entidad contratante deberá contar con las disponibilidades presupuestarias suficientes para financiar el pago de los honorarios.

PROHIBICIONES

- Contratación de personal para labores administrativas y de servicios menores.
- Contratación de funciones directivas con excepción de las que implican la coordinación de programas transitorios y aquellas en que la ley contemple con carácter de agentes públicos.
- Pago de beneficios adicionales al personal de planta y a contrata que correspondan a las funciones idénticas del cargo que está desempeñando.

FUNCIONES HONORARIOS SUMA ALZADA 2019

- Proporcionar apoyo a las necesidades que requiera el honorable Concejo Comunal de La Serena.

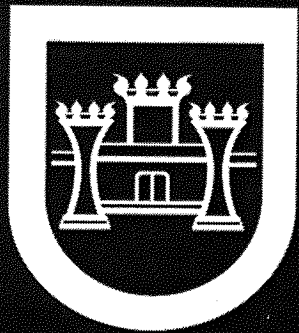
- Atención a vecinos y organizaciones comunitarias, orientando sus necesidades y remitir los casos a las distintas unidades municipales y/u organismos pertinentes.
- Representar y/o patrocinar jurídicamente al Municipio de La Serena en causas específicas.
- Revisión de resoluciones de mero trámite, sentencias definitivas, interlocutorias, en relación a redacción y ortografía.
- Responder consultas jurídicas de parte de funcionarios del Juzgado.
- Colaborar con la parte expositiva de las sentencias, con patrocinio de abogado.
- Coordinar convenios de colaboración suscritos entre este municipio la Tesorería Regional de Coquimbo y el Servicio de Impuestos Internos.
- Coordinar las labores realizada por los funcionarios y prestadores de servicios de costo municipal que desarrollan funciones en los convenios señalados precedentemente.
- Revisión de informes mensuales presentados por los profesionales a honorarios que forman parte de convenios con S.I.I y Tesorería Regional.
- Concurrir a reuniones con la contraparte de la Tesorería Regional y del Servicio de Impuestos Internos, para la coordinación de actividades.
- Realizar informes sobre la recaudación por concepto de pago de Contribuciones de Bienes Raíces.
- Preparar, en conjunto con la Tesorería Regional, información relativa morosidades en el pago de contribuciones, para el inicio de procesos judiciales.
- Preparar informe de recaudación por concepto de Remate de Bienes Raíces.
- Realizar informes y estadísticas de gastos e ingresos relacionados con el desarrollo de estos convenios.
- Realizar convenios de pagos para cada uno de los deudores y sus respectivos controles mensuales como una forma de verificar los avances de los compromisos adquiridos.

- Suscribir y efectuar un seguimiento permanente de avenimientos judiciales entre la Municipalidad y los distintos deudores de Patentes Comerciales y Permisos Municipales.
- Representar a la Municipalidad de La Serena en cualquier Juicio Legal relativo a los cobros de morosidades.
- Gestionar en conjunto con el Jefe de Rentas y Gestión Financiera un control absoluto del equipo de Receptores Judiciales, quienes se encargarán de realizar los avisos de los casos que sean demandados.
- Emitir pronunciamientos sobre algunas materias, tales como naturaleza jurídica de corporaciones y/o sociedades para el pago de contribución municipal; Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, Ley N° 19.925, sobre expendio y consumo de bebidas alcohólicas.
- Revisión y control de convenios celebrados entre el municipio con personas naturales y jurídicas.
- Preparación de cartas respuestas a representantes legales de sociedades comerciales que tienen dudas sobre el pago de patentes municipales.
- Verificar en terreno servicios de alumbrado público, confeccionando informes de estado y lectura de KWH por posibles errores en facturación.
- Efectuar visitas a dependencias municipales para realizar levantamiento de sus instalaciones eléctricas, a fin de detectar de manera temprana posibles problemas de seguridad.
- Apoyar en la verificación de documentación entregada por la Dirección de Obras Municipales relacionada al cumplimiento de la Ley N° 20296, que establece disposiciones para la instalación, mantención e inspección periódica de los ascensores y otras instalaciones similares.
- Coordinar y apoyar la supervisión de mantenimiento de los generadores eléctricos del Estadio La Portada u otros que se encuentren en distintas dependencias municipales.
- Prestar apoyo en eventos deportivos o de concurrencia masiva, tanto al Estadio La Portada como al Coliseo Municipal, en el sentido de gestionar soluciones ante posibles de fallas eléctricas.

- Asesorar en la ejecución de las auditorías, fiscalizaciones y revisiones efectuadas por la Dirección de Control Interno Municipal.
- Apoyar en el seguimiento de las observaciones estampaada en los informes emitidos por la Contraloría General de la República.
- Implementar las iniciativas de control que se obtuvieron de la confección de los mapas de riesgos asociados a las distintas áreas municipales.
- Preparación informe, realización de oficios, análisis de materias relacionadas con dictámenes jurídicos u otras materias municipales, solicitadas por la jefatura de la dirección.
- Asesorar desde el ámbito normativo en la ejecución de las actuaciones que realiza la Dirección de Control Interno, en conformidad a las funciones que la ley Orgánica Constitucional de Municipalidades ha establecido.
- Apoyo en la ejecución de las auditorías realizadas por la Dirección, desde la perspectiva legal, incorporando aspectos normativos en el análisis.
- Estudio y análisis, de normativa legal vigente y jurisprudencia administrativa, con la finalidad de asesorar en materias que originan consultas, respecto a la aplicación e interpretación de las mismas.
- Formulación de respuestas, a oficios u ordinarios emitidos por diversas Unidades, relacionados con materias propias de la Dirección de Control Interno.
- Asesorar en la elaboración del informe trimestral sobre el estado de avance, pasivos y déficit del ejercicio programático presupuestario.
- Fiscalizar el oportuno cumplimiento de lo establecido en el título tercero: de la transparencia activa, Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública.
- Asesorar y apoyar en el proceso de revisión de rendiciones de cuentas emitidas por terceros privados que rindan fondos obtenidos mediante subvenciones municipales o el fondo concursable programa presupuestos participativos.
- Asesorar y apoyar en el proceso de revisión de estados de pago de contratos municipales.
- Realizar y ejecutar otras actividades encomendadas por la jefatura.

- Canalizar e informar a la autoridad comunal, sobre situaciones de emergencia que ocurran en el territorio al que fueron designados, coordinando con las distintas unidades municipales las medidas preventivas correspondientes.
- Detectar, recabar e informar sobre el deterioro producido por factores naturales, climáticos u otros en calles, instalaciones públicas y servicios en su territorio, realizando las gestiones respectivas para su reparación.
- Prestar atención personalizada a vecinos, grupos familiares y otros actores del territorio, otorgando solución o en su defecto entregando orientación remitiéndolos a los organismos, servicios públicos o entidades privadas correspondientes.
- Detectar y evaluar las necesidades del sector al que fueron designados, coordinando el accionar y posible solución con las distintas unidades municipales y actores externos cuando lo ameriten.
- Coordinar con las distintas Unidades Municipales el estudio de proposiciones, peticiones y sugerencias desde el sector designado.
- Apoyar y/o coordinar el cumplimiento de Planes y Políticas de Desarrollo que beneficien a la comunidad en su territorio.
- Suscribir documentos, específicamente relacionados con solicitudes de materiales de trabajo, los respectivos Formularios de Cotizaciones y Compra, para las necesidades que se presenten en el área asignada.

La Serena, Octubre 2018.



La Serena
Ilustre Municipalidad

PROPUESTA:

PROGRAMA DE MEJORAMIENTO A LA GESTIÓN MUNICIPAL

AÑO 2019

METAS INSTITUCIONALES

1. Mantener el nivel de cumplimiento de la Ley de Transparencia superior al 90%, considerando para ello la publicación de información en el portal municipal y el derecho de acceso a la información de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno de Transparencia Municipal, el cual será medido mediante el Informe Anual emitido por el Concejo para la Transparencia. (Prioridad: Alta)
2. Confeccionar y enviar un informe trimestral al Sr. Alcalde por cada Dirección, con el resumen de las principales actividades realizadas y objetivos alcanzados de acuerdo a formato diseñado, que permita al Sr. Alcalde interiorizarse de forma rápida de las actividades realizadas por todo el municipio. (Prioridad: Media)
3. Entrega de informes de las diferentes Direcciones Municipales sobre el estado de avance del Programa de Mejoramiento de Gestión 2019 a la Dirección de Control Interno según el siguiente cronograma:

1° Avance:	30 de abril de 2019.
2° Avance:	30 de Agosto de 2019.
Entrega Final:	al 5° día hábil de 2020.

(Prioridad: Baja)

METAS COLECTIVAS

1. DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

1. Elaborar bases administrativas tipo para licitaciones públicas de obras. (Prioridad: Alta)
2. Mejorar la gestión municipal a través de a lo menos 3 capacitaciones relacionados con el quehacer municipal de alguna unidad o Dirección, respecto de las cuales la Dirección de Asesoría Jurídica estime que pudiere existir alguna falencia o temas a reforzar desde el punto de vista legal o de procedimiento. (Prioridad: Baja)

2. DIRECCIÓN DE OBRAS MUNICIPALES

1. Regularización de kioscos en Bien Nacional de Uso Público, ubicados en radio central. Esta meta tiene como objetivo catastrar y regularizar los cobros de Bien Nacional de Uso Público o de lo contrario solicitar el retiro del kiosco por no pago, lo que conlleva a descongestionar la zona centro de kiosco o dar cabida a personal que necesite este espacio para trabajar (Radio central se entenderá por el cuadrante por el Norte Calle Colón, por el Sur Avenida Francisco de Aguirre, por el Este Calle Cienfuegos y por el Oeste Calle Pedro Pablo Muñoz). (Prioridad: Alta)
2. Efectuar Taller de capacitación sobre labores de la Dirección de Obras Municipal. Se Efectuará un taller por Delegación, una vez al año, en dependencias de la Delegación correspondiente. (Prioridad: Baja)

3. PRIMER JUZGADO DE POLICÍA LOCAL

1. Gestionar y participar de un taller, impartido por el Administrador del Juzgado de Garantía de La Serena, con el objeto de profundizar conocimientos sobre estructura y organización del Tribunal. (Prioridad: Alta)
2. Participar de un taller de capacitación sobre las Ordenanza Municipales de Comercio Ambulante y Tenencia Responsable de Mascotas en las materias que tengan competencia este Tribunal, con el objetivo de alcanzar una mejor preparación técnica para atención de los usuarios, el que será impartido por la asesora jurídica de la I. Municipalidad de La Serena o la persona que se designe. (Prioridad: Media)
3. Gestionar y participar de un taller un taller de redacción jurídica y unificación de formatos de resoluciones con el fin de agilizar la tramitación de las causas en todas las materias que conoce este Juzgado. (Prioridad: Baja)

4. SEGUNDO JUZGADO DE POLICÍA LOCAL

1. Elaboración de Manual de Procesos y procedimientos del 2do Juzgado de Policía Local, con el objeto de estandarizar la tramitación de causas que se inician con partes empadronados y respecto de la tramitación de exhortos. (Prioridad: Alta)

2. Gestionar y participar de taller de capacitación informática del sistema CAS Chile, en coordinación con el departamento de Modernización y TI. de la I. Municipalidad de La Serena con el objeto de que todos los funcionarios, antiguos como los nuevos, manejen en forma óptima todas las funciones proporcionadas por el sistema computacional. (Prioridad: Baja)

5. DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO

1. Realizar un análisis organizacional por Dirección, Departamento y/o sección municipal, en cuanto a sus funciones y procedimientos establecidos. (Prioridad: Alta)
2. Realizar arqueos de caja a los fondos fijos que maneja el municipio para el año 2019, con una frecuencia de uno o dos al mes. (Prioridad: Media)
3. Enviar al Inspector Técnico, vía correo electrónico, los resultados de la revisión de los Estados de Pagos de obras y servicios, con el propósito de agilizar la tramitación. Además de generar una base de datos con observaciones encontradas. (Prioridad: Baja)

6. ADMINISTRADOR MUNICIPAL

1. Realizar seguimiento y prestar asesoría para el levantamiento los manuales de procesos presentes en el Programa de Mejoramiento a la Gestión 2019, y elaborados por las distintas Direcciones Municipales, dando el visto bueno para su aprobación mediante Decreto Alcaldicio. (Prioridad: Alta)
2. Actualizar y mejorar la plataforma Ficha de Atención Social (FAS), en base a las propuestas emanadas desde las distintas unidades municipales usuarias de dicho sistema, tales como el Departamento de Desarrollo Social. Con lo anterior se busca actualizar el sistema el cual se encuentra con información referida a la ficha social, instrumento que fue reemplazado por la Cartola Hogar, y por tal razón y en vista de las observaciones y distintos requerimientos realizados por los funcionarios municipales usuarios es que se busca mejorar la funcionalidad de la plataforma. (Prioridad: Media)
3. Las Delegaciones Municipales y Centro Comunitario La Pampa deberán elaborar un Reporte de Gestión mensual utilizando el formato establecido por la Dirección del Administrador Municipal. (Prioridad: Baja)

7. DIRECCIÓN DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

1. Aumentar la cobertura en la mantención y reparación de caminos en a lo menos un 30% respecto al periodo anterior, lo que equivale a 70.000 metros lineales tanto urbano como rural. Con esta meta se pretende mejorar la comunicación vial y que los habitantes de la comuna tengan un mejor desplazamiento dentro de ella tanto urbano como rural. (Prioridad: Alta)
2. Aumentar los ratios de ejecución de poda de árboles y arbustos en la comuna en a lo menos un 30% respecto al periodo anterior: En el transcurso del año 2018, se



realizaron 80 podas de árboles y arbustos en la comuna, estos fueron realizados en áreas no concesionadas, donde la comunidad u otros entes públicos solicitaban el despeje de puntos conflictivos en la comuna o donde simplemente la especie significaba un peligro de caída y de esta manera, aumentar la seguridad y visibilidad en esquinas para el normal tránsito de peatones y vehículos. (Prioridad: Alta)

3. Incrementar la ejecución de operativos de retiro y limpieza de microbasurales o cachureos de vecinos de distintos puntos de la comuna en a lo menos un 30% respecto al periodo anterior. En el año 2018, se realizaron más de 100 operativos de esta índole, lo que significa disminuir y mejorar los entornos de los habitantes de la comuna, promoviendo un ambiente sano y seguro. (Prioridad: Alta)
4. Recuperar un espacio público en la comuna, para convertirlo en un área verde, eliminando microbasurales en dicha área revisión periódica y constante de sitios eriazos, además de instalar mobiliario urbano, confección de senderos, arborización, macizos florales, siembra de pasto, o realizar plazas secas según corresponda, para así evitar nuevamente que dicho sitio se vuelva a convertir en microbasural. (Prioridad: Media)
5. Realizar 12 supervisiones en Prevención de Riesgos a las Empresas Demarco y Siglo Verde, para así evitar cualquier tipo de accidentes que pueda ocurrir, previniendo riesgos asociados a sus respectivos trabajos y así dar cumplimiento a todo lo relacionado con las normas de seguridad y la Ley que rigen a cada empresa. (Prioridad: Media)
6. Concientización sobre tenencia responsable de canes o animales de compañía dentro de la comuna. Capacitar a vecinos de la comuna sobre la tenencia responsable de mascotas realizando a lo menos 5 talleres educativos sobre tenencia responsable de mascotas a las juntas de vecinos, colegios, instituciones y/o servicios públicos. Todo lo anterior buscando el resguardo y mejoramiento de la calidad de vida de los vecinos de nuestra comuna como también de las mascotas. (Prioridad: Baja)

8. DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

1. Digitalización de 35 demandas correspondiente a contribuyentes que ejercen actividades lucrativas sin patentes comerciales, Ley N° 20.280. Se creará una carpeta digital individual con la causa de cada contribuyente demandado por el municipio producto de la ley N° 20.280, desde la presentación de la demanda hasta la dictación de la sentencia de los tribunales correspondientes. (Prioridad: Alta)
2. Aumentar en un 5% las notificaciones de los derechos de aseo domiciliarios morosos, respecto al año 2018. (Prioridad: Alta)
3. Elaboración de Manual de Procedimientos para la entrega de patentes de alcoholes y su respectiva renovación cada semestre. (Prioridad: Media)
4. Elaboración de Manual de Procedimientos para pagos de honorarios con cargo al subtítulo 21, lo que generará un protocolo estandarizado para el proceso de pago de

personas naturales contratadas tanto en Suma Alzada como en Programas Comunitarios. (Prioridad: Media)

5. Actualización del Manual de Procedimientos de Contabilidad, preparándose para la convergencia a las NICSP-CGR. (Prioridad: Media)
6. Actualizar, rectificar y modificar el Activo Fijo que debe operar en sistema Cas-Chile, con el objeto de contar con toda la información de Alta, Baja, Traslado, etc., y que el sistema operativo interno alinee la información con el sistema de Contabilidad. (Prioridad: Media)
7. Elaboración de Proyecto para habilitación de bodega municipal central - Paradero 12. (Prioridad: Media)
8. Efectuar a lo menos 4 talleres de capacitación en el año a funcionarios de otras direcciones municipales, con el objetivo de dar a conocer y aplicar los procedimientos en el "Manual de Procedimientos de Adquisiciones" correspondiente a compras entre 3 y 500 U.T.M. (Prioridad: Baja)
9. Habilitación de sala de archivos pasivos para los Juzgados de Policía Local. (Prioridad: Baja)
10. Ejecución de actividades de reforzamiento en el ámbito de la Salud Organizacional (salud física, mental y nutricional), dirigidos a los funcionarios/as de las Delegaciones Antena, Las Compañías, La Pampa y Avenida del Mar. (Prioridad: Baja)

9. DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE PÚBLICO

1. Realizar catastro con la ubicación de todos los resaltos reductores existentes en la comuna y enviarlos a la Secretaría Comunal de Planificación de acuerdo a los requerimientos que esa Secretaria necesite, para ingresarlos en una plataforma digital SIG. (Prioridad: Alta)
2. Redactar ordenanza municipal para el retiro de vehículos abandonados en la vía pública de la comuna de La Serena, que permita sistematizar y ordenar este proceso y enviarlo a la Dirección de Asesoría Jurídica para su revisión. (Prioridad: Media)
3. Generar y entregar a la unidad encargada de la mantención de la página web municipal, una batería de respuestas ordenadas por tema, relacionadas con las preguntas frecuentes que realizan los usuarios en las distintas secciones de la Dirección de Tránsito, que permita a través de la consulta de dicha página, evitarle a los usuarios acudir a la Dirección o llamar por teléfono solamente para obtener esa información. (Prioridad: Baja)

10. DIRECCIÓN DE DESARROLLO A LA COMUNIDAD

1. Fortalecer el vínculo municipio- comunidad, a través de instancias de discusión vecinal, donde los actores territoriales analizan y priorizan sus problemas y demandas,

efectuando 2 programas de reuniones (1 por semestre) con organizaciones territoriales. (Prioridad: Alta)

2. Diseñar, aprobar y socializar la Política de Prestación de Servicios del Departamento de Seguridad Ciudadana. Disponer de un documento formal que detalle y ayude a la gestión de los funcionarios y funcionarias del departamento a prestar un servicio adecuado a los usuarios y usuarias de la comuna. (Prioridad: Baja)

11. DIRECCIÓN DE PROTECCIÓN CIVIL

1. Preparar y ejecutar un curso de capacitación en Reducción de Riesgos de Desastres a integrantes del Comité Comunal de Protección Civil y Emergencias, de modo de potenciar la capacidad de respuesta del nivel local, ante la ocurrencia de un evento adverso de alto impacto comunitario. (Prioridad: Alta)
2. Preparar y ejecutar una feria de seguridad y prevención de riesgos en plaza de armas de la ciudad, con la participación del Comité de Operaciones de Emergencias Comunal. (Prioridad: Media)
3. Realizar campaña de Prevención de Incendios Forestales, en coordinación con CONAF. Considerando la ejecución, de 5 talleres de capacitación comunitarios y entrega de folletería, en cuatro puntos estratégicos de la Comuna. (Prioridad: Media)
4. Realizar programa de capacitación en Plan Integral de Seguridad Escolar, dirigido a unidades educativas de la Comuna. Considerando la participación de Establecimientos Rurales. Se deben efectuar al menos 5 talleres anuales, equivalente a 25 % más que el año anterior. Además se debe considerar la puesta en marcha de los planes de emergencia, mediante ejecución de simulacros por riesgo terremoto, tsunami e incendio estructural, en al menos, 3 Establecimientos Educativos de la Comuna, aumentando en un 200 % que el año 2018. (Prioridad: Baja)

12. DIRECCIÓN DE GABINETE DEL ALCALDE

1. Redacción, aprobación y difusión de Reglamento Interno de imagen corporativa de la Illustre Municipalidad de La Serena. (Prioridad: Alta)
2. Creación de folleto digital con registro autorizado de autoridades regionales y nuevo orden de precedencia nacional y regional de acuerdo a modificaciones en Reglamento de Ministerio de RR.EE. y de acuerdo a recambio de autoridades de Gobierno. (Prioridad: Baja)

13. SECRETARÍA COMUNAL DE PLANIFICACIÓN

1. Elaboración de Términos de Referencia para la realización de catastro de mobiliario urbano comunal. Contar con información actualizada sobre el estado de situación actual y tipología de mobiliario como: paraderos, luminarias y postes, bancas, bebederos, bicicleteros y basureros, de manera de justificar y respaldar futuros



diseños estandarizados o sectorizados para ser incorporados en proyectos municipales, loteos o inversión pública. (Prioridad: Alta)

2. Una vez ya establecidos el Geoportal Externo (abierto a toda la ciudadanía Serenense) y el Geoportal Interno (para los funcionarios municipales), se desarrollará un proceso de actualización de la información ya publicada, por lo cual, durante el año 2019 se efectuarán a lo menos cuatro actualizaciones de mapas tan importantes como Juntas de Vecinos, Comodatos, Plan Cuadrante, entre otros. (Prioridad: Media)
3. Elaborar el diseño del 100% de las solicitudes ingresadas al año de proyectos del Programa de Mejoramiento Urbano. (Prioridad: Baja)

14. SECRETARÍA MUNICIPAL

1. Realizar capacitaciones sobre Ley de Transparencia N° 20.285 a organizaciones sociales territoriales y funcionales. Se realizarán 3 jornadas anuales, donde se incluirá en una de ellas además al COSOC (Consejo de la Sociedad Civil). Esta meta permitirá que la ciudadanía comprenda mejor la ley de transparencia y así seguir mejorando en distintos ámbitos a nivel municipal, además de permitir descentralizar el municipio en cuanto a que las personas desde su territorio logren obtener respuesta online a través de transparencia. (Prioridad: Alta)
2. Mejorar la gestión interna tanto a nivel administrativo como de relaciones interpersonales de Secretaría Municipal. Para ello se realizarán reuniones de equipo de todos los funcionarios y a nivel de jefatura en forma mensual, recibiendo lluvia de ideas, y/o sugerencias u otros (desde OIRS, OROC, Transparencia, SIAPER, Archivo y Concejo Comunal). (Prioridad: Media)
3. Se realizará 2 Jornadas anuales en la Delegación Municipal de la Antena, con Asesoría directa a las Organizaciones Comunitarias sobre las funciones y responsabilidades de las directivas. Se capacitará a los dirigentes sobre las funciones y sus procesos. Esta meta permitirá orientar y asesorar en terreno a los dirigentes de las organizaciones comunitarias del sector Antena, permitiéndoles el conocimiento, socialización, apoyo con otras organizaciones del sector, ahorro de tiempo y dinero al no tener que ir necesariamente a la O.R.O.C. en la Municipalidad que se ubica en el centro de La Serena. (Prioridad: Baja)

15. DIRECCION DE PATRIMONIO Y TURISMO

1. Desarrollar el Primer Encuentro Musical "Día de las Orquestas" dirigido a público en general. Estimular e incentivar la cultura musical a través de las orquestas regionales y nacionales. (Prioridad: Alta)
2. Crear la Ruta Patrimonial Maestro Jorge Peña Hen dirigido a público en general. Lograr poner en valor el legado musical del Maestro y Director de la primera Orquesta Sinfónica en el país. (Prioridad: Alta)
3. Capacitar a 1.500 estudiantes y/o vecinos de la comuna. Lograr capacitar en temáticas ambientales como son: Biodiversidad y especies endémicas, Cambio Climático,



Eficiencia hídrica y energética, Manejo responsable de nuestros residuos, Huertas sustentables. (Prioridad: Media)

4. Realizar 2 Campañas Medioambientales a la Comunidad. Lograr sensibilizar y concientizar y promover la protección de especies en riesgo de conservación y ecosistemas. (Prioridad: Media)
5. Aumento en un 2% de atención de pasajeros en temporada alta respecto al periodo anterior 2018, logrando aumentar la cantidad de pasajeros atendidos en los Módulos de Información Turística. (Prioridad: Media)
6. Aumento de un 5% de exhibiciones de películas y documentales, respecto al año anterior, dirigido a todo público con un enfoque familiar en Casa Cultural de las Compañías, Cine familiar, micro cine en diversos días y horarios con panoramas para los vecinos de las Compañías a través del arte audiovisual. (Prioridad: Media)
7. Aumento de un 5% de exhibiciones en Cinema Café, respecto al año anterior, en el Centro Cultural Santa Inés, con exhibiciones de películas, documentales, entre otros. (Prioridad: Media)
8. Aumento de un 3%, respecto al año anterior, de Exposiciones dirigida a público en general (Salón Gregorio de La Fuente). Lograr poner en valor el Patrimonio Cultural de la ciudad a través de Exposiciones. (Prioridad: Media)
9. Gestionar aumento de un 2% de publicaciones, respecto al año anterior, a nivel nacional e internacional en prensa especializada y a nivel regional. Lograr promover y posicionar el destino a nivel regional, nacional e internacional en los medios de comunicación escrita. (Prioridad: Media)
10. Aumento en un 2% de atención de pasajeros en temporada baja respecto al periodo anterior 2018, logrando aumentar la cantidad de pasajeros atendidos en los Módulos de Información Turística. (Prioridad: Baja)

**Solicitud de Acuerdo de Concejo para Afectación al
Uso Público
Camino El Brillador y Calles Sector La Varilla**

EL SECTOR

El sector denominado La Varilla corresponde a un área de asentamiento habitacional espontáneo que nació como una toma de terrenos fiscales.

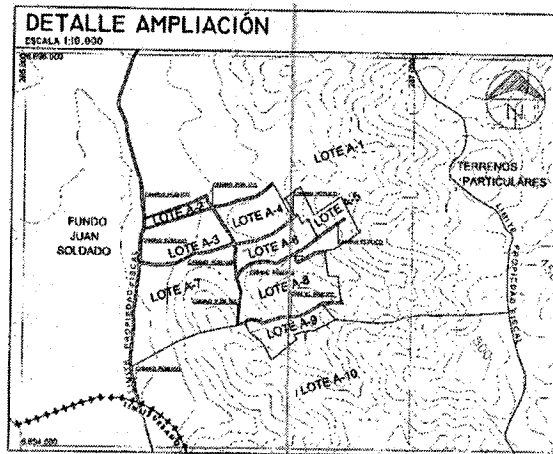
Ubicado a unos 2 kilómetros al norte de Las Compañías y fuera del radio urbano, se accede por lo que se conoce como el Camino al Cerro El Brillador.



LA NECESIDAD

En la actualidad, La Varilla presenta aproximadas 100 viviendas que no poseen servicios básicos ni urbanización básica (energía eléctrica, alumbrado público, agua potable, alcantarillado, pavimentación).

Como una forma de regularizar la situación de los vecinos, el Ministerio de Bienes Nacionales ha subdividido los terrenos fiscales y realizado loteos que ha entregado en venta o arrendamiento.



LA NECESIDAD

A raíz de diversas solicitudes que han planteado los vecinos del sector para la formulación y postulación de proyectos de electrificación y de redes de agua potable se hace necesario regularizar la situación del camino de acceso y las calles interiores de La Varilla, en el sentido de afectarlas como Bien Nacional de Uso Público.

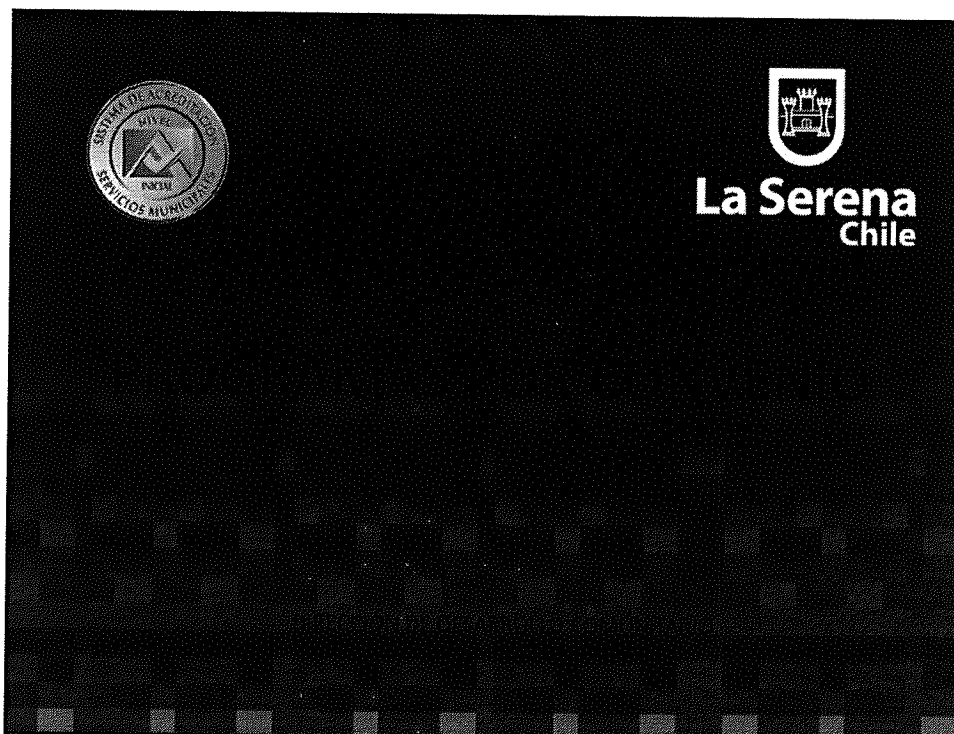


SE SOLICITA...

Dado lo anterior y en consideración a los antecedentes expuestos, se solicita al Honorable Concejo Comunal:

Aprobar la solicitud de afectación como Bien Nacional de Uso Público ante el Ministerio de Bienes Nacionales del Camino a El Brillador y las calles del sector de La Varilla para la formulación y postulación de proyectos de electrificación y de agua potable que beneficiarán directamente a los vecinos de la localidad

MUCHAS GRACIAS



Ítem	AÑO 2018		AÑO 2019	
	Aporte Externo	Aporte Local	Aporte Externo	Aporte Local
Monitor	\$ 8.012.100	\$ 0	\$ 9.333.336	\$ 0
Movilización	\$ 201.000	\$ 0	\$ 200.000	\$ 0
Material de oficina	\$ 148.491	\$ 0	\$ 76.858	\$ 0
Colaciones usuarios	\$ 300.000	\$ 0	\$ 300.000	\$ 0
TOTAL	\$ 8.661.591	\$ 0	\$ 9.910.194	\$ 0

Incremento del 12,5% respecto al presupuesto año 2018 \$1,248,603
 Aporte externo 100%
 Aporte local 0%



La Serena
Chile

Item	AÑO 2018		AÑO 2019	
	Aporte externo	Aporte Local	Aporte Externo	Aporte Local
Monitor	\$ 7.201.040		\$ 8.104.408	\$ 0
Movilización usuario	\$ 96.208		\$ 200.001	\$ 0
movilizacion equipo	\$ 600.000	\$ 400.000		
Material de oficina	\$ 106.038		\$ 50.000	\$ 0
Impresión ,fotocopias	\$ 0	\$ 100.000	\$ 400.000	\$ 420.000 *
TOTAL	\$ 8.723.286	\$ 500.000	\$ 8.754.409	\$ 420.000 *

Diferencia aporte local \$ 420.000

Presupuesto 2019 un 1,5% inferior al año 2017 \$31,123

* Aporte local valorizado , no rendible





La Serena
Chile

Item	AÑO 2018		AÑO 2019	
	Aporte Externo	Aporte Local	Aporte Externo	Aporte Local
Monitor	\$ 1.071.506	\$ 0	\$ 1.000.000	\$ 0
Colaciones usuarios	\$ 118.936	\$ 0	\$ 248.000	\$ 0
Material de oficina	\$ 59.603	\$ 0	\$ 0	\$ 0
movilizacion	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 300.000
otros gastos	\$ 30.000	\$ 0	\$ 0	\$ 0
TOTAL	\$ 1.280.045	\$ 0	\$ 1.248.000	\$ 300.000

Reducción del 2,6% con respecto al año anterior \$32,045

Aporte local valorizado \$300,000 (móvil) no rendible






La Serena Chile

Item	AÑO 2018		AÑO 2019	
	Aporte Externo	Aporte Local	Aporte Externo	Aporte Local
Coordinador	\$ 13.200.000		\$ 13.200.000	
Monitores	\$ 29.640.000		\$ 20.400.000	
Movilización profesionales	\$ 1.250.000	\$ 6.000.000	\$ 1.000.000	\$ 6.000.000
Movilización usuarios	\$ 620.000		\$ 650.000	
Servicios médicos	\$ 350.000		\$ 500.000	
Servicios dentales	\$ 0		\$ 200.000	
Servicios Especializados	\$ 0		\$ 5.254.370	
Expositor de talleres	\$ 400.000		\$ 200.000	
Material didac.y educativo usuarios	\$ 940.000		\$ 1.000.000	
Material didac.y educativo tutorías	\$ 199.951		\$ 300.000	
Colaciones Usuarios	\$ 800.000			
Arriendo local	\$ 1.200.000		\$ 1.200.000	
Otros Gastos	\$ 234.779		\$ 200.000	
Apoyo Administrativo	\$ 3.300.000		\$ 3.960.000	
Capacitación profesionales	\$ 400.000		\$ 500.000	
Comunicación y difusión	\$ 35.000			
Material de oficina	\$ 305.000		\$ 500.000	
TOTAL	\$ 52.874.730	\$ 6.000.000	\$ 49.064.370	\$ 6.000.000



Nota: Los aportes locales son valorizados, no se deben rendir estos dineros.

Diferencia aporte externo	-\$ 3.810.360	-8%
---------------------------	---------------	-----



La Serena Chile

Item	AÑO 2018		AÑO 2019	
	Aporte Externo	Aporte Local	Aporte Externo	Aporte Local
Coordinador	\$ 6.600.000		\$ 6.600.000	
Gestoras	\$ 19.800.000		\$ 19.800.000	
Administrativa	\$ 4.800.000	\$ 200.000	\$ 4.800.000	\$ 50.000
material de oficina	\$ 400.000		\$ 400.000	
Colaciones usuarios	\$ 2.510.000		\$ 2.510.000	
servicios psicologicos	\$ 460.000		\$ 460.000	
Servicios medicos	\$ 440.000		\$ 440.000	
indumentarias profesionales	\$ 90.000		\$ 90.000	
maquinarias y herramientas	\$ 286.000		\$ 286.000	
infraestructura	\$ 124.000		\$ 124.000	
Indumentaria usuarios	\$ 930.760		\$ 930.760	
Movilización equipo trabajo	\$ 700.000		\$ 770.000	
Cedula de Identidad	\$ 3.820		\$ 3.820	
articulos de aseo	\$ 285.116		\$ 285.116	
hospedaje	\$ 200.000		\$ 200.000	
Movilización usuarios	\$ 270.000		\$ 300.000	
otros gastos	\$ 206.400		\$ 106.400	
TOTAL	\$ 38.106.096	\$ 200.000	\$ 38.106.096	\$ 50.000

La Serena Chile

AÑO 2017				AÑO 2018			
Item	Aporte SEREMIA	Item	Aporte Local	Item	Aporte SEREMIA	Item	Aporte Local
Servicios Especializados (Apoyo Técnico - Apoyo Social)	\$ 10.385.820	Arriendo de Infraestructura o recinto	\$ 200.000	Servicios Especializados (Apoyo Técnico - Apoyo Social)	\$ 9.180.000	Arriendo de Infraestructura o recinto	\$ 200.000
Maestros y jornales	\$ 3.714.400	Arriendo equipo audiovisual	\$ 50.000	Maestros y jornales	\$ 2.950.000	Arriendo equipo audiovisual	\$ 50.000
Materiales de construcción	\$ 12.077.730	Flete	\$ 150.000	Materiales de construcción	\$ 12.500.000	Flete	\$ 200.000
Equipamiento para la vivienda	\$ 3.197.050	Movilización equipo de trabajo	\$ 200.000	Equipamiento para la vivienda	\$ 2.850.000	Movilización equipo de trabajo	\$ 200.000
Movilización de usuarios (Talleres)	\$ 200.000	Material de oficina	\$ 100.000	Movilización de usuarios (Talleres)	\$ 120.000	Impresiones, fotocopias y encuadernaciones	\$ 50.000
Colaciones de usuarios (Talleres)	\$ 200.000	Impresiones, fotocopias y encuadernaciones	\$ 50.000	Colaciones de usuarios (Talleres)	\$ 200.000		
Movilización equipo de trabajo	\$ 1.500.000			Movilización equipo de trabajo	\$ 898.194		
				Material de oficina	\$ 100.000		
				Comunicación y difusión	\$ 35.000		
				Otros gastos	\$ 300.000		
TOTAL	\$ 31.275.000		\$ 750.000	TOTAL	\$ 29.133.194		\$ 700.000

La Serena Chile

Item	AÑO 2018		Item	AÑO 2019	
	Aporte Externo	Aporte Local		Aporte Externo	Aporte Local
Coordinador	\$ 11.618.400		Coordinador	\$ 6.722.400	
Gestora de redes	\$ 5.438.400		Psicologo	\$ 10.666.656	
Técnico social	\$ 4.078.800		Medico	\$ 5.333.328	
Trabajadora Social	\$ 10.876.800		Técnico en Rehabilitación	\$ 8.160.000	
Médico	\$ 2.974.644		Técnico en Trabajo Social	\$ 4.198.800	
			G. operacional	\$ 351.519	
TOTAL	\$ 34.987.044	\$ 0		\$ 35.432.703	\$ 0



Illustre Municipalidad de
La Serena

PROPUESTA DE SUBVENCIONES

(Sesión Nº 1.130 Concejo 12 de DICIEMBRE del 2018)

Con fecha 10 de Diciembre del 2018, a las 12:30 horas, en la Oficina del Secretario Municipal ubicada en el Segundo Piso del Edificio Consistorial, se procedió a efectuar la Evaluación de las Solicitudes de Subvenciones por parte de la Comisión, cumpliendo con lo establecido en el Decreto Nº 1.639/09 de fecha 5 de Mayo del 2009, que aprueba la Ordenanza sobre Subvenciones y Aportes de la Illustre Municipalidad de La Serena.

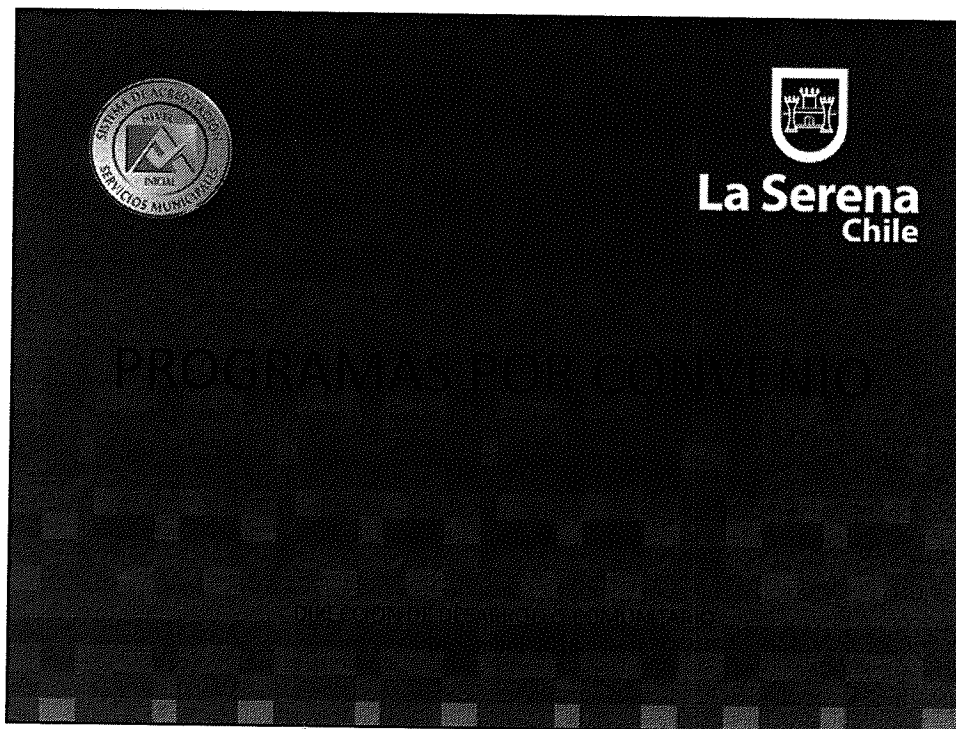
En atención al análisis efectuado por la Comisión de Subvenciones, esta entrega la siguiente propuesta:



INSTITUCIÓN	R. U. T. Nº	MOTIVO	BENEFICIADOS	PROPUESTA
JUNTA DE VECINOS 8-R ALGARROBITO	74.954.300-0	Solicitan subvención para realización de fiesta costumbrista y festival de la voz los días 11,12 y 13 de enero, para cubrir gastos en pasacalle, 3 arreglos de pasacalles, artistas regionales y nacionales, traslados, baños químicos, generador, amplificación. Aportes propios \$500.000.- Otras fuentes no indica Solicitado \$3.000.000.- Total \$3.500.000.-	No Indica Beneficiados Directos 500 Beneficiados Indirectos	Propone \$900.000.- Para Artistas regionales y nacionales / Generador
JUNTA DE VECINOS Nº23 VILLA LAMBERT	75.563.700-9	Solicitan subvención para realizar fiesta de navidad a 270 niños. Aportes propios \$100.000.- Otras fuentes no indica Solicitado \$500.000.- Total \$600.000.-	270 Beneficiados Directos No Indica Beneficiados Indirectos	Propone \$200.000.- Para Juegos / "Pinta caritas"
ACADEMIA DE AJEDREZ ,MENTES BRILLANTES	65.169.537-6	Solicitan Subvención para cubrir gastos de traslado a torneo sudamericano de la especialidad en Lima - Perú, Aportes Propios \$2.000.000 Otras Fuentes No Indica Solicitado \$1.300.000 Total \$3.300.000.-	01 Beneficiados Directos No Indica Beneficiados Indirectos	Propone \$700.000 Para Honorario / Pasajes
CLUB DE ADULTO MAYOR NACIMIENTO DEL PRISMA	65.096.461-6	Solicitan subvención para poder realizar paseo al Valle del Elqui los días 28 y 29 de Diciembre. Aportes Propios \$200.000.- Otras Fuentes No Indica Solicitado \$500.000.- Total \$700.000	30 Beneficiados Directos No Indica Beneficiados Indirectos	Propone \$300.000 Para Transporte.



MARIO ALIAGA RAMIREZ
POR COMISIÓN EVALUADORA DE SUBVENCIONES.



La Serena 10 de Diciembre del 2018.





La Serena
Chile



Item	AÑO 2018		AÑO 2019	
	Aporte Externo	Aporte Local	Aporte Externo	Aporte Local
Monitor	\$ 8.012.100	\$ 0	\$ 9.333.336	\$ 0
Movilización	\$ 201.000	\$ 0	\$ 200.000	\$ 0
Material de oficina	\$ 148.491	\$ 0	\$ 76.858	\$ 0
Colaciones usuarios	\$ 300.000	\$ 0	\$ 300.000	\$ 0
TOTAL	\$ 8.661.591	\$ 0	\$ 9.910.194	\$ 0

Incremento del 12,5% respecto al presupuesto año 2018 \$1,248,603
 Aporte externo 100%
 Aporte local 0%



La Serena
Chile


Item	AÑO 2018		AÑO 2019	
	Aporte externo	Aporte Local	Aporte Externo	Aporte Local
Monitor	\$ 7.201.040		\$ 8.104.408	\$ 0
Movilización usuario	\$ 96.208		\$ 200.001	\$ 0
movilizacion equipo	\$ 600.000	\$ 400.000		
Material de oficina	\$ 106.038		\$ 50.000	\$ 0
Impresión ,fotocopias	\$ 0	\$ 100.000	\$ 400.000	\$ 420.000 *
TOTAL	\$ 8.723.286	\$ 500.000	\$ 8.754.409	\$ 420.000 *

Diferencia aporte local \$ 420.000
 Presupuesto 2019 un 1,5% inferior al año 2017 \$31,123
 * Aporte local valorizado , no rendible



La Serena
Chile

Item	AÑO 2018		AÑO 2019	
	Aporte Externo	Aporte Local	Aporte Externo	Aporte Local
Monitor	\$ 1.071.506	\$ 0	\$ 1.000.000	\$ 0
Colaciones usuarios	\$ 118.936	\$ 0	\$ 248.000	\$ 0
Material de oficina	\$ 59.603	\$ 0	\$ 0	\$ 0
movilizacion	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 300.000
otros gastos	\$ 30.000	\$ 0	\$ 0	\$ 0
TOTAL	\$ 1.280.045	\$ 0	\$ 1.248.000	\$ 300.000


Reducción del 2,6% con respecto al año anterior \$32,045
 Aporte local valorizado \$300,000 (móvil) no rendible





Item	AÑO 2018		AÑO 2019	
	Aporte Externo	Aporte Local	Aporte Externo	Aporte Local
Coordinador	\$ 13.200.000		\$ 13.200.000	
Monitores	\$ 29.640.000		\$ 20.400.000	
Movilización profesionales	\$ 1.250.000	\$ 6.000.000	\$ 1.000.000	\$ 6.000.000
Movilización usuarios	\$ 620.000		\$ 650.000	
Servicios médicos	\$ 350.000		\$ 500.000	
Servicios dentales	\$ 0		\$ 200.000	
Servicios Especializados	\$ 0		\$ 5.254.370	
Expositor de talleres	\$ 400.000		\$ 200.000	
Material didac.y educativo usuarios	\$ 940.000		\$ 1.000.000	
Material didac.y educativo tutorias	\$ 199.951		\$ 300.000	
Colaciones Usuarios	\$ 800.000			
Arriendo local	\$ 1.200.000		\$ 1.200.000	
Otros Gastos	\$ 234.779		\$ 200.000	
Apoyo Administrativo	\$ 3.300.000		\$ 3.960.000	
Capacitación profesionales	\$ 400.000		\$ 500.000	
Comunicación y difusión	\$ 35.000			
Material de oficina	\$ 305.000		\$ 500.000	
TOTAL	\$ 52.874.730	\$ 6.000.000	\$ 49.064.370	\$ 6.000.000

Nota: Los aportes locales son valorizados, no se deben rendir estos dineros.

Diferencia aporte externo -\$ 3.810.360 -8%





Item	AÑO 2018		AÑO 2019	
	Aporte Externo	Aporte Local	Aporte Externo	Aporte Local
Coordinador	\$ 6.600.000		\$ 6.600.000	
Gestoras	\$ 19.800.000		\$ 19.800.000	
Administrativa	\$ 4.800.000	\$ 200.000	\$ 4.800.000	\$ 50.000
material de oficina	\$ 400.000		\$ 400.000	
Colaciones usuarios	\$ 2.510.000		\$ 2.510.000	
servicios psicologicos	\$ 460.000		\$ 460.000	
Servicios medicos	\$ 440.000		\$ 440.000	
indumentarias profesionales	\$ 90.000		\$ 90.000	
maquinarias y herramientas	\$ 286.000		\$ 286.000	
infraestructura	\$ 124.000		\$ 124.000	
Indumentaria usuarios	\$ 930.760		\$ 930.760	
Movilización equipo trabajo	\$ 700.000		\$ 770.000	
Cedula de Identidad	\$ 3.820		\$ 3.820	
artículos de aseo	\$ 285.116		\$ 285.116	
hospedaje	\$ 200.000		\$ 200.000	
Movilización usuarios	\$ 270.000		\$ 300.000	
otros gastos	\$ 206.400		\$ 106.400	
TOTAL	\$ 38.106.096	\$ 200.000	\$ 38.106.096	\$ 50.000

La Serena Chile

AÑO 2017				AÑO 2018			
Item	Aporte SEREMIA	Item	Aporte Local	Item	Aporte SEREMIA	Item	Aporte Local
Servicios Especializados (Apoyo Técnico - Apoyo Social)	\$ 10.385.820	Arriendo de Infraestructura o recinto	\$ 200.000	Servicios Especializados (Apoyo Técnico - Apoyo Social)	\$ 9.180.000	Arriendo de infraestructura o recinto	\$ 200.000
Maestros y jornales	\$ 3.714.400	Arriendo equipo audiovisual	\$ 50.000	Maestros y jornales	\$ 2.950.000	Arriendo equipo audiovisual	\$ 50.000
Materiales de construcción	\$ 12.077.730	Flete	\$ 150.000	Materiales de construcción	\$ 12.500.000	Flete	\$ 200.000
Equipamiento para la vivienda	\$ 3.197.050	Movilización equipo de trabajo	\$ 200.000	Equipamiento para la vivienda	\$ 2.850.000	Movilización equipo de trabajo	\$ 200.000
Movilización de usuarios (Talleres)	\$ 200.000	Material de oficina	\$ 100.000	Movilización de usuarios (Talleres)	\$ 120.000	Impresiones, fotocopias y encuadernaciones	\$ 50.000
Colaciones de usuarios (Talleres)	\$ 200.000	Impresiones, fotocopias y encuadernaciones	\$ 50.000	Colaciones de usuarios (Talleres)	\$ 200.000		
Movilización equipo de trabajo	\$ 1.500.000			Movilización equipo de trabajo	\$ 898.194		
				Material de oficina	\$ 100.000		
				Comunicación y difusión	\$ 35.000		
				Otros gastos	\$ 300.000		
TOTAL	\$ 31.275.000		\$ 750.000	TOTAL	\$ 29.133.194		\$ 700.000

La Serena Chile

Item	AÑO 2018		Item	AÑO 2019	
	Aporte Externo	Aporte Local		Aporte Externo	Aporte Local
Coordinador	\$ 11.618.400		Coordinador	\$ 6.722.400	
Gestora de redes	\$ 5.438.400		Psicologo	\$ 10.666.656	
Técnico social	\$ 4.078.800		Medico	\$ 5.333.328	
Trabajadora Social	\$ 10.876.800		Técnico en Rehabilitación	\$ 8.160.000	
Médico	\$ 2.974.644		Técnico en Trabajo Social	\$ 4.198.800	
			G. operacional	\$ 351.519	
TOTAL	\$ 34.987.044	\$ 0		\$ 35.432.703	\$ 0