

CONCEJO MUNICIPAL
024º SESIÓN EXTRAORDINARIA

En Quilleco, con fecha 27 de diciembre de 2021 y siendo las 09:07 horas, se reúne el Concejo Municipal de Quilleco en Sesión Extraordinaria con la asistencia de los Concejales Sra. Pamela Vial Vega, Srta. Lorena Brito Brito y los Sres. Manuel González Abuter, Jorge Jure Cares, Luis Pérez Díaz y Claudio Veloso Vallejos. Preside la sesión el Alcalde titular Don Rodrigo Tapia Avello y actúa como Secretario Don Luis Aldo Cid Anguita.

Se cuenta con la asistencia de la Administradora Municipal, Sra. Michelle Villagrán Salazar, Directora de SECPLAN, Srta. Yomara Carrillo Tapia y la Directora del Departamento de Salud Sra. Natalia Díaz Moraga.

A la hora indicada, el Sr. Alcalde en su calidad de presidente del Concejo Municipal abre la sesión en el nombre de Dios y la Comunidad, de inmediato presenta la siguiente tabla:

MATERIA A TRATAR:

TABLA:

- 1.-MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA
 - ÁREA MUNICIPAL N° 51
 - ÁREA MUNICIPAL (ACTIVIDADES MUNICIPALES)
 - ÁREA MUNICIPAL (ADQUISICIÓN TRACTOR CORTA CÉSPED)
 - ÁREA MUNICIPAL (TRASPASO EDUCACIÓN PAGO BONO ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN)
 - ÁREA EDUCACIÓN N° 18
 - ÁREA SALUD N° 31, 32 Y 33
- 2.- ASIGNACIÓN DE RECURSOS SERVICIO BIENESTAR FUNCIONARIOS MUNICIPALES 2021.
- 3.- POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS
- 4.- TRANSACCIÓN JUDICIAL EN DEMANDA CAUSA RIT T-51-2020 SOBRE TUTELA LABORAL-JUZGADO DEL TRABAJO DE LOS ANGELES.
- 5.- ASIGNACIÓN FUNCIONARIOS DE SALUD.
- 6.- PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE ADECO.
- 7.-PROPUESTA CALENDARIZACIÓN SESIONES ORDINARIAS DE CONCEJO MUNICIPAL AÑO 2021.

Como primer punto de presentan las Modificaciones Presupuestarias que a continuación se detallan:

**1.1.-MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA ÁREA MUNICIPAL N° 51
(SUPLEMENTA GASTOS EN PERSONAL)**

Sr. Secretario Municipal, señala que esta modificación Presupuestaria, que suplementa el Gasto en personal, se origina porque era difícil determinar cuando se formuló el presupuesto 2021 que el reajuste de remuneraciones sería de un 6,1 % ya que los cálculos se realizaron con un reajuste en torno a un 3%, debido a esta situación se necesita financiar el Bono extraordinario anual para lo cual se propone financiar rebajando la partida Honorarios a Suma Alzada en \$3.150.000.-

Realizada la votación, el Concejo Municipal, por unanimidad de sus integrantes, acuerda aprobar la modificación presupuestaria N° 51 Área Municipal, por traspaso en gastos, para suplementar gastos en personal.



GASTOS				
CUENTA	DENOMINACIÓN	SP	AUMENTO EN \$	DISMINUCIÓN EN \$
215.21.01.005.003.001	Bono Extraordinario Anual	1	2.570.000.-	
215.21.02.005.003.001	Bono Extraordinario Anual	1	580.000.-	
215.21.03.001	Honorarios a Suma Alzada - Personas Naturales	1		3.150.000.-
TOTAL GASTOS			3.150.000.-	3.150.000.-

Acuerdo N° 103/2021

1.2.-MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA ÁREA MUNICIPAL N° 55 (ACTIVIDADES MUNICIPALES)

Sr. Secretario Municipal solicita se autorice esta Modificación Presupuestaria, traspasando fondos entre cuentas Subprograma 3 Actividades Municipales:

Desde Cuenta 215-22-08-011 (3) Servicios de Producción y Desarrollo de Eventos.

A la Cuenta 215-22-08-999 (3) Otros, por la suma de \$4.950.000.-, para cancelar Servicio de Producción Aniversario Quilleco 168, dado que el Oferente adjudicado Digitó erróneamente su Rut al postular, ocasionando con ello, que la cuenta a la que debía cagarse dicha licitación, no fuera la correcta. Por lo tanto, se debe traspasar el monto a la cuenta "Otros".

Sra. Pamela Vial, plantea que cómo es posible que por un error se esté presentando a estas alturas del año una modificación presupuestaria para pagar una actividad del aniversario, porque no se hizo antes. Por esta razón ella vota no aprobando esta modificación.

Los Concejales Brito, González, Jure, Pérez y Veloso votan aprobando esta modificación Presupuestaria.

Realizada la votación, el Concejo Municipal, por mayoría de sus integrantes, acuerda aprobar la modificación presupuestaria N° 55 Área Municipal, por traspaso en gastos.

GASTOS				
CUENTA	DENOMINACIÓN	SP	AUMENTO EN \$	DISMINUCIÓN EN \$
215.22.08.011	Servicios de Producción y Desarrollo de Eventos	3		4.950.000.-
215.22.08.999	Otros	3	4.950.000.-	
TOTAL GASTOS			4.950.000.-	4.950.000.-

Acuerdo N° 104/2021

1.3.-MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA ÁREA MUNICIPAL N° 53 (ADQUISICIÓN TRACTOR CORTA CESPED)

Directora de SECPLAN, hace referencia que como es de conocimiento del Concejo el día 15 de noviembre del 2021 fue robado el tractor con que se cortaba el pasto del Estadio Municipal de Quilleco, por una necesidad del Programa de deporte y una necesidad de mantener ese recinto es por lo que se presenta esta modificación para reponer la maquinaria robada.

Los recursos necesarios para la compra se obtendrán disminuyendo \$ 5.000.000.- de la cuenta 215.21.04.004 (06) Honorarios.

Sr. Alcalde, si no hay consultas se somete aprobación.



Realizada la votación, el Concejo Municipal, por unanimidad de sus integrantes, acuerda aprobar la modificación presupuestaria N° 53 Área Municipal, por traspaso en gastos, para adquirir Tractor corta cesped.

GASTOS				
CUENTA	DENOMINACIÓN	SP	AUMENTO EN \$	DISMINUCIÓN EN \$
215.29.05.002	Máquinas y Equipos para la Producción	1	5.000.000.-	
215.21.04.004	Prestaciones de Servicios en Programas Comunitarios	6		5.000.000.-
TOTAL GASTOS			5.000.000.-	5.000.000.-

Acuerdo N° 105/2021

**1.4.-MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA ÁREA MUNICIPAL N° 54
(TRASPASO EDUCACIÓN PAGO BONO ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN)**

Directora de SECPLAN, presenta esta modificación para transferir recursos a educación para generar un aumento en las remuneraciones base por única vez a los asistentes de la educación, debido a que ellos, desde hace un par de años tenían una asignación de \$ 100.000.- que no quedó presupuestada, se hizo un esfuerzo para poder hacer la modificación pero sólo por \$ 20.000.- para cada uno de ellos por un tema presupuestario, por lo que se saca del saldo final de caja \$ 2.280.000.- y se traspasan a Servicios Incorporados a gestión de educación por el mismo monto.

Sr. Alcalde, agrega que esto fue una solicitud de la directiva del gremio de los asistentes que se hiciera un esfuerzo ahora en fin de año respecto a lo que expone la Srta. Yomara (Directora de SECPLAN), efectivamente desde hace años tiene una asignación que se les entrega el día de los asistentes, esta vez no estaba presupuestado, por lo tanto, no se pudo otorgar, lo que se les va a entregar es un gesto.

Sr. Pérez, pide la palabra para consultar si eso se cubría con recursos municipales no de educación

Se le responde que del DAEM.

Continúa diciendo, ese departamento tiene sus directrices y la crisis, pero cree que se debe partir de la base que se contrató un arquitecto, abogado, se le extendió el plazo al señor Víctor Salazar, que tiene sus aprehensiones por los cinco meses que trabajó, porque nunca presentó un informe, se dice que tiene un déficit, pero se están gastando los recursos por otro lado, cree que a lo mejor no sería tan necesario gastar los recursos en extender el contrato de ese señor, siendo que la pega la tiene que hacer un Director DAEM, pero si es para los funcionarios y no están los recursos, está de acuerdo.

Sr. Alcalde, si no hay consultas se somete aprobación.

Realizada la votación, el Concejo Municipal, por unanimidad de sus integrantes, acuerda aprobar la modificación presupuestaria N° 54 Área Municipal, por traspaso en gastos, para transferencia al Servicio Traspasado Educación.

GASTOS				
CUENTA	DENOMINACIÓN	SP	AUMENTO EN \$	DISMINUCIÓN EN \$
215.24.03.101.001	A Educación	1	2.280.000.-	
215.35	Saldo Final de Caja	1		2.280.000.-
TOTAL GASTOS			2.280.000.-	2.280.000.-

Acuerdo N° 106/2021



1.5.-MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA ÁREA EDUCACIÓN N° 18

(AUMENTO DE REMUNERACIÓN BASE POR ÚNICA VEZ PARA LOS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN DAEM)

Fondo : SUBVENCIÓN GENERAL
Característica : Aumento de Ingresos

CUENTA		DENOMINACIÓN	TOTAL
115	05	De La Municipalidad a Servicios Incorporados	\$ 2.280.000.-
Total			\$ 2.280.000.-

Observación:

05 03 101 - M\$ 2.280.- Ingresos para aumento de remuneración base por única vez, de parte del Sostenedor, al departamento de Educación.

Los mayores ingresos antes señalado, serán destinados a aumentar las siguientes cuentas de gastos:

Fondo : SUBVENCIÓN GENERAL
Característica : Aumento de Gastos

CUENTA		DENOMINACIÓN	TOTAL
215	21	C x P Gastos en Personal	\$ 2.280.000.-
Total			\$ 2.280.000.-

Observación: para el pago de un bono a los asistentes de la educación, para 114 funcionarios, por el monto de \$ 20.000.-**Otras Remuneraciones**

21 03 004 004 004 Bono Extraordinario Anual \$ 2.280.000.-

Sr. Alcalde, si no hay consultas se somete aprobación.

Realizada la votación, el Concejo Municipal, por unanimidad de sus integrantes, acuerda aprobar la modificación presupuestaria N° 18 Área Educación, por mayores ingresos.**INGRESOS**

CUENTA	DENOMINACIÓN	TOTAL
05 03 101	De La Municipalidad a Servicios Incorporados	\$ 2.280.000.-
Total Ingresos		\$ 2.280.000.-

GASTOS

CUENTA	DENOMINACIÓN	TOTAL
21 03 004 004 004	Bono Extraordinario Anual	\$ 2.280.000.-
Total Gastos		\$ 2.280.000.-

Acuerdo N° 107/2021**1.6.-MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA ÁREA SALUD N° 31**

Sr. Alcalde, se cuenta con la presencia de la Directora Comunal de Salud, Sra. Natalia Díaz y Srta. Elizabeth Contreras, del Departamento de Finanzas de Salud, para que presenten las modificaciones presupuestaria número 31, 32 y 33.



Srta. Elizabeth Contreras explica que la Modificación Presupuestaria N° 31 corresponde a mayores ingresos del Convenio Complementario de Fortalecimiento. El MINSAL envió un convenio complementario del Programa Fortalecimiento del Recurso Humano en Atención Primaria donde envía más recursos, por un monto total de \$ 4.892.000.-

Este Mayor Ingreso por convenio Complementario de Fortalecimiento de Recurso Humano en Atención Primaria destinados a gastar en las siguientes cuentas de Gastos.

215.22.04.999	Otros	\$ 1.220.000.-
215.29.05.002	Maquinas y Equipos para la producción	\$ 3.672.000.-
TOTAL		\$ 4.892.000.-

Realizada la votación, el Concejo Municipal, por unanimidad de sus integrantes, acuerda aprobar la modificación presupuestaria N° 31 Área Salud, por mayores ingresos.

INGRESOS

CUENTA		DENOMINACIÓN	TOTAL \$
115	05	DE OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	4.892.000.-
Total Ingresos			4.892.000.-

GASTOS

CUENTA		DENOMINACIÓN	TOTAL \$
215	22	C X P BIENES Y SERVICIO DE CONSUMO	
215.22.04.999		Otros	1.220.000.-
215.29.05.002		Maquinas y Equipos para la producción	3.672.000.-
Total Gastos			4.892.000.-

Acuerdo N° 108/2021

1.7.-MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA ÁREA SALUD N° 32 (CAMBIO DE CUENTAS DE GASTOS)

Esta modificación de cuenta serán destinada a gastar en la siguiente cuenta de Gasto.-

El desglose de Gastos es el siguiente en \$

215.22.05.001	Electricidad	\$ 5.332.000.-
215.22.06.002	Mantenión y Reparación de Vehículo	\$ 4.000.000.-
215.22.08.002	Incineración de Cortopunzante	\$ 4.325.000.-
215.22.11.999	Otros	\$ 11.943.000.-
215.22.12.999	Otros	\$ 4.704.000.-
TOTAL		\$ 30.304.000.-

o La cuenta otros es para cancelar los Exámenes de Laboratorios Básico y exámenes Ges de nuestros usuarios.-

Realizada la votación, el Concejo Municipal, por unanimidad de sus integrantes, acuerda aprobar la modificación presupuestaria N° 32 Área Salud, por traspaso en Gastos.

DISMINUCIÓN EN GASTOS

CUENTA		DENOMINACIÓN	TOTAL \$
115	22	C X P BIENES Y SERVICIO DE CONSUMO	30.304.000.-
Total			30.304.000.-



AUMENTO EN GASTOS

CUENTA		DENOMINACIÓN	TOTAL \$
215	22	C X P BIENES Y SERVICIO DE CONSUMO	
215.22.05.001		Electricidad	5.332.000.-
215.22.06.002		Mantenimiento y Reparación de Vehículo	4.000.000.-
215.22.08.002		Incineración de Cortopunzante	4.325.000.-
215.22.11.999		Otros	11.943.000.-
215.22.12.999		Otros	4.704.000.-
Total			30.304.000.-

Acuerdo N° 109/2021**1.8.-MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA ÁREA SALUD N° 33 (MAYORES INGRESOS)**

Ingresos varios por un monto total de \$ 60.989.000.-

- Bono Termino de Conflicto que envía el Ministerio a los Funcionario y Programa de Trazabilidad y Testeo de la Seremi de Salud
- Ingreso de dinero por Licencias Médicas año 2021 y Licencias Devengada, es decir, por percibir el resto del año.

Los Mayores Ingresos antes señalados serán destinados a suplementar las siguientes cuentas de Gastos.-

21.02.001.001.000	Sueldo Base	\$ 8.500.000.-
21.02.001.009.007	Asignación Especial Transitoria	\$ 1.000.000.-
21.02.001.042	Asignación de Atención Primaria	\$ 9.000.000.-
21.02.001.999.001	Bonificación Sala Cuna	\$ 1 000.000.-
21.02.001.027.002	Asignación de Desempeño Difícil	\$ 4.000.000.-
21.02.002.002	Otras Cotizaciones Previsionales	\$ 1.000.000.-
21.02.003.002.002	Desempeño Colectivo	\$ 4.500.000.-
21.02.004.005	Trabajos Extraordinarios	\$ 2.500.000.-
21.01.005.003.001	Bono Extraordinario Anual	\$ 7.262.000.-
21.02.005.003.001	Bono Extraordinario Anual	\$ 15.275.000.-
22.04.005	Materiales y Útiles Quirúrgicos	\$ 6.952.000.-
TOTAL		\$ 60.989.000.-

Realizada la votación, el Concejo Municipal, por unanimidad de sus integrantes, acuerda aprobar la modificación presupuestaria N° 33 Área Salud, por mayores ingresos.

INGRESOS

CUENTA		DENOMINACIÓN	TOTAL \$
115	05	DE OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	36.624.000.-
115	08	C XC OTROS INGRESO CORRIENTES	24.365.000.-
Total Ingresos			60.989.000.-



GASTOS

CUENTA	DENOMINACIÓN	TOTAL \$
21.02.001.001.000	Sueldo Base	8.500.000.-
21.02.001.009.007	Asignación Especial Transitoria	1.000.000.-
21.02.001.042	Asignación de Atención Primaria	9.000.000.-
21.02.001.999.001	Bonificación Sala Cuna	1 000.000.-
21.02.001.027.002	Asignación de Desempeño Difícil	4.000.000.-
21.02.002.002	Otras Cotizaciones Previsionales	1.000.000.-
21.02.003.002.002	Desempeño Colectivo	4.500.000.-
21.02.004.005	Trabajos Extraordinarios	2.500.000.-
21.01.005.003.001	Bono Extraordinario Anual	7.262.000.-
21.02.005.003.001	Bono Extraordinario Anual	15.275.000.-
22.04.005	Materiales y Útiles Quirúrgicos	6.952.000.-
Total Gastos		60.989.000.-

Acuerdo N° 110/2021**2.- ASIGNACIÓN DE RECURSOS SERVICIO BIENESTAR FUNCIONARIOS MUNICIPALES 2021.**

Sr. Secretario Municipal, se refiere al presupuesto de ingresos estimados y ejecutados del Servicio de Bienestar, durante el año 2021, entregando la siguiente información.

PRESUPUESTO 2021			
INGRESOS	INICIAL	EJECUTADO	DIFERENCIA
APORTE MUNICIPAL	\$ 7.748.656.-	\$ 7.748.656.-	\$ 0.-
APORTE SOCIOS (CUOTAS)	\$ 3.202.585.-	\$ 3.031.534.-	\$ -171.051.-
OTROS INGRESOS	\$ 100.000.-	\$ 151.795.-	\$ 51.795.-
SUPERÁVIT 2020	\$ 2.175.765.-	\$ 2.175.765.-	\$ 0.-
TOTAL INGRESOS	\$ 13.227.006.-	\$ 13.107.750.-	\$ -119.256.-

EGRESOS	INICIAL	EJECUTADO	DIFERENCIA
PRESTACIÓN MÉDICA	\$ 3.610.000.-	\$ 2.824.846.-	\$ 785.154.-
PRESTACIÓN ECONÓMICA	\$ 305.868.-	\$ 152.928.-	\$ 152.940.-
BONO ESCOLAR	\$ 698.203.-	\$ 592.117.-	\$ 96.086.-
PRÉSTAMO AUXILIO	\$ 407.824.-	\$ 0.-	\$ 407.824.-
REGALO NAVIDEÑO	\$ 3.800.000.-	\$ 3.550.000.-	\$ 250.000.-
BONO VACACIONES	\$ 3.990.000.-	\$ 3.937.000.-	\$ 52.500.-
TOTAL EGRESOS	\$ 12.801.895.-	\$ 11.057.391.-	\$ 1.744.504.-

SUPERÁVIT	\$ 425.111.-	\$ 2.050.359.-
------------------	---------------------	-----------------------

El Secretario en su exposición indica que este año se estima un superávit del orden de \$ 2.050.359.- (dos millones cincuenta mil trescientos cincuenta y nueve pesos) y que los treinta y ocho funcionarios asociados recibieron prestaciones por un monto total promedio aproximado de \$ 150.000.- a los \$ 400.000.-



Termina su exposición mencionando que el Concejo Municipal, al igual que años anteriores, en el Presupuesto Municipal año 2022, están considerados los recursos para el Servicio de Bienestar del Municipio, sin embargo para poder hacer efectivo el traspaso de dichos recursos se debe contar con el acuerdo del Concejo Municipal para determinar cuántas Unidades Tributarias Mensuales, por funcionario afiliado, se otorgarán durante el año 2022, las cuales pueden fluctuar de dos UTM a cuatro UTM por funcionario afiliado.

En consideración a lo expuesto el **Sr. Alcalde** propone que se otorgue el máximo, cuatro UTM.

Realizada la votación, el Concejo Municipal, por la unanimidad de sus integrantes, acuerda que se otorgue para el año 2022, cuatro Unidades Tributarias por funcionario afiliado al Servicio de Bienestar Municipal.

Acuerdo N° 111/2021

3.- POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Sra. Michelle Villagrán, Administradora Municipal, presenta la política de recursos humanos, hace mención que trae la anterior que se aprobó el 5 de enero del 2021, que fue acordada por el Concejo en sesión extraordinaria N° 181, con fecha 28 de diciembre del 2020.

Hace un pequeño resumen de la política de recursos humanos del año pasado para que puedan ver las modificaciones que se hicieron este año. Tiene una introducción con un marco legal, un marco conceptual, qué se entiende por política, un objetivo general, objetivo específico y en el título primero habla del proceso de recursos humanos en sus etapas: reclutamiento, inducción, mantención del personal y etapa del retiro. Se desglosa cada una de las etapas que ha mencionado, habla de aspectos transversales que debe desarrollarse en las dos etapas anteriores que tiene que ver con salud y seguridad, inclusión laboral, enfoque de género y el último capítulo tiene que ver con el retiro del personal y algunas consideraciones finales, en cuanto a la difusión de las modificaciones del presente instrumento, eso es lo que rigió hasta el 31 de diciembre del 2020, lo que fue enviado a los respectivos correos de los Concejales.

La POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS que se propone al concejo esta basada en los valores de Probidad y Transparencia, Vocación de Servicio, Inclusión Laboral, Innovación, Colaboración y Equidad.

Se hace una pequeña introducción de lo que es una Política de Recursos Humano, señala la normativa vigente el artículo 6° de la Ley 18.695 y cuál es la función, que es una hoja de ruta para todos los funcionarios municipales que ayuda a comprender las responsabilidades que cada uno tiene, por formar parte de esta institución y también señala cuales van a ser los ejes centrales, el Municipio requiere en cuanto a la política de recursos humanos:

- Contar con personal idóneo.
- Promover su desarrollo a través de capacitación en el ámbito de las funciones de los funcionarios, en los ámbitos profesional y laboral.
- Promover su motivación con el fin de fortalecer el compromiso y espíritu de servicio.
- Resguardar una evaluación transparente y objetiva, contando con mecanismos de compensación y reconocimiento equitativo.
- Brindar un clima laboral positivo, velando por la conciliación entre familia y trabajo.
- Desarrollar acciones que contribuyan a generar y mantener un ambiente laboral protector y saludable.

Los objetivos de la política de recursos humanos hace mención de cuales son los actores que intervienen siendo el primero de ellos el Director de Administración y Finanzas de acuerdo a la ley 18.695, él está a cargo no solo de la administración sino que también de recursos humanos de la Municipalidad, los directores de cada dirección y asociación de funcionarios.



Los lineamientos contemplados en la presente Política, son las siguientes:

- a.- Gestión de personas.
- b.- Reclutamiento y selección.
- c.- Proceso de inducción.
- d.- Capacitación y desarrollo.
- e.- Evaluación de desempeño.
- f.- Carrera funcionaria.
- g.- Promoción y ascenso.
- h.- Reconocimiento.
- i.- Seguridad y salud en el trabajo.
- j.- Calidad de vida y bienestar social.
- k.- Acoso sexual y laboral.
- l.- Proceso de desvinculación y retiro.
- m.- Ley de retiro voluntario.

Termina su intervención dando a conocer lo mas relevante de cada uno de los lineamientos.

Sr. Alcalde, somete aprobación la Política de Recursos Humanos presentada.

Realizada la votación, el Concejo Municipal, por unanimidad de sus integrantes, adopta el acuerdo de aprobar el Instrumento de Gestión Municipal "POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS" con el siguiente texto:

INDICE

VALORES ADSCRITOS EN LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS:

- 1.- INTRODUCCIÓN:
- 2.- OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS:
- 3.- ACTORES DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS:
- 4.- DIRECTRICES ESPECÍFICAS DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS:
 - A.- GESTIÓN DE PERSONAS.
 - B.- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.
 - C.- PROCESO DE INDUCCIÓN.
 - D.- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.
 - E.- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.
 - F.- CARRERA FUNCIONARIA.
 - G.- PROMOCIÓN Y ASCENSO.
 - H.- RECONOCIMIENTO.
 - I.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
 - J.- CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR SOCIAL.
 - K.- ACOSO SEXUAL Y LABORAL.
 - L.- PROCESO DE DESVINCULACIÓN Y RETIRO.

VALORES ADSCRITOS EN LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS:

Nuestros valores son: Probidad y Transparencia, Vocación de Servicio, Inclusión Laboral, Innovación, Colaboración y Equidad.

1. Probidad y Transparencia: Mantendremos una conducta laboral intachable, transparente, basada en la honestidad e integridad en el desempeño de nuestros cargos, orientando nuestros esfuerzos hacia la misión institucional, cumpliendo nuestras funciones con estándares incluso por sobre los exigidos legalmente, con el fin de otorgar un servicio de excelencia para nuestros vecinos.



2. Vocación de servicio: Nos preocuparemos de propiciar y otorgar una respuesta ágil a las demandas de nuestros vecinos y usuarios, comprometiéndonos con las necesidades que se presentan por parte de la comunidad.

3. Inclusión laboral: Promoveremos la inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad y propiciaremos la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación.

4. Innovación: Buscamos propiciar un ambiente laboral que promueva la creatividad de nuestros funcionarios ya sea para mejorar procesos o bien para renovar los existentes.

5. Colaboración: Propenderemos mantener un trabajo en conjunto del equipo municipal, para responder a las necesidades de nuestros vecinos, y;

6. Equidad: Buscamos ser una Institución justa e imparcial, entregando condiciones laborales dignas e igualitarias, en función a los méritos o condiciones individuales de funcionarios.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.

1. INTRODUCCIÓN:

Conforme lo establece el artículo 6° de la Ley Orgánica de Municipalidades, N° 18.695; las Municipalidades deberán contar con una "Política de Recursos Humanos", como instrumento de gestión municipal. Bajo tal mandato normativo, es que la Municipalidad de Quilleco viene en presentar su política de Recursos Humanos para el año 2022.

La Política de Recursos Humanos, cumple la función de ser una hoja de ruta para todos los funcionarios municipales, que ayuda a comprender las responsabilidades que cada uno tiene, por formar parte de esta Institución, pero que además, unifica los procesos y criterios atinentes al personal municipal, promueve un óptimo clima laboral y fortalece las confianzas en los procesos internos, lo que contribuye en contar con un equipo motivado en alcanzar los objetivos institucionales. Esta Política será flexible, transversal y dinámica, pudiendo adaptarse a las diversas situaciones de contingencia municipal.

La Municipalidad de Quilleco, está consciente que la Política de Recursos Humanos, debe mantenerse en el tiempo, para así lograr cumplir con sus objetivos, los que sin duda, son a largo plazo. Lo anterior, no obsta, a que ésta sea revisada y actualizada una vez al año, para introducir espacios de mejora y nuevos elementos.

Para el logro de los ejes centrales, el Municipio requiere:

- Contar con personal idóneo.
- Promover su desarrollo a través de capacitación en el ámbito de las funciones de los funcionarios, en los ámbitos profesional y laboral.
- Promover su motivación con el fin de fortalecer el compromiso y espíritu de servicio.
- Resguardar una evaluación transparente y objetiva, contando con mecanismos de compensación y reconocimiento equitativo.
- Brindar un clima laboral positivo, velando por la conciliación entre familia y trabajo.
- Desarrollar acciones que contribuyan a generar y mantener un ambiente laboral protector y saludable.



2.- OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.

Los objetivos que plantea la definición de la Política de Recursos Humanos son:

- a) Resguardar el bienestar del personal municipal a fin de mantener un ambiente y clima laboral nutritivo que promueva el compromiso y sentido de pertenencia de todos quienes forman parte de esta institución, evitando situaciones de acoso laboral y/o sexual.
- b) Contribuir al logro de los objetivos estratégicos municipales a través de una gestión innovadora, eficiente y comprometida, brindando a sus colaboradores un marco de desarrollo profesional y personal, favoreciendo un ambiente laboral positivo y seguro, enmarcado en el buen trato, la equidad y la conciliación familia y trabajo.
- c) Mejorar la toma de decisiones al interior de la Municipalidad, en pos del cumplimiento de los planes estratégicos.
- d) Orientar las funciones de las personas dentro de la Municipalidad, para que estas sean ejecutadas con eficiencia, oportunidad y calidad.
- e) Propender que el desarrollo de la Municipalidad vaya de la mano con el desarrollo de su personal municipal.
- f) Propender a la seguridad y salud del personal municipal.

3.- ACTORES DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.

En el proceso de planificación, implementación y seguimiento de la Política de Recursos Humanos, se establecen distintos involucrados, los cuales aportan desde sus funciones propias. Tales involucrados, son los siguientes:

- a) Dirección de Administración y Finanzas, esta dirección es la encargada de coordinar y proponer al Alcalde, el proceso de elaboración y de medición de las políticas de Recursos Humanos, velando que la política sea debidamente informada a todos los involucrados, de manera adecuada.
- b) Directores de cada dirección, serán los encargados de dar un seguimiento íntegro de la aplicación e implementación de la Política de Recursos Humanos, siendo responsables directos de su puesta en práctica en cada una de sus unidades.
- c) Asociación de funcionarios, será la contraparte en la aplicación de la Política de Recursos Humanos en los funcionarios municipales, siendo un actor que facilite y asista en el proceso de desarrollo de personas.

DIRECCIÓN DE PERSONAS.

La siguiente Política ha sido formulada y actualizada para optimizar la gestión de personas en el municipio. Con la finalidad que se ajuste a los requerimientos de las personas y la cultura organizacional, se mantendrán reuniones trimestrales con la Asociación de funcionarios, para mantener una retroalimentación que garantice la mejora continua.

4.- DIRECTRICES ESPECÍFICAS DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.

Los lineamientos contemplados en la presente Política, son los siguientes:

- a.- Gestión de personas.
- b.- Reclutamiento y selección.



- c.- Proceso de inducción.
- d.- Capacitación y desarrollo.
- e.- Evaluación de desempeño.
- f.- Carrera funcionaria.
- g.- Promoción y ascenso.
- h.- Reconocimiento.
- i.- Seguridad y salud en el trabajo.
- j.- Calidad de vida y bienestar social.
- k.- Acoso sexual y laboral.
- l.- Proceso de desvinculación y retiro.
- m.- Ley de retiro voluntario.

A.- GESTIÓN DE PERSONAS.

La Municipalidad de Quilleco, aspira a contar con Perfiles de Cargos, de Competencias y Descripción de Funciones, que guíen las actuaciones de los funcionarios en sus labores. En esa línea, está previsto para el año 2022, contar con los perfiles de cargos y de competencias, los cuales deben ser desarrollados en su cabalidad en conjunto con las jefaturas de cada unidad.

Estos perfiles, permiten reclutar al personal requerido, y así, contar con postulantes idóneos y realizar acciones concretas de capacitación y desarrollo de los mismos.

B.- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

B.1.- RECLUTAMIENTO:

Este proceso se inicia con la búsqueda de candidatos para cargos vacantes, basados en los perfiles previamente definidos, de acuerdo a lo señalado en la letra A anterior y finalizar una vez que se cuente con la definición de los posibles candidatos.

Para ingresar al Municipio, se puede a través de la calidad jurídica de Planta, Contrata o bien, bajo la modalidad de honorarios.

Cuando el ingreso se produce en calidad de planta, el municipio, de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 18.883, está obligado a llamar a concurso, el cual es un proceso técnico y objetivo, plasmado en bases administrativas que son difundidas públicamente, y que establecen diversos métodos de selección, que incluyen evaluación de factores y aplicación de pruebas de selección psicológicas y técnicas.

El Municipio promueve el reclutamiento interno, dando la posibilidad de incorporar en los procesos a funcionarios municipales, que cuenten con las competencias requeridas para el cargo en cuestión, aplicando criterios de idoneidad, promoviendo así la carrera funcionaria y también la movilidad entre los funcionarios de diferentes direcciones.

B.2.- SELECCIÓN DE PERSONAL:

La selección es un procedimiento técnico mediante el cual se miden atributos personales de candidatos reclutados en forma previa, a fin de determinar a aquellos que cuenten con mejores habilidades y conocimientos para ocupar un determinado puesto.

La selección velará por resguardar la igualdad de oportunidades entre participantes, y dicho proceso se realizará basado en criterios técnicos, competencias necesarias para cada cargo, perfil de cargo definido, utilizando el servicio de evaluación profesional que corresponda (interno o externo). La modalidad de evaluación responderá a criterios técnicos, previamente definidos y establecidos por el profesional responsable, el Director de Administración y finanzas o quien lo subroge y las personas de la unidad que solicitan la contratación.

La Municipalidad promoverá una inclusión laboral eficaz de las personas en situación de discapacidad, por ello seleccionará para un cargo, preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Los perfiles de competencias, están basados estrictamente en los requisitos establecidos para el desempeño del cargo y no podrán contener requisitos que no se asocien a éste, como sexo, estado civil, religión, tendencia política, edad, entre otros.



C.- PROCESO DE INDUCCIÓN.

La Municipalidad de Quilleco, proporcionara a través del proceso de inducción, información sobre la organización, que permitirá recibir, insertar y adaptar a las personas que ingresan a la administración y para aquellas que estando en ella, asuman nuevas funciones o nuevos cargos.

Esta inducción contara con 2 fases:

C.1 Inducción genérica, consiste en entregar información respecto al funcionamiento del municipio, en temas tales como derechos, obligaciones funcionarias, prohibiciones, incompatibilidades, bienestar, actividades recreativas, prevención de riesgos, manual de beneficios para funcionarios municipales, entre otros.

C.2 Inducción específica, centrada en aspectos claves como funciones y responsabilidades del cargo, clarificando las tareas, funciones, dependencias, niveles y expectativas de desempeño, esta inducción será realizada por el jefe directo o un tutor en el momento que se integre el funcionario y será monitoreada por la Dirección de Administración y Finanzas, que permitirá medir el impacto de estas.

Se diseñara un dossier con las temáticas abordadas en el proceso de inducción genérico y se le entregará la funcionario.

D.- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

La capacitación permite contribuir a potenciar y desarrollar competencias del personal municipal, con el fin de aportar al cumplimiento de los objetivos organizacionales. La Municipalidad dispondrá de los recursos que permitan llevar a cabo esta actividad.

El proceso de capacitación constara de 4 etapas:

D.1 Detección de necesidades de capacitación, se enmarca en un proceso metodológico, que permite identificar las actividades de cada período anual, este proceso considera la participación de los Directores y debe estar vinculado con las brechas de los cargos o funciones actuales, facilitando desempeños de excelencia para el cumplimiento de la estrategia municipal.

D.2 Planificación de la capacitación, de la detección de necesidades se desprende "El Plan Anual de Capacitación" y que será aprobado por "la Comisión de Capacitación Municipal", la que estará integrada por todos los Directores Municipales, la que velara por la equidad en la distribución de recursos, teniendo como línea base, favorecer y potenciar habilidades y conocimiento de los funcionarios municipales.

D.3 Ejecución de la capacitación, con la finalidad de asegurar la calidad de la implementación del programa, se desarrollara una estrategia de seguimiento y monitoreo y determinación de variables que impacten en la calidad del aprendizaje, lo que considera la calidad de los instructores, diseño de actividades de formación, duración de las actividades, frecuencia, calidad de las tutorías, incluyendo en el proceso a las jefaturas, lo que permite realizar ajustes y asegurar un estándar mínimo requerido.

D.4 Evaluación de la capacitación, se ejecutara mediante un sistema de indicadores de impacto, lo que consiste en la aplicación de una encuesta que permita evidenciar la satisfacción y aprendizaje alcanzado.

Las actividades y programas de capacitación voluntaria (es la que corresponde a aquella de interés para la municipalidad y que no está ligada a un cargo determinado ni es habilitante para el ascenso. El Alcalde determinara su procedencia y en tal caso seleccionara a los interesados, art. 23 Ley 18.883 EA), estarán alineadas con las iniciativas de capacitación transversal de la Municipalidad y deben ser coherentes con los objetivos estratégicos.



[Handwritten signature in blue ink]

E.- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

La evaluación de desempeño en el Municipio, se realizara en forma permanente y sistemática. Este sistema de calificaciones se encuentra regulado por la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo.

Los factores y Subfactores que se miden son:

1.- Rendimiento:

Subfactores: a) Cantidad de trabajo.
b) Calidad de la labor realizada.

2.- Condiciones personales:

Subfactores: a) Conocimiento del trabajo.
b) Interés por el trabajo que realiza.
c) Capacidad para realizar trabajo en grupos.

3.- Comportamiento funcionario:

Subfactores: a) Asistencia y puntualidad.
b) Cumplimiento de normas e instrucciones.

Esta evaluación, además de medir el desempeño de los funcionarios en forma periódica, busca instalar un proceso de comunicación abierto y asertivo entre el evaluado y la jefatura directa, que promueva un óptimo desarrollo integral que potencie la gestión municipal.

La evaluación y sub factores irán desde la nota 7 a la nota 1:

Nota 7: Sobresaliente.

Nota 6: Muy bueno.

Nota 5: Bueno.

Nota 4: Más que regular.

Nota 3: Regular.

Nota 2: Deficiente.

Nota 1: Malo.

De acuerdo a las calificaciones obtenidas, los funcionarios serán ubicados en las listas de calificaciones, de acuerdo con el siguiente puntaje:

Lista N° 1: Distinción, de 60 a 70 puntos.

Lista N° 2: Buena, de 50 a 59 puntos.

Lista N° 3: Condicional, de 30 a 49 puntos.

Lista N° 4: Eliminación, de 10 a 29 puntos.

El funcionario calificado por resolución ejecutoriada en lista N° 4 o por años consecutivos en lista N° 3, deberá retirarse de la Municipalidad dentro de los 15 días hábiles siguientes al término de la calificación. Si así no lo hiciere, se le declarara vacante el empleo a contar desde el día siguiente a esa fecha.

F.- CARRERA FUNCIONARIA.

Entendiendo la Carrera Funcionaria, como un sistema integral de regulación del empleo municipal, el cual garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función municipal, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, la idoneidad de los funcionarios de planta y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y de la antigüedad (Art. 5° Ley N° 18.883).

G.- PROMOCIÓN Y ASCENSO.

G.1 Promoción, se resguarda el derecho de todo funcionario de acceder a un cargo vacante de grado superior en la línea jerárquica de la respectiva planta, en forma ecuánime y transparente, sujetándose estrictamente al escalafón de mérito, o



excepcionalmente por concurso, aplicando para ello la normativa legal vigente.

G.2 Ascenso, se garantizara y facilitara el proceso para que el personal de planta del municipio, asuma tareas de mayor responsabilidad, según criterios de idoneidad, antigüedad y evaluación. El ascenso constituye un derecho del funcionario de acceder a un cargo vacante de grado superior en la línea jerárquico de la respectiva planta.

Ante la posibilidad de ascenso o promoción, se resguardara la difusión interna para efectuar los cargos públicos, así como también se promoverá la publicación de concursos públicos de diferentes municipios de la Región del Biobío.

H.- RECONOCIMIENTO.

La Municipalidad de Quilleco, propiciara el reconocimiento de comportamientos destacados, que generen valor agregado al quehacer de la Institución, fomentando el uso de anotaciones de mérito, remitiendo en forma sistemática circulares sobre esta materia a las diferentes direcciones municipales.

Será motivo además de reconocimiento, los años de servicio que un funcionario cumpla en la Institución, premiando los 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de trayectoria municipal, en un acto de condecoración.

I.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La Municipalidad de Quilleco, consciente de los riesgos inherentes de sus actividades, se compromete a realizar una gestión centrada en las personas, que proteja la vida, la integridad física y la salud de los funcionarios, asegurando adoptar las medidas de prevención y protección factibles, a fin de reducir los riesgos laborales, propios de cada proceso, con especial énfasis en la formulación de medidas y respuestas frente a la actual pandemia de COVID 19, con estricto cumplimiento a la normativa vigente.

J.- CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR SOCIAL.

La Municipalidad de Quilleco, propenderá a mejorar permanentemente la calidad de vida y laboral de sus funcionarios, desarrollando acciones que promuevan un clima y ambiente favorable, que privilegie la conciliación de trabajo y familia, estilos de vida saludable y espacios de encuentro que fortalezcan el sentido de permanencia e identidad de los funcionarios municipales.

Por la importancia que esto conlleva, para el año 2022, se quiere crear la Unidad de Gestión de Personas, cuyo propósito es implementar iniciativas tendientes a mejorar la calidad de vida en diferentes ámbitos y brindar un servicio cercano, oportuno y eficiente hacia los funcionarios, a través de lineamientos tales como:

- El desarrollo de un clima laboral favorable que fortalezca el vínculo y se sentido de permanencia a los funcionarios con el municipio.
- La conciliación familia y trabajo de los funcionarios.
- Detección de las diferentes necesidades e intervención social oportuna, eficiente e igualitaria a cualquier funcionario que lo requiera.
- Generación de canales de comunicación expeditos y permanentes con los funcionarios.
- Desarrollo de actividades que fomenten estilos de vida saludable.
- Entrega de beneficios por medio del Servicio de Bienestar Social.

K.- ACOSO SEXUAL Y LABORAL.

La Municipalidad de Quilleco, preocupada de mantener un ambiente laboral seguro y saludable que impulse el desarrollo de las personas y las buenas prácticas laborales, se manifiesta contraria a toda practica de acoso, ya sea entre pares, o en niveles jerárquicos diferentes, por lo que se ha trabajado en un Reglamento de Acoso, que este al alcance de todos los funcionarios y que permita denunciar conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual y canalizarlas a través de un procedimiento objetivo.



I.- PROCESO DE DESVINCULACIÓN Y RETIRO.

Un funcionario podrá cesar en su cargo, por las siguientes causales:

Aceptación de renuncia.

Obtención de jubilación, acogerse al retiro voluntario, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo municipal.

Declaración de vacancia.

Destitución.

Supresión de empleo, y;

Fallecimiento.

La desvinculación es un proceso complejo, dinámico con múltiples efectos para la organización y las personas, por tanto, la Municipalidad velara por que este proceso de desvinculación laboral, por cualquiera causal, se realice en un ambiente de respeto, resguardando que la forma en que dicha decisión sea comunicada y el espacio físico en que éste sea llevado a cabo, entregue la condiciones mínimas necesarias de respeto hacia el funcionario.

Por su parte, el Municipio, propiciara proporcionar el apoyo sistemático y permanente a los funcionarios que inicien el proceso de jubilación, entregando las herramientas necesarias para que las decisiones tomadas en un momento trascendental de sus vidas, sean las más beneficiosas.

Acuerdo N° 112/2021

4.- TRANSACCIÓN JUDICIAL EN DEMANDA CAUSA RIT T-51-2020 SOBRE TUTELA LABORAL-JUZGADO DEL TRABAJO DE LOS ANGELES.

Sra. Michelle Villagrán, expone lo siguiente: a principio del año 2020 se inició una causa que es la T-51-2020, en el Juzgado Laboral de la comuna de Los Ángeles, es por una denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente y que fue interpuesta por doña Katherine Estefy Salamanca López, Técnico en Enfermería en contra de la Municipalidad de Quilleco, representada en su momento por el Alcalde don Jaime Quilodrán Acuña o por quien haga las veces en virtud de los siguientes hechos. Hace una relación circunstancial de aquello, ella señala que en cuanto a su vínculo laboral empezó a trabajar con fecha 9 de abril del año 2015, bajo vínculo de subordinación y dependencia, realizando las funciones de paramédico de ambulancia, primero dichas funciones se realizaron en la posta rural de Tinajón, siendo trasladada posteriormente al CESFAM Canteras-Villa Mercedes donde se encuentra actualmente o hasta la vulneración que hoy se reclama. En cuanto a las funciones estas consisten en traslado de pacientes en ambulancia en la unidad de urgencia del CESFAM Canteras-Villa Mercedes, posteriormente se le designaron en forma unilateral las funciones de apoyo en la unidad de urgencia del recinto asistencial.

Para los efectos del pago de las indemnizaciones que se demandan más adelante, conforme a lo que preceptúa el artículo 172 del Código del Trabajo, al momento de la vulneración de los derechos fundamentales, estando vigente la relación laboral, ésta ascendía a la suma de \$923.022.-

A continuación la **Sra. Michelle Villagrán**, da a conocer algunos de los antecedentes previos, de contexto y vulneración de derechos fundamentales que dan lugar a la tutela alegada.

Como información anexa los términos de la demanda son los siguientes:

En mérito de lo expuesto y de lo señalado por los artículos 2, 4, 7, 8, 9, 10, 73, 162, 163, 168, 172, 173, 432, 446 y siguientes, del Código del Trabajo, y demás disposiciones de derecho aplicables; SOLICITO A US, tener por interpuesta demanda de Tutela de Derechos Fundamentales vigente la relación laboral en contra de la Municipalidad de Quilleco, ya individualizado, acogerla a tramitación en todas sus partes, y en definitiva declarar:

1. Que la demandada ha lesionado los derechos fundamentales de doña Katherine



Salamanca, en particular el derecho a la vida e integridad física y psíquica contenido en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, al no haber cumplido con su deber general de protección de la vida y salud de sus trabajadores.

2. *Agregar mantenerse en el lugar del trabajo.*
2. *Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de mis derechos fundamentales, a fin de reparar íntegramente a mi persona debe ejecutar la demandada lo siguiente:*
 - A. *\$10.153.242 por concepto de 11 remuneraciones mensuales de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3o del Código del Trabajo, o las sumas mayores o menores que US. estime conforme a derecho.*
 - B. *La indemnización por daño moral que es avaluado en la suma de \$10.000.000 o la suma mayor o menor que SS. determine en atención a los antecedentes del proceso.*
 - C. *La realización de un curso sobre buen clima laboral y respeto a los derechos fundamentales hacia mi jefatura, quien ha propiciado este clima laboral hostil y contrario a los derechos fundamentales de los trabajadores.*
 - D. *Publicación de la eventual sentencia condenatoria en la intranet de la institución y pagina web de la Municipalidad de Quilleco;*
 - E. *Que la demandada deberá pagar las costas de la causa.*

Sra. Michelle Villagrán, señala que finalmente se somete a una transacción, en el sentido que ellos se desisten de la causa si se paga la suma de **cinco millones de pesos** y además se hace disculpas en la página web del Municipio, esa es la transacción extra judicial, en el aspecto legal se está demandando por más de veinte millones de pesos, aclara que ella no lleva la causa, pero se puede vislumbrar que efectivamente se va ser condenado por aquello.

Acto seguido procede a dar lectura al Acta de Audiencia de Juicio de fecha 05 de diciembre de 2021 que en lo principal dice textualmente:

Individualización de Partes:

Ambas partes se individualizan, todo lo cual el tribunal tiene presente.

Solicitud de partes: *las partes manifiestan haber arribado al siguiente acuerdo el cual someten a la aprobación del tribunal.*

CONCILIACIÓN

- 1.- *Que la I. Municipalidad de Quilleco, retornará a la trabajadora doña KATHERINE SALAMANCA LOPEZ a las funciones adquiridas antes de los hechos denunciados es decir, aquellas contenidas en el DECRETO 1159 (Servicio de Urgencia rural, trabajo en ambulancia). En un horario de 44 horas con sistema de turnos. El retorno de la trabajadora se verificara el día 03 de enero de 2022.*
- 2.- *La I. Municipalidad de Quilleco, pagará a la trabajadora la suma única de \$5.000.000, que serán transferidos en una cuota a la cuenta corriente del abogado Ociel Hernan Rubilar Vallejos durante el mes de ENERO de 2022, con fecha tope de pago el día 31 de enero de 2022. Los datos de la cuenta son: Cuenta Corriente del Banco Scotiabank N°16512821 cuyo titular es don Ociel Hernan Rubilar Vallejos, Rut N° 16.512.821-4, correo electrónico ocielabogado@gmail.com.*
- 3.- *La I. Municipalidad de Quilleco, publicará durante todo el mes de diciembre de 2021 en su página web y diario mural disculpas públicas a la trabajadora en el siguiente tenor:*

"La Ilustre Municipalidad de Quilleco, en este acto viene en ofrecer disculpas públicas a la trabajadora doña Katherine Estefany Salamanca López Por las circunstancias vividas en el ejercicio de sus funciones con sus superiores Manuel Padilla y Felipe Rioseco los que ocurrieron antes de asumir el actual Alcalde, quien vela por el buen clima laboral de sus funcionarios."

- 4.- *Que en caso de incumplimiento, o incumplimiento imperfecto de lo acordado, se fija a modo de cláusula penal un 20% de lo acordado como pago en el punto 2 del presente acuerdo.*

Resolución: *El Tribunal aprueba este acuerdo en todo aquello que no sea contrario a derecho, y le da valor de sentencia firme o ejecutoriada para todos los efectos legales.*



Las partes quedan notificadas personalmente de todo lo obrado y resuelto en la presente audiencia, lo que consta en audio.

Dirigió y resolvió don CLAUDIO ALEJANDRO ÁLVAREZ RAMÍREZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles.

Sr. Alcalde, ofrece la palabra.

Sra. Pamela Vial, recuerda haber consultado por los sumarios que se encontraban pendientes en Salud y uno de ellos era el de la funcionaria que se menciona, le llama la atención todo esto, consulta ¿qué pasa con el sumario si no está resuelto? Y ella hace una demanda.

Sra. Michelle Villagrán, responde que son responsabilidades independientes

Sra. Pamela Vial, pregunta ¿qué pasa si la funcionaria está con licencia?

Sra. Michelle Villagrán, el sumario sigue, la licencia no es un impedimento que prohíba continuar con el sumario, si hubiera una declaración pendiente se tendría que esperar a su licencia.

Sra. Pamela Vial, pregunta ¿porqué no se cerró el sumario?

Sra. Michelle Villagrán, responde haciendo mención el porqué es tan relevante lo de preparatoria, está la prueba de la demandante, el Municipio, documentado, informes, Decreto de nombramiento y otros decretos, oficio de contraloría, correos electrónicos, si hubiese estado el sumario se podría haber hecho en la contestación se podría haber dicho que había un procedimiento disciplinario. Haber hecho mayor peso a esa eventual conducta poco proba de la funcionaria, pero no puede decir algo si no se tiene la prueba, no se pueden hacer acusaciones públicas.....

Sra. Pamela Vial, insiste en preguntar qué ha pasado con ese sumario si aun está inconcluso y porqué no se ha terminado

Se le responde que se debe terminar, cuando asumió esta administración se dio instrucciones de continuar con ese proceso y habría servido bastante en su momento. Lamentablemente no se tuvo arte ni parte en la contestación. Cuando la Concejala lo pidió se solicitó a todos los que estaban con Decreto de nombramiento sigan sus causas y obviamente se está dando un plazo prudente para que se termine, de aquí al 31 de enero.

Sr. Alcalde, somete a aprobación la transacción.

Realizada la votación, el Concejo Municipal, por unanimidad de sus integrantes, adopta el acuerdo de autorizar al Alcalde, para arribar a Transacción Judicial en demanda causa RIT T-50-2020, en la suma de \$ 5.000.000.- (Cinco millones de pesos).

Acuerdo N° 113/2021

5.- ASIGNACIÓN FUNCIONARIOS DE SALUD.

Sr. Alcalde, ofrece la palabra a la Directora de Salud, Sra. Natalia Díaz.

Sra. Natalia Díaz, presenta lo siguiente:

Primero informa al Concejo Municipal la **Asignación de Responsabilidad Directiva** que se han fijado para el año 2022 de acuerdo a las necesidades de cada CESFAM y respaldadas por Art 27, ley N° 19.378, estas se estaban cancelando durante el año 2021 a los profesionales por concepto de responsabilidad de Jefatura de Programa, y por Jefatura Técnica de Farmacia, actualmente están vigentes hasta el 31 de diciembre de



2021 y son solicitadas con algunas modificaciones para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.

Estas asignaciones de responsabilidad son las siguientes:

CESFAM QUILLECO

Profesional	Monto de Asignación Municipal
Jefe de Programa Odontológico	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Mujer	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Ambiente	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Adolescente	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Niño(a)	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Adulto y Adulto Mayor	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe Técnico de Farmacia Cesfam Quilleco	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.

CESFAM CANTERAS-VILLA MERCEDES

Profesional	Monto de Asignación Municipal
Jefe de Programa Odontológico	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Mujer	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Ambiente	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Adolescente	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Niño(a)	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Adulto y Adulto Mayor	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe Técnico de Farmacia Cesfam Canteras	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.

Rogaría al Concejo Municipal que estas Asignaciones de Responsabilidad Directivas Art 27, ley N° 19.378 que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud, respecto al personal que ejerza funciones de responsabilidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 56, puedan ser sometidas a aprobación en sesión de Concejo y estén vigentes desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre del 2022.

En **segundo lugar** solicita la aprobación de **Asignaciones Municipales** que se estaban cancelando durante el año 2021 a profesional Directores de CESFAM, Director de Departamento por concepto de Asignación Municipal Art 45 ley N° 19.378. Actualmente estas asignaciones se encuentran vigentes hasta el 31 de diciembre 2021. Por la dificultad de atraer profesionales a comunas como la nuestra, es necesario mejorar sus condiciones laborales y así poder contar con este recurso humano necesario en nuestros CESFAM de forma permanente. La actual carrera funcionaria no permite que sea atractivo para los profesionales ejercer estas labores solo con la remuneración asignada por categoría y nivel, por lo tanto por razones de buen servicio, continuidad de la atención, de procesos y en caso de la dirección comunal, dedicación exclusiva a la función de dirección, es necesario recurrir a esta asignación.



Profesional	Concepto	Monto Asignación Municipal
Director Departamento Comunal 44 hrs	Asignación Art N°45 ley 19.378.	\$ 971.413.-
Director CESFAM Canteras-Villa Mercedes	Asignación Art N°45 ley 19.378.	\$ 300.000.-
Director CESFAM Quilleco	Asignación Art N°45 ley 19.378.	\$ 300.000.-
Jefatura SOME CESFAM Quilleco.	Asignación Art N°45 ley 19.378	\$ 150.000.-
Jefatura SOME CESFAM Canteras	Asignación Art N°45 ley 19.378	\$ 150.000.-
Encargada Carrera Funcionaria	Asignación Art N°45 ley 19.378	\$ 100.000.-
Químico Farmacéutico Cesfam Quilleco	Asignación Art N°45 ley 19.378	\$ 135.000.-
Químico Farmacéutico Cesfam Canteras	Asignación Art N°45 ley 19.378	\$ 135.000.-

Rogaría puedan ser sometidas a aprobación en Sesión de Concejo, para que queden vigentes desde el 01 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del 2022.

Los montos se han mantenido durante dos años y aprobados por el Concejo.

Hace el alcance que hubo un error de tipeo en el monto cuando presentó el oficio, por lo que pide disculpas dice **\$ 135.000.- en el CESFAM Quilleco debe decir \$ 235.000.-** es lo correcto y lo que se está pagando, es lo que se ha mantenido por el tiempo.

Sra. Pamela Vial, dice no estar de acuerdo en que se haga modificación porque se aprueba lo que se está presentando, es un documento oficial no se puede estar jugando con las cosas y se está a última hora, esto debió ser presentando en octubre, pregunta ¿que pasa con Salud? ¿porqué?, todas estas cosas se presentaban en octubre, se analizaban, se entregaba con tiempo para revisar hoy el concejo ¿se tiene que poner entre la espada y la pared? Anticipa que rechaza y no aprobará nada, el Concejo tiene un orden dice que no son "monigotes" no puede autorizar un documento y después cambiar el monto.

Sr. Alcalde, aclara que no es así, es un error, al Concejo en ningún momento se le ha tratado como un "monigote", un error lo comete cualquiera, ese error se enmienda en el mismo Concejo, se somete a aprobación el cambio y finalmente a votación y se enmienda el error, recalca que no es mirar en menos el Concejo porque es el más importante para el funcionamiento, cualquiera se puede equivocar como lo han hecho muchos municipios. Acá no se está jugando con los dineros, se está haciendo una corrección a la presentación, la Sra. Pamela no lo va a aprobar pero el Concejo verá si aprueba o rechaza.

Sra. Natalia Díaz, también defiende su postura jamás ha sido su intención tratar al Concejo como monigotes, ni siquiera se le pasó por su mente, se trata de hacer estas cosas con tiempo, sin embargo fue un error de tipeo, buscó los antecedentes, tiene decretos desde el año 2017, precisamente para presentar responsablemente presentar esos bonos al Concejo eso habla que jamás ha habido un ninguneo hacia ellos, por algo viene con una presentación previa. El bono de \$ 135.000.- es un traspaso por un error también de un Decreto previo, aprobado para el farmacéutico en enero del 2021 y se cambió en febrero del 2021 a \$ 235.000.- por ese motivo...

Sr. Alcalde, se dirige a la Sra. Pamela para señalar que viene un error desde enero del 2021 y que se modificó en marzo del 2021, acá se va a modificar ahora.

Sra. Natalia Díaz, continúa diciendo que con Decreto 267 del 19 de febrero del 2021, modifica el Decreto que se hizo en enero del 2021, no en octubre, por \$ 135.000.- a \$ 235.000.- para el Químico Farmacéutico de Quilleco se hizo ese ajuste para que recibiera una remuneración igual al del Químico de Canteras se le da esa asignación de \$100.000.- más porque el desempeño difícil es más alto en el CESFAM de Canteras que en Quilleco, le entrega a la Sra. Pamela la fotocopia para que vea los Decretos que se estuvieron buscando. Es esa la razón por la que pasó a cometer el error de tipeo,



puesto que había un decreto posterior que modificaba el monto, este año se va a mantener.

El único cambio en la asignación corresponde al director del CESFAM Quilleco y CESFAM Canteras.

Sr. Alcalde, consulta ¿cuánto es el monto de la asignación que tenía la Directora Comunal?, monto que esta administración no va a cancelar.

Sra. Natalia Díaz, responde de la Directora de CESFAM era de un 30% de \$ 900.000.-

Sra. Pamela Vial, dice que el Concejo nunca le aprobó al Director ese porcentaje. Se le responde que fue aprobado por el Concejo, pero ella insiste en que el Concejo no aprobó esa asignación y hace notar que hay un error de tipeo en todos lados.

Sr. Alcalde, no puede ser que se de una asignación que no fue aprobada por el Concejo.

Sra. Michelle Villagrán, agrega que si no fue aprobado por el Concejo se debe hacer la denuncia, esa es una materia que requiere obligatoriamente la aprobación del Concejo.

Sra. Pamela Vial, insiste en que el Concejo no lo aprobó. Agrega que además venían con nombre para saber quién era el Director, los encargados de programa tampoco para que el Concejo tuviera conocimiento de quienes eran responsables de los distintos programas.

Sra. Natalia Díaz, se hizo así porque la Ley indica que deben ser no nominados, es un bono al cargo.

Hace mención Sesión Ordinaria N°120 de fecha diciembre 2020, aparece Directora CESFAM Bárbara Rioseco Santibáñez con el 30% de la asignación.

Sra. Pamela Vial, dice, no se autorizó el 30%, fue el 15%.

Sr. González, hace el alcance que sería bueno revisar cómo votaron los concejales en aquel entonces.

Sr. Pérez, pide la palabra, consulta por el médico Municipal, le llama la atención porque unos de los principales demandas de la comunidad, es la falta de horas médicas.

Sr. Alcalde, consulta a la Directora Comunal de salud por el tiempo que está con licencia el médico Municipal y cuál es su nombre.

Sra Natalia, responde que el Dr. Pérez estuvo con licencia médica más de seis meses y no generó mayor impacto en la comunidad en cuanto a las atenciones. Estuvo haciendo teletrabajo, pero es curioso que cuando llamaba no le contestaban los pacientes.

Sr. Alcalde cree que es más tiempo, le gustaría que se revisara porque la actual administración lleva seis meses y aún no se le conoce

Sra Natalia Díaz, el aporte del médico municipal durante el 2021 es prácticamente nulo, tampoco tiene un ejercicio de sus funciones que haya sido destacado o que haya mejorado el estándar de las horas médicas municipales. Se considera un médico por cada 2.500 habitantes, acá se tiene diez mil, con cuatro médicos se está cumpliendo con el estándar, por lo tanto, el quinto médico debió haber rebajado bastante las atenciones médicas en las postas, urgencias y eso no fue así.

Sr. Pérez, dice que se debe ver que los médicos tiene que hacer el servicio tampoco está en forma permanente, que es lo que se esperaba de ellos, por eso era la intención de tener un quinto médico. Aquí ellos se van con capacitaciones, queda el vacío, hay una licencia también queda un vacío, ahí la idea era complementar.

En cuanto a las licencias médica, dice haber hablado con un funcionario que lleva años y ha tenido una sola licencia durante los años que lleva trabajando y ahora es común



verlo, "se enferman más que uno" y en todo ámbito, ahí se pregunta por el servicio, la vocación.

Sra. Pamela Vial, interviene diciendo, que depende de la situación en que se esté, recuerda en el periodo pasado muchos funcionarios de salud pasaron casi los cuatro años con licencia y pasó también el en Municipio, y hoy están todos sanos, eso es lo raro.

Sr. Alcalde, responde que ahora se tiene un nuevo bando que está con licencia.

Se produce una conversación entre la Sra. Pamela y Sr. Alcalde, se habla de nóminas de personas finiquitadas en la administración anterior, fueron 62 personas desvinculadas, términos de contrato, lo que es distinto a lo que pasará ahora y en algún momento se informará al Concejo, Sr. Alcalde agrega que no puede despedir a alguien y traer a otra persona porque es por presupuesto.

Sr. González, pide la palabra y solicita que se establezca un poco de orden, pensando en el trabajo para el Secretario Municipal para redactar el acta después, cree que esto debiera ser igual que en el Senado, el presidente concede la palabra.

Sr. Alcalde, la conversación o consultas que se de en torno al tema que se está tratando y pidiendo la palabra, en este momento la tenía don Luis Pérez.

Sr. Pérez, continúa con su punto en atención al médico, dice complicarle y espera no tener que lamentar la decisión después, de no contar con un médico.

Sr. Veloso, hace una consulta y dice no tener nada que ver con le tema pero la considera importante para él. ¿se ha desvinculado personas del servicio de salud?

Sra. Natalia, responde que las desvinculaciones ya fueron notificadas.

Sr. Veloso, otra consulta es ¿cuál es la justificación que se dio?

Sra. Natalia Díaz, la respuesta es que a todos la misma justificación porque es solo una, netamente por tema presupuestario la razón de la salida de cada una de las personas.

Sr. Alcalde, agrega que a otras por término de programas.

Sr. Veloso, en cuanto al porcentaje que se está diciendo de un 15%, ¿cuáles son los porcentajes de incentivo?

Sra. Natalia Díaz responde que la ley establece que puede ser desde un 5% hasta un 30%, siempre ha sido un 15% y no se va hacer modificación a eso, siempre se ha aprobado un 15% de la asignación a los encargados de programas. Solamente la modificación que se hizo fue sacar el 30% de asignación para la Directora.

Sra. Pamela Vial, pide la palabra consulta quién es el o la encargada de Medio Ambiente

Sra. Natalia Díaz, nombra todos los programas y sus encargados: el Jefe de programa ontológico siempre ha sido el doctor Vargas en Canteras y el Dr. Vejar en Quilleco; jefe programa de la mujer es Giannina Flores, en Canteras y en Quilleco Melisa Sanhueza; Programa de Ambiente es Daisy Solar en Canteras y Giovanna Stagno en Quilleco; Programa Adolescente Camila Balboa en Canteras y Jéssica Urrutia en Quilleco; Programa del niño Rosa Almendras, en Canteras y María Eugenia Irribarra en Quilleco; Programa adulto mayor, Valeria Lara en Canteras y Lorena Medina en Quilleco; Jefe Técnico en farmacia Jessica Urriola, en Canteras y Sara Fredes.

Sr. Alcalde, somete a aprobación el 15% de asignación para jefes de programa:



Sr. González	APRUEBA
Srta. Lorena Brito	APRUEBA
Sr. Jure	APRUEBA
Sr. Veloso	RECHAZA
Sr. Pérez	APRUEBA, pero le preocupa la situación del médico.
Sra. Pamela Vial	RECHAZA
Sr. Alcalde	APRUEBA

Realizada la votación, el Concejo Municipal, por mayoría de cinco votos a favor, dos en contra, acuerda otorgar una Asignación por concepto de jefatura, desde el 01 ENE 2022 hasta el 31 DIC 2022, a Profesionales de ambos Centros de Salud Familiar, en los porcentajes que se señalan:

CESFAM QUILLECO

Profesional	Monto de Asignación Municipal
Jefe de Programa Odontológico	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Mujer	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Ambiente	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Adolescente	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Niño(a)	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Adulto y Adulto Mayor	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe Técnico de Farmacia Cesfam Quilleco	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.

CESFAM CANTERAS-VILLA MERCEDES

Profesional	Monto de Asignación Municipal
Jefe de Programa Odontológico	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Mujer	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Ambiente	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Adolescente	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Niño(a)	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe de Programa Adulto y Adulto Mayor	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.
Jefe Técnico de Farmacia Cesfam Canteras	Equivalente al 15% de la sumatoria de sueldo base + asignación de atención primaria.

Acuerdo N° 114/2021

Sr. Alcalde, somete a aprobación la Asignación Municipal Artículo 45 manteniendo los mismos montos del año 2021 excepto la Asignación de los Directores de CESFAM que se propone aumentarla en \$ 100.000.- y la corrección de \$ 235.00.- en lugar \$135.000.- en la asignación del Químico Farmacéutico Cesfam Quilleco.



Sr. González	APRUEBA
Srta. Lorena Brito	APRUEBA

Sr. Jure APRUEBA
 Sr. Veloso RECHAZA
 Sr. Pérez APRUEBA y que en la próxima sesión venga modificado el documento, con el monto de \$ 235.000.-

Sra. Pamela Vial RECHAZA
 Sr. Alcalde APRUEBA

Realizada la votación, el Concejo Municipal, por mayoría de cinco votos a favor, dos en contra, acuerda otorgar una Asignación Municipal Mensual, desde el 01 ENE 2022 hasta el 31 DIC 2022, por los motivos y montos que se indican, a los cargos del Departamento de Salud que se señalan:

Profesional	Concepto	Monto Asignación Municipal
Director Departamento Comunal 44 hrs	Asignación Art N°45 ley 19.378.	\$ 971.413.-
Director CESFAM Canteras-Villa Mercedes	Asignación Art N°45 ley 19.378.	\$ 300.000.-
Director CESFAM Quilleco	Asignación Art N°45 ley 19.378.	\$ 300.000.-
Jefatura SOME CESFAM Quilleco.	Asignación Art N°45 ley 19.378	\$ 150.000.-
Jefatura SOME CESFAM Canteras	Asignación Art N°45 ley 19.378	\$ 150.000.-
Encargada Carrera Funcionaria	Asignación Art N°45 ley 19.378	\$ 100.000.-
Químico Farmacéutico Cesfam Quilleco	Asignación Art N°45 ley 19.378	\$ 235.000.-
Químico Farmacéutico Cesfam Canteras	Asignación Art N°45 ley 19.378	\$ 135.000.-

Acuerdo N° 115/2021

Sr. González, pide la palabra antes que se retire la Directora Comunal de Salud, en atención a la intervención de don Luis Pérez, no se podría estar en desacuerdo con él no obstante al desempeño entregado por la directora antes, consulta si en materia de salud mental habrá algún programa, dado que afecta mucho al adulto mayor cree es necesario disponer de algún programa que refuerce esa área.

Sra. Natalia Díaz, cree se debe haber presentado en el transcurso del año un nuevo programa de salud mental aportado por el servicio, ese programa contempló la contratación de una psicóloga 22 horas para Quilleco y 22 horas para Canteras, una enfermera que realiza la pesquisa, aplica un test donde pueden evaluar cómo está la salud mental de la persona y ver si atiende psicólogo o médico, además el programa contempla hasta el mes marzo la participación de dos médicos uno en cada CESFAM para atender en salud mental del paciente. Partió este programa complementario en octubre, los días sábados atiende el médico 7 horas en cada CESFAM, alrededor de 15 a 20 personas y da atención a lo que menciona el Concejal González. El programa se extiende con Psicóloga y Enfermera durante todo el año 2022, el médico solamente hasta el mes de marzo.

Sr. Alcalde agradece la presencia de la Directora Comunal de Salud

6.- PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE ADECO.

Sr. Alcalde, con fecha 21 de diciembre se recibió en Secretaría Municipal de parte la Directora del Liceo Bicentenario Francisco Bascuñán Guerrero, Sra. Adriana Sandoval Lagos a Director DAEM, Secretario Municipal y al Alcalde un documento que solicitaba poder exponer en esta sesión el convenio de desempeño de acompañamiento ADECO.

Se ha cumplido con la solicitud de la Directora, se ha puesto en Tabla de Concejo y le ofrece la palabra.



Sra. Adriana Sandoval, saluda a todos los integrantes del Concejo, agradece se le haya dado la oportunidad de exponer para cumplir legalmente con presentar ante el Concejo el convenio de desempeño de acompañamiento de los señores profesores, es la segunda vez que se hace.

Sr. González, pide la palabra para hacer una pregunta ¿esta normativa desde cuándo data?

Sra. Adriana Sandoval, responde que desde el año 2004 y en el liceo partió el año pasado.

Sr. González, consulta también si existe algún requisito de medición del rendimiento, ¿hay estándar mínimo de 250 puntos promedio por ejemplo?

Sra. Adriana Sandoval, responde que no, la idea es que esto contribuya la mejora, lo importante es un avance.

Sr. Alcalde, quiere entender, tal como dice don Manuel, que es para el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes, por lo tanto, debe haber un monitoreo, evaluación porque si el próximo año, como está la DEPROE también, y el Municipio como sostenedor, eso tiene que reflejar en la mejora del rendimiento y de eso se debe dar cuenta el evaluador, para allá apunta.

Sra. Adriana Sandoval, lo importante de esto es que se inserta dentro de lo que es el trabajo colaborativo, se ha ido insertando en el colegio y sistematizando prácticas como por ejemplo haciendo diagnóstico y los resultados lo ve el equipo, se hace el análisis y se buscan estrategias colaborativas para poder trabajar con los estudiantes.

A continuación el profesor Felipe Grandón, coordinador del proyecto Bicentenario del Liceo realiza la siguiente presentación:

*Asignación Desempeño Colectivo 2021
Liceo Bicentenario Francisco Bascuñán Guerrero*

Antecedentes

LEY 19933 Y DECRETO N°176, año 2004.

OBJETIVO: incentivo que promueve la mejora continua de las prácticas de gestión de los equipos directivos y técnico pedagógicos, para el mejoramiento de los aprendizajes de sus estudiantes.

Asignado a: Docentes directivos y/o técnico-pedagógicos.

Establecimientos con mas de 250 alumnos.

Características:

Proceso resultante de lo que el equipo directivo y técnico pedagógico se propone como desafío para el mejoramiento de su práctica.

Trabajo coordinado del equipo directivo y UTP con Sostenedor y DEPROV.

El éxito del convenio es resultado de todos los involucrados:

Quienes suscriben:

Directora

Inspector

jefe Unidad Técnica Pedagógica

Encargada Convivencia Escolar

Resultados

Fortalecimiento del trabajo colaborativo y del liderazgo del equipo directivo.

Potenciar el plan de trabajo anual del equipo directivo en concordancia del PEI y PME.

Foco en los aprendizajes de los estudiantes mediante la gestión institucional y pedagógica.

Cultura escolar organizada y sistematizada, lo que impacta en docentes, asistentes,



familias y los estudiantes.

El desarrollo y despliegue de buenas prácticas directivas y técnico pedagógicas para alcanzar niveles de excelencia en el Establecimiento Educacional.

Innovación pedagógica y uso de TICs en nuestros docentes.

Contexto COVID - 19

Impacta en el convenio por lo que se realizan adecuaciones por parte del CPEIP, disminuyendo etapas de implementación.

Desarrollo de una educación a distancia, mediante medios tecnológicos y trabajo remoto.

Flexibilización de etapas de implementación del Convenio.

Objetivos

Promover el Mejoramiento permanente del proceso educativo a través del Fortalecimiento de la gestión directiva y técnico pedagógica, con foco en el aprendizaje de los estudiantes.

Fortalecer la gestión y liderazgo directivo de los equipos directivos y técnicos pedagógicos, en cada uno de los procesos institucionales.

Promover una cultura colaborativa entre sostenedores y departamentos provinciales, velando por el mejoramiento continuo y la excelencia del servicio educativo.

Contribuir en el mejoramiento de las habilidades profesionales del equipo directivo y técnico pedagógico, en la detección y desarrollo de las prácticas docentes de acuerdo al contexto, las necesidades de los docentes, de los estudiantes y de la organización escolar.

Obtener la Asignación de Desempeño Colectivo, para cada uno de los integrantes del equipo directivo y técnico pedagógico

Etapas del Convenio de Desempeño Colectivo

Convenio Tipo

Trabajo colaborativo para la innovación pedagógica con uso de TIC en el aula.

Descripción Objetivo Estratégico del PME:

Liderar y monitorear aspectos centrales del trabajo colaborativo para la innovación pedagógica con uso de TIC en el aula, a docentes determinados entre prekinder a cuarto medio, para así mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes.

Metas Institucionales

Mayo

***Etapas 1:** El equipo directivo debe levantar un diagnóstico participativo con los(as) docentes de su establecimiento en el que se identifiquen necesidades de desarrollo profesional docente para implementar nuevas estrategias de enseñanza en el aula con tecnologías para desarrollar las habilidades para el siglo XXI en los(as) estudiantes.*

Junio

***Etapas 2:** El equipo directivo junto al equipo docente diseña y planifica las actividades anuales que contempla la planificación de las clases que realizarán los(as) docentes, las instancias de acompañamiento a los docentes y el monitoreo.*

Jul.-Nov.

***Etapas 3:** El equipo docente implementa las actividades planificadas. Asimismo, el equipo directivo realiza acompañamiento a las prácticas docentes y realiza monitoreo sistemático de estas actividades para determinar su nivel ejecución, recoger información para identificar problemas de gestión, observar coherencia de las actividades para lograr las metas, y tomar decisiones para mejorar la ejecución y lograr lo planificado.*

Diciembre

***Etapas 4:** El equipo directivo evalúa e informa los resultados de la acción implementada a los(as) representantes de la comunidad escolar. El equipo directivo analiza su gestión y el mejoramiento de sus prácticas directivas, el avance en el fortalecimiento profesional de sus docentes y la contribución en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes. Finalmente, realiza proyecciones para continuar potenciando el desarrollo profesional durante el próximo año escolar.*



Sra. Adriana Sandoval, agradece que le hayan recibido en el Concejo y espera se den muchas más instancias de poder compartir.

Sr Pérez, se refiere a diversificación del área técnico profesional, consulta si es factible y posible dar un mayor atractivo al liceo bicentenario.

Sra. Adriana Sandoval, se basa en un dato real correspondiente al liceo de Huepil, siempre ha tenido el área forestal, esa línea de trabajo y hubo muchas veces interés de la autoridad para que pudiesen diversificar, ver otras alternativas y poder atraer matrículas, no lo hicieron, de 600 a 700 estudiantes hoy están con 300. Esto es como el mercado, se debe estar estudiando haciendo fuerzas a los estudiantes, ellos tienen mucho interés en que se tenga algo vinculado al área de la medicina, pero también es caro el área de la salud. Siempre le ha llamado la atención que el liceo tiene mucho terreno y se podría incursionar en algo relacionado en agroindustrial porque hay muchos niños que vienen del campo y pudieran tener sus propios cultivos, huertos, poder innovar, ya tiene algo que es muy valioso que es la tierra. Se podría tener algo como una conservera de fruta, deshidratar alimentos, hay que hacer un estudio de intereses y convenir con los intereses de los estudiantes, el aporte que se hace es transformarlo en un referente educacional.

Se agradece la presencia de la directora y profesor.

7.- PROPUESTA CALENDARIZACIÓN SESIONES ORDINARIAS DE CONCEJO MUNICIPAL AÑO 2021.

Se propone fijar el siguiente calendario de sesiones ordinarias del Concejo año 2022, tomando en cuenta la variación que se acostumbra realizar en periodo estival.

MES	SESIÓN	DÍA	FECHA
ENERO	1ª SESIÓN	MIÉRCOLES	05 ENE 2022
	2ª SESIÓN	MIÉRCOLES	12 ENE 2022
	3ª SESIÓN	VIERNES	14 ENE 2022
FEBRERO	1ª SESIÓN	MIÉRCOLES	16 FEB 2022
	2ª SESIÓN	VIERNES	18 FEB 2022
	3ª SESIÓN	MIÉRCOLES	23 FEB 2022
MARZO	1ª SESIÓN	MIÉRCOLES	02 MAR 2022
	2ª SESIÓN	MIÉRCOLES	09 MAR 2022
	3ª SESIÓN	MIÉRCOLES	16 MAR 2022
ABRIL	1ª SESIÓN	MIÉRCOLES	06 ABR 2022
	2ª SESIÓN	MIÉRCOLES	13 ABR 2022
	3ª SESIÓN	MIÉRCOLES	20 ABR 2022
MAYO	1ª SESIÓN	MIÉRCOLES	04 MAY 2022
	2ª SESIÓN	MIÉRCOLES	11 MAY 2022
	3ª SESIÓN	MIÉRCOLES	18 MAY 2022
JUNIO	1ª SESIÓN	MIÉRCOLES	01 JUN 2022
	2ª SESIÓN	MIÉRCOLES	08 JUN 2022
	3ª SESIÓN	MIÉRCOLES	15 JUN 2022
JULIO	1ª SESIÓN	MIÉRCOLES	06 JUL 2022
	2ª SESIÓN	MIÉRCOLES	13 JUL 2022
	3ª SESIÓN	MIÉRCOLES	20 JUL 2022



AGOSTO	1ª SESIÓN	MIÉRCOLES	03 AGO 2022
	2ª SESIÓN	MIÉRCOLES	10 AGO 2022
	3ª SESIÓN	MIÉRCOLES	17 AGO 2022
SEPTIEMBRE	1ª SESIÓN	MIÉRCOLES	07 SEP 2022
	2ª SESIÓN	MIÉRCOLES	14 SEP 2022
	3ª SESIÓN	MIÉRCOLES	21 SEP 2022
OCTUBRE	1ª SESIÓN	MIÉRCOLES	05 OCT 2022
	2ª SESIÓN	MIÉRCOLES	12 OCT 2022
	3ª SESIÓN	MIÉRCOLES	19 OCT 2022
NOVIEMBRE	1ª SESIÓN	MIÉRCOLES	02 NOV 2022
	2ª SESIÓN	MIÉRCOLES	09 NOV 2022
	3ª SESIÓN	MIÉRCOLES	16 NOV 2022
DICIEMBRE	1ª SESIÓN	MIÉRCOLES	07 DIC 2022
	2ª SESIÓN	MIÉRCOLES	14 DIC 2022
	3ª SESIÓN	MIÉRCOLES	21 DIC 2022

Analizada la propuesta, el Concejo por la unanimidad de sus integrantes, acuerda aprobar el calendario de Sesiones Ordinarias propuesto para el año 2022.

Acuerdo N° 116/2021

No habiendo más que tratar, se levanta la sesión a las 11:45 horas.



LUIS ALDO CID ANGUITA
SECRETARIO MUNICIPAL