



2026

PRESUPUESTO MUNICIPAL

El Bosque **Ciudadano** para todos y todas



Índice

Presentación	1
I. Orientaciones Generales.....	3
II. Presupuesto Municipal 2026.....	10
III. Presupuesto Salud 2026	22
IV. Plan Comunal de Seguridad Pública	34
V. Política de Servicios Municipales.....	56
VI. Plan de Desarrollo Comunal	62
VII. Políticas de Gestión de Personas, Sectores Municipal y Salud	69
VIII. Fundamentación de Honorarios	104
IX. Plan Anual de Formación y Capacitación.....	107
X. Plan Regulador Comunal.....	118
XI. Mejoramiento de la Gestión Municipal.....	124
XII. Programas Municipales	143
XIII. Iniciativas a postular Fondos Externos.....	197
XIV. Plan de Inversión Comunal	199
XV. Subsidios.....	207
XVI. Política Sectorial de Salud Comunal.....	208



Presentación

El Presupuesto Municipal 2026 se presenta como un instrumento financiero transparente, moderno y eficiente, diseñado para responder con responsabilidad a las demandas ciudadanas y a las mejoras continuas de las condiciones de vida de todas las familias bosquinas.

En una etapa de consolidación administrativa y de compromiso con el desarrollo integral, la planificación presupuestaria prioriza inversiones en infraestructura, salud, cultura y seguridad, reafirmando el compromiso con una gestión pública basada en cuentas claras y participación comunitaria.

El compromiso alcanzado hasta la fecha ha sido fruto del esfuerzo conjunto entre la comunidad y sus autoridades, quienes han trabajado incansablemente para construir una comuna más equitativa, inclusiva y orientada al bienestar social.

Somos una Municipalidad que avanza con firmeza hacia un modelo de desarrollo integral, inclusivo y tecnológico, consolidando su crecimiento a través de políticas públicas que promueven una movilidad sustentable y conectada con la gran ciudad.

Esta integración territorial no solo mejora la calidad de vida de nuestros vecinos, sino que también fortalece el tejido urbano y social, permitiendo que cada rincón de nuestra comuna se vincule de manera eficiente y ecológica con el entorno metropolitano. Apostamos por una planificación estratégica que prioriza el bienestar colectivo, con infraestructura pensada para el futuro y soluciones que responden a los desafíos contemporáneos.

Nuestro compromiso con una gestión transparente y participativa se refleja en la presencia activa del Estado en áreas fundamentales como la salud, el transporte público, la seguridad ciudadana y el alumbrado público digitalizado. Además, garantizamos el acceso equitativo al deporte, la recreación y la cultura como derechos esenciales, promoviendo espacios de encuentro, expresión y desarrollo personal para todas las edades.



Esta visión de gobierno local se construye junto a la comunidad, escuchando sus necesidades y trabajando en conjunto para transformar cada iniciativa en una oportunidad de crecimiento compartido. Así, reafirmamos nuestro rol como una Municipalidad que no solo administra, sino que inspira y lidera con responsabilidad social.

La comuna de El Bosque conmemora 35 años de existencia en 2026, un nuevo ciclo en el que comprometemos nuestro mayor esfuerzo, para consolidar un territorio que se piensa desde sus barrios, se construye con sus habitantes y se proyecta como un espacio de oportunidades, inclusión y dignidad para las futuras generaciones.

Manuel Zúñiga Aguilar
Alcalde



I. Orientaciones Generales

La certeza de la incertidumbre

Se ha transformado en una costumbre al hablar de economía pensar que nos depara el futuro, que incertidumbres vienen, cuál será la próxima inestabilidad política que frene las inversiones, cierre las fronteras o suba la tasa de interés. Todo eso hace muy difícil impulsar verdaderos proyectos de desarrollo nacional y comunal.

Después de seis años de vivir en entornos muy tensionados ya nos acostumbramos a ver eso como la normalidad y a esta como lo impredecible.

Desde el año 2019, hemos pasado por momentos donde los riesgos internos y externos nos han impedido frenar y poner a un nivel aceptable la inflación, normalizar las tasas de interés, elevar el crecimiento y disminuir el desempleo.

Junto al COVID, a la guerra de Ucrania, a las guerras locales, lo más relevante han sido las tensiones geopolíticas en el Medio Oriente que, con la guerra entre Israel e Irán y la intervención de Estados Unidos, ha cobrado su momento más álgido al punto de poner en primer plano el tema de la guerra nuclear. El intercambio de ataques entre estos países introdujo una nueva dosis de incertidumbre en los mercados internacionales, que fue reforzada por la política del presidente Trump, elevando los temores sobre una eventual escalada regional. Mas allá de cómo evolucione este conflicto en particular, la situación nos recuerda que los riesgos geopolíticos se han convertido en una fuente persistente de inquietud para la economía global y ello afecta la confianza de los hogares y las empresas.

CHILE

En nuestro país la trayectoria de las políticas macro económicas ha sido sólida y robusta. Pero tenemos retos crecientes que derivan de la baja tasa de crecimiento, la moderación de la inversión, un estancamiento permanente de la productividad y una creciente dificultad para crear empleos particularmente para las mujeres de nuestro país.

Para el 2025 se espera terminar el año con un crecimiento del PIB del 2,2% que se explica por el alto crecimiento del primer semestre y la materialización de las tensiones comerciales que se harán efectiva en el segundo semestre. En tanto para el año 2026 las proyecciones apuntan a una baja del crecimiento alrededor del 2%.



NUESTRA MUNICIPALIDAD

En este contexto las acciones de nuestra Municipalidad deben estar atenta a los cambios que implica ser parte de un país con una economía tan abierta como la nuestra.

Los avances y obras logrados se deben proteger y profundizar su calidad y mantención, sin dejar de lado nuevas iniciativas que hagan mejor el vivir y sentir en El Bosque.

El crecimiento del desempleo en el país y en nuestra comuna, la incertidumbre geopolítica y las estrecheces económicas, nos demandan esforzarnos en esas áreas que afectan más la vida de nuestros vecinos abocarse a crear los HUB de emprendimiento como ya lo han hecho una docena de comuna de nuestro país, favorecer la economía local, ahorrar recursos y hacer más segura la vida de todos y todas son, sencillamente, las urgencias que tenemos que enfrentar.

La Ilustre Municipalidad de El Bosque

Nuestro Principio

El desarrollo sostenido de la comuna en los últimos años, incluso frente a un escenario económico complejo a nivel nacional, ha sido posible gracias a un esfuerzo constante que hoy exige aún más compromiso.

Las numerosas obras ejecutadas, la renovación de veredas, calles y pasajes, el incremento en la instalación de luminarias, junto con la ampliación y mejora de los espacios deportivos y áreas verdes, son avances concretos, visibles y al servicio de todos los vecinos.

Sin embargo, todo lo alcanzado debe proyectarse hacia el futuro, mantenerse en el tiempo y, sobre todo, seguir mejorándose.

Estas son las razones que nos exigen ser rigurosos en la formulación, aprobación y correcta ejecución del Presupuesto.

De nada sirve avanzar si no somos capaces de sostener, optimizar y ampliar las obras ya realizadas. En materia presupuestaria, el principio fundamental es que todo recurso debe estar orientado a mejorar la comuna; ese es un compromiso ineludible. Porque se trata de seguir creciendo, especialmente en una comuna con recursos limitados, donde las necesidades superan con creces las disponibilidades.



Por ello, es imprescindible establecer prioridades claras, administrar con austeridad, incorporar tecnologías eficientes, utilizar los medios más económicos y contar con el compromiso y entusiasmo del equipo municipal para que los proyectos se concreten de forma exitosa y los vecinos perciban mejoras reales en su vida cotidiana.

A continuación, se describe la composición de los ingresos municipales proyectados al 2026.

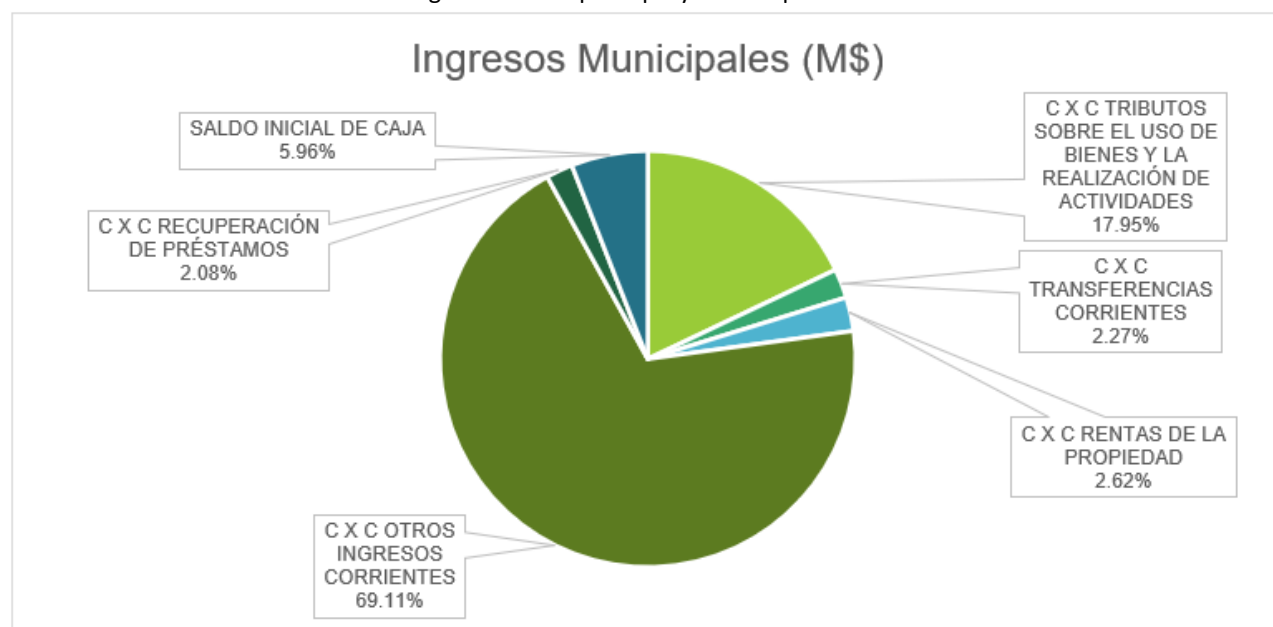
Ingresos:

Tabla 1: Ingresos Municipales

Designación	Monto M\$
C x C tributos sobre el uso de bienes y la realización de actividades	7.525.582
C x C Transferencias corrientes	951.827
C x C Rentas de la propiedad	1.100.000
C x C Otros ingresos corrientes	28.975.954
C x C Recuperación de préstamos	872.025
Saldo inicial de caja	2.500.000
Total de Ingresos	41.925.388

Fuente: Dirección de Administración y Finanzas

Gráfico 1: Ingresos Municipales proyectados para el año 2026



Fuente: Dirección de Administración y Finanzas.



Como muestra el Gráfico N°1 nuestra principal fuente de ingresos, la cual representa el 69,11% de los ingresos proyectados corresponde a “Otros ingresos corrientes”, el cual se desglosa de la siguiente manera:

1. **Recuperaciones y reembolsos por licencias médicas: M\$143.026.-** Corresponde a los ingresos provenientes de la recuperación de licencias médicas. Comprende las siguientes asignaciones: Reembolso artículo 4º Ley N°19.345 y Recuperaciones artículo 12 Ley N°18.196.
2. **Multas y sanciones pecuniarias: M\$1.495.513.-** Corresponden a ingresos provenientes de pagos obligatorios por pagos de terceros, por el incumplimiento de las leyes, normas administrativas u obligaciones.
3. **Participación del fondo común Municipal Art. 38 DL. N°3.063: M\$27.035.398.-** Comprende el ingreso por concepto de la participación que se determine del “Fondo Común Municipal”, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 DL. N°3.063, de 1979.
4. **Fondos de terceros: M\$24.544.-** Comprende los recursos que recaudan las Municipalidades que en virtud de la legislación vigente deben ser reintegrados a otras municipalidades u organismos públicos.
5. **Otros: M\$277.473.-** Otros Ingresos Corrientes no especificados en las categorías anteriores.

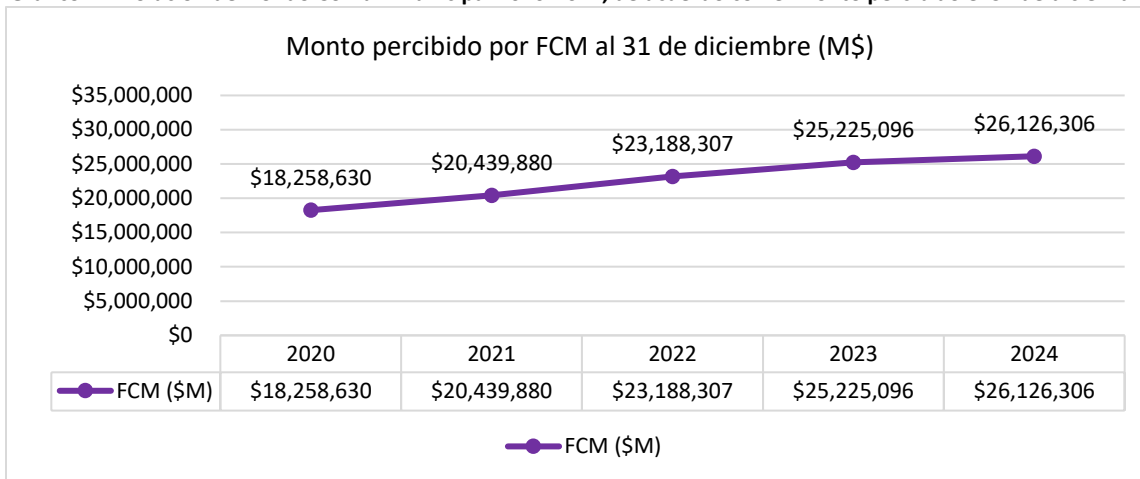
Fondo Común Municipal

El Fondo Común Municipal corresponde a un mecanismo de redistribución solidaria de los ingresos propios entre las municipalidades del país (Art. 122, Constitución Política del Estado), el cual es administrado por la SUBDERE en conjunto con la TGR.

La distribución del FCM considera factores como la cantidad de habitantes, ingresos propios permanentes del municipio, nivel de pobreza de la comuna, predios exentos de pago de contribuciones y un 25% se distribuye en partes iguales para los municipios del país, por lo que, si bien todas las municipalidades del país perciben fondos por dicho concepto, aquellas que tienen una mayor capacidad económica aportan mayores flujos de los que reciben, por lo que los municipios con mayor vulnerabilidad y cantidad de habitantes son los principales beneficiados por el fondo.



Gráfico 2: Evolución del Fondo Común Municipal 2010-2024, de acuerdo con el monto percibido el 31 de diciembre



Fuente: Sistema de Contabilidad Municipal, Dirección de Administración y Finanzas.

Tabla 1: Fondo Común Municipal Proyectado 2026

Cuenta	Denominación	Total (M\$)
115-08-03-000-000-000	Participación FCM	149.176
115-03-01-002-001-000	Aseo en impuesto territorial	725.417
115-03-03-000-000-000	Participación en impuesto territorial	27.035.398
Total		27.909.991

Fuente: Sistema de Contabilidad Municipal, Dirección de Administración y Finanzas.

Para determinar el monto presupuestado para el año 2026 por concepto de fondo común municipal, ha sido necesario realizar un análisis histórico de los últimos 7 años, su comportamiento y la variación que ha experimentado desde el año 2018 al 2025.

Tras el análisis realizado se ha presupuestado para el año 2026 ingresos de M\$27.909.991 en relación con los 3 componentes asociados al FCM.



Gastos

Los gastos presupuestarios proyectados para el 2026 ascienden a M\$41.925.388.- que se distribuyen, de la siguiente forma:

Tabla 2: Gastos Proyectados Presupuesto 2026

Designación	Monto M\$
C X P Gastos en personal	18.287.001
C X P Bienes y servicios de consumo	13.134.123
C X P Prestaciones de seguridad social	555.000
C X P Transferencias corrientes	4.467.371
C X P Íntegros al fisco	23.000
C X P Otros gastos corrientes	137.000
C X P Adquisición de activos no financieros	368.293
C X P Iniciativas de inversión	4.407.600
C X P Transferencias de capital	20.000
C X P Servicio de la deuda	526.000
Total de Ingresos	41.925.388

Fuente: Dirección de Administración y Finanzas

El desarrollo del ejercicio presupuestario 2025 procuró resguardar adecuadamente todos los gastos asociados al funcionamiento estructural y operativo de la institución; tales como gastos de aseo domiciliario, ferias libres, barrido de calles, retiro de escombros y voluminosos, disposición final de residuos domiciliarios, mantenimiento de áreas verdes, mantenimiento y reparación de los semáforos de la comuna, mantenimiento de colectores evacuadores de agua lluvia y gastos del personal municipal.

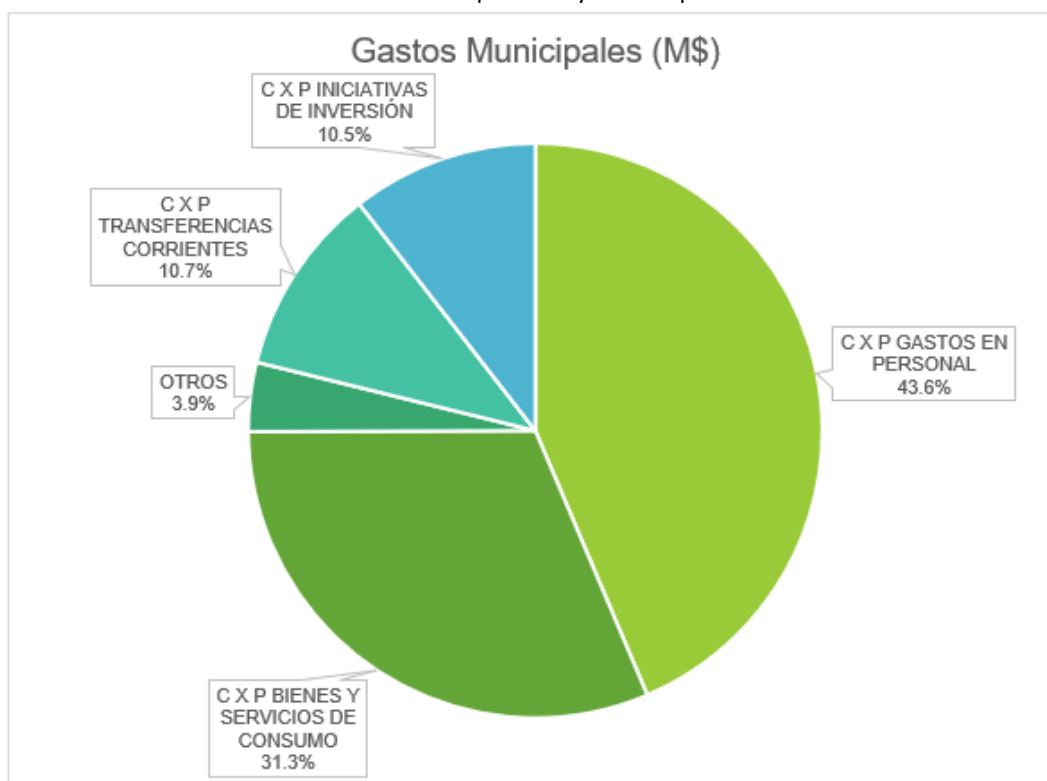
Se ha realizado un esfuerzo significativo por mantener la inversión municipal del ejercicio anterior, con especial énfasis en responder las demandas que de manera constante emanan desde la ciudadanía. En este sentido, se han destinado recursos a programas sociales, transferencias corrientes y otras iniciativas que buscan dar respuesta a las necesidades más urgentes de la comunidad.

Asimismo, el presupuesto contempla los gastos fijos institucionales, como servicios básicos, los cuales han registrado alzas importantes en el último tiempo. Esto ha requerido implementar nuevas estrategias de eficiencia en la administración de los recursos municipales.

Finalmente, se ha considerado el resguardo financiero de las obligaciones contraídas por la entidad, como, por ejemplo, el pago del préstamo destinado a la construcción del edificio consistorial.



Gráfico 3: Gastos Municipales Proyectados para el año 2026



Fuente: Dirección de Administración y Finanzas

De acuerdo al gráfico N°3 en la distribución del presupuesto del gasto municipal asignado para el año 2026 destacan como principales gastos los asociados al funcionamiento de la institución, necesarios para gestionar todo tipo de servicios municipales, dentro de los cuales están los gastos en personal, gastos de bienes y servicios, transferencias corrientes e inversión municipal, que constituyen la base de atención de las demandas sociales.



II. Presupuesto Municipal Proyectado al 2026

Ingresos Municipales

Título	Subtítulo	Ítem	Asignación	SubAsignación	Sub-SubAsignación	DENOMINACION	MONTO M\$
115	00	00	000	000	000	DEUDORES PRESUPUESTARIOS	41.925.388
115	03	00	000	000	000	C X C TRIBUTOS SOBRE EL USO DE BIENES Y LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES	7.525.582
115	03	01	000	000	000	PATENTES Y TASAS POR DERECHOS	2.510.048
115	03	02	000	000	000	PERMISOS Y LICENCIAS	4.290.117
115	03	03	000	000	000	PARTICIPACIÓN EN IMPUESTO TERRITORIAL - ART. 37 D.L. N° 3.063, DE 1979	725.417
115	05	00	000	000	000	C X C TRANSFERENCIAS CORRIENTES	951.827
115	05	03	000	000	000	DE OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	951.827
115	06	00	000	000	000	C X C RENTAS DE LA PROPIEDAD	1.100.000
115	06	99	000	000	000	OTRAS RENTAS DE LA PROPIEDAD	1.100.000
115	08	00	000	000	000	C X C OTROS INGRESOS CORRIENTES	28.975.954
115	08	01	000	000	000	RECUPERACIONES Y REEMBOLSOS POR LICENCIAS MÉDICAS	143.026
115	08	02	000	000	000	MULTAS Y SANCIONES PECUNIARIAS	1.495.513
115	08	03	000	000	000	PARTICIPACIÓN DEL FONDO COMÚN MUNICIPAL - ART. 38, D.L. N.º 3.063, DE 1979	27.035.398
115	08	04	000	000	000	FONDOS DE TERCEROS	24.544
115	08	99	000	000	000	OTROS	277.473
115	12	00	000	000	000	C X C RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	872.025
115	12	10	000	000	000	INGRESOS POR PERCIBIR	872.025
115	15	00	000	000	000	SALDO INICIAL DE CAJA	2.500.000

Los valores, al expresarse en miles de pesos, pueden incluir diferencias decimales



1. **03.01 PATENTES Y TASAS POR DERECHOS: M\$2.510.048.-:** Son ingresos, provenientes de la propiedad que el Estado ejerce sobre determinados bienes, por la autorización para el ejercicio de ciertas actividades, por la obtención de ciertos servicios estatales, etc. Comprende las siguientes asignaciones: Patentes Municipales; Derechos de Aseo; Otros Derechos; Derechos de Explotación; Otras.
2. **03.02 PERMISOS Y LICENCIAS: M\$4.290.117.-:** Corresponde a los ingresos provenientes del cobro por autorizaciones de carácter obligatorio para realizar ciertas actividades. Comprende las siguientes asignaciones: Permisos de Circulación; Licencias de Conducir y Similares; Otros.
3. **03.03 PARTICIPACIÓN EN IMPUESTO TERRITORIAL – ART. 37 D.L. N°3.063: M\$725.417.-:** Comprende la recaudación de ingresos por las contribuciones de los bienes raíces.
4. **05.03 TRANSFERENCIAS DE OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS: M\$951.827.-:** Comprende las transferencias de otras entidades que en la Ley de Presupuestos del Sector Público no tiene la calidad superior que identifica a sus organismos y/o constituyen fondos anexos con asignaciones globales de recursos. Comprende las siguientes asignaciones:
 - Transferencias Corrientes de la SUBDERE
 - Transferencias Corrientes del Tesoro Público
 - Transferencias por Bonificación Adicional por Incentivo al Retiro
 - De Otras Municipalidades
5. **06.99 OTRAS RENTAS DE LA PROPIEDAD: M\$1.100.000.-:** Ingresos obtenidos por los organismos del sector público como acreedor, que se perciban por efecto de capitales invertidos.
6. **08.01 RECUPERACIÓN Y REEMBOLSO POR LICENCIAS MÉDICAS: M\$143.026.-** Corresponde a los ingresos provenientes de la recuperación de licencias médicas. Comprende las siguientes asignaciones: Reembolso artículo 4º Ley N° 19.345; Recuperaciones artículo 12 Ley N° 18.196.
7. **08.02 MULTAS Y SANCIONES PECUNIARIAS: M\$1.495.513.-** Corresponden a ingresos provenientes de pagos obligatorios por pagos de terceros, por el incumplimiento de las leyes, normas administrativas u obligaciones. Comprende las siguientes asignaciones:
 - Multas - De Beneficio Municipal
 - Multas Ley N° 18.290, Art. 118 bis - De Beneficio Fondo Común Municipal
 - Multas Ley de Alcoholes - De Beneficio Municipal



- Multas Ley de Alcoholes - De Beneficio Servicios de Salud
 - Registro de Multas de Tránsito no Pagadas - De Beneficio Municipal
 - Registro de Multas de Tránsito no Pagadas - De Beneficio Otras Municipalidades
 - Multas Juzgado de Policía Local - De Beneficio Otras Municipalidades
 - Intereses
- 8. 08.03 PARTICIPACIÓN DEL FONDO COMÚN MUNICIPAL ART. 38 DL. Nº 3.063: M\$27.035.398.-** Comprende el ingreso por concepto de la participación que se determine del “Fondo Común Municipal”, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 DL. Nº 3.063, de 1979.
- 9. 08.04 FONDOS DE TERCEROS: M\$24.544.-** Comprende los recursos que recaudan las Municipalidades que en virtud de la legislación vigente deben ser reintegrados a otras municipalidades u organismos públicos.
- 10. 08.99 OTROS: M\$277.473.-** Otros Ingresos Corrientes no especificados en las categorías anteriores. Comprende las siguientes asignaciones:
- Devoluciones y no Provenientes de Impuestos
- 11. 12.10 RECUPERACIÓN DE PRESTAMOS INGRESOS POR PERCIBIR: M\$872.025.-** Comprende los ingresos devengados y no percibidos al 31 de diciembre del año anterior, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 DL. Nº 1.263, de 1975.
- 12. 15.01 SALDO INICIAL DE CAJA: M\$2.500.000.-** Corresponde a las disponibilidades netas en cuenta corriente bancaria y en efectivo de los organismos públicos, además de los fondos anticipados y no rendidos, excluyendo los depósitos de terceros, tanto en moneda nacional como extranjera, al 1ª de enero.



Gastos Municipales

Título	Subtítulo	Ítem	Asignación	SubAsignación	Sub-SubAsignación	DENOMINACION	MONTO M\$
215	00	00	000	000	000	ACREEDORES PRESUPUESTARIOS	41.925.388
215	21	00	000	000	000	C X P GASTOS EN PERSONAL	18.287.001
215	21	01	000	000	000	PERSONAL DE PLANTA	9.783.334
215	21	02	000	000	000	PERSONAL A CONTRATA	3.913.334
215	21	03	000	000	000	OTRAS REMUNERACIONES	1.854.004
215	21	04	000	000	000	OTROS GASTOS EN PERSONAL	2.736.329
215	22	00	000	000	000	C X P BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	13.134.123
215	22	01	000	000	000	ALIMENTOS Y BEBIDAS	118.411
215	22	02	000	000	000	TEXTILES, VESTUARIO Y CALZADO	77.673
215	22	03	000	000	000	COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	171.485
215	22	04	000	000	000	MATERIALES DE USO O CONSUMO	505.177
215	22	05	000	000	000	SERVICIOS BÁSICOS	2.139.870
215	22	06	000	000	000	MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	352.003
215	22	07	000	000	000	PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN	146.976
215	22	08	000	000	000	SERVICIOS GENERALES	8.538.864
215	22	09	000	000	000	ARRIENDOS	503.892
215	22	10	000	000	000	SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	197.930
215	22	11	000	000	000	SERVICIOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES	158.854
215	22	12	000	000	000	OTROS GASTOS EN BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	222.988
215	23	00	000	000	000	C X P PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	555.000
215	23	01	000	000	000	PRESTACIONES PREVISIONALES	189.705
215	23	03	000	000	000	PRESTACIONES SOCIALES DEL EMPLEADOR	365.295
215	24	00	000	000	000	C X P TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.467.371
215	24	01	000	000	000	AL SECTOR PRIVADO	1.289.311



Título	Subtítulo	Ítem	Asignación	SubAsignación	Sub-SubAsignación	DENOMINACION	MONTO M\$
215	24	01	001	000	000	FONDOS DE EMERGENCIA	222.880
215	24	01	004	000	000	ORGANIZACIONES COMUNITARIAS	115.000
215	24	01	007	000	000	ASISTENCIA SOCIAL A PERSONAS NATURALES	583.502
215	24	01	008	000	000	PREMIOS Y OTROS	102.929
215	24	01	999	000	000	OTRAS TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	265.000
215	24	03	000	000	000	A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	3.178.060
215	24	03	002	000	000	A LOS SERVICIOS DE SALUD	460
215	24	03	080	000	000	A LAS ASOCIACIONES	24.000
215	24	03	090	000	000	AL FONDO COMÚN MUNICIPAL - PERMISOS DE CIRCULACIÓN	2.452.000
215	24	03	091	000	000	AL FONDO COMÚN MUNICIPAL - PATENTES MUNICIPALES	8.000
215	24	03	092	000	000	AL FONDO COMÚN MUNICIPAL - MULTAS	86.000
215	24	03	100	000	000	A OTRAS MUNICIPALIDADES	287.000
215	24	03	101	000	000	A SERVICIOS INCORPORADOS A SU GESTIÓN	320.600
215	25	00	000	000	000	C X P ÍNTEGROS AL FISCO	23.000
215	25	99	000	000	000	OTROS ÍNTEGROS AL FISCO	23.000
215	26	00	000	000	000	C X P OTROS GASTOS CORRIENTES	137.000
215	26	01	000	000	000	DEVOLUCIONES	16.000
215	26	02	000	000	000	COMPENSACIONES POR DAÑOS A TERCEROS Y/O A LA PROPIEDAD	35.000
215	26	04	000	000	000	APLICACIÓN FONDOS DE TERCEROS	86.000
215	29	00	000	000	000	C X P ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	368.293
215	29	04	000	000	000	MOBILIARIO Y OTROS	29.552
215	29	05	000	000	000	MÁQUINAS Y EQUIPOS	61.698
215	29	06	000	000	000	EQUIPOS INFORMÁTICOS	85.220
215	29	07	000	000	000	PROGRAMAS INFORMÁTICOS	191.823



Título	Subtítulo	Ítem	Asignación	SubAsignación	Sub-SubAsignación	DENOMINACION	MONTO M\$
215	31	00	000	000	000	C X P INICIATIVAS DE INVERSIÓN	4.407.600
215	31	02	000	000	000	PROYECTOS	4.407.600
215	31	02	004	000	000	OBRAS CIVILES	4.407.600
215	31	02	004	045	000	MEJORAMIENTO DE EQUIPAMIENTO COMUNITARIOS RECINTOS DEPORTIVOS Y ESPACIOS PUBLICOS	200.000
215	31	02	004	072	000	PROYECTO SERVICIOS POR MANTENCION DE SEÑALIZACION DE TRANSITO	105.000
215	31	02	004	100	000	PROYECTO MANTENCION DE AREAS VERDES	1.213.641
215	31	02	004	104	000	REPARACION SEDES DEPORTIVAS COMUNITARIAS Y RECINTOS MUNICIPALES	656.000
215	31	02	004	126	000	ALARMAS COMUNITARIAS	181.129
215	31	02	004	144	000	MANVU MUNICIPAL (BACHEADORA)	45.000
215	31	02	004	165	000	CONTRAPARTE DE PROYECTOS MUNICIPALES	50.000
215	31	02	004	185	000	VEREDAS ADMINISTRACION DIRECTA	160.699
215	31	02	004	190	000	PROGRAMA MUNICIPAL DE VALLAS PEATONALES	58.000
215	31	02	004	210	000	CONSTRUCCION DE VEREDAS DE MENOS DE 30 MTS	54.000
215	31	02	004	220	000	CONSTRUCCION JARDINERAS COLGANTES EJE VIAL PADRE HURTADO	33.000
215	31	02	004	221	000	CONSOLIDACION AREA VERDE BANDEJON CENTRAL GRAN AVENIDA	33.000
215	31	02	004	222	000	MANEJO DE ARBOLADO URBANO	95.136
215	31	02	004	225	000	ILUMINACION MULTICANCHAS	50.000
215	31	02	004	226	000	INSTALACION Y COMPRA DE ILUMINACION LED	283.201
215	31	02	004	233	000	MEJORAMIENTO PLATABANDAS	86.000
215	31	02	004	238	000	MOBILIARIO URBANO	150.000
215	31	02	004	257	000	VIVERO MUNICIPAL	97.155
215	31	02	004	258	000	ADQUISICION E INSTALACION CAMARAS DE SEGURIDAD VECINAL	91.908



Título	Subtítulo	Ítem	Asignación	SubAsignación	Sub-SubAsignación	DENOMINACION	MONTO M\$
215	31	02	004	298	000	VALLAS PEATONALES CON INSTALACIÓN	30.000
215	31	02	004	300	000	PAISAJISMO	57.250
215	31	02	004	306	000	OBRAS Y MANTENCIONES MENORES - PLAZAS, ARBOLADO URBANO, PLATABANDAS Y ANTEJARDINES	292.902
215	31	02	004	314	000	REPARACIÓN DIVERSOS PUNTOS DE CALZADA DE LA COMUNA, SEIS SECTORES	200.000
215	31	02	004	316	000	REPARACIÓN MULTICANCHAS ILUMINACIÓN-PINTURA	132.579
215	31	02	004	322	000	MANTENCIÓN Y REPARACIÓN DE CÁMARA DE SEGURIDAD	52.000
215	33	00	000	000	000	C X P TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	20.000
215	33	03	000	000	000	A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	20.000
215	34	00	000	000	000	C X P SERVICIO DE LA DEUDA	526.000
215	34	01	000	000	000	AMORTIZACIÓN DEUDA INTERNA	526.000
215	35	00	000	000	000	SALDO FINAL DE CAJA	0

1. **21.01 PERSONAL DE PLANTA: M\$9.783.334.-:** Comprende todos los gastos que, por concepto de remuneraciones y de aporte patronales, que efectúa la municipalidad para el pago del personal. Considera las siguientes asignaciones:

- Sueldo y sobre sueldo
- Aportes del Empleador
- Asignaciones por Desempeño
- Remuneraciones Variables
- Aguinaldo y Bonos



2. **21.02 PERSONAL A CONTRATA: M\$3.913.334.-** Comprende todos los gastos que, por concepto de remuneraciones y de aportes patronales, efectúa la municipalidad para el pago del personal a contrata. Considera las siguientes asignaciones:
- Sueldo y sobre sueldo
 - Aportes del Empleador
 - Asignaciones por Desempeño
 - Remuneraciones Variables
 - Aguinaldo y Bonos
3. **21.03 OTRAS REMUNERACIONES: M\$1.854.004.-** Comprende todos los gastos que, por conceptos de remuneraciones y de aporte patronales, efectúa la municipalidad para el pago del personal. Considera las siguientes asignaciones:
- Honorario a Suma Alzada – Personas Naturales
 - Honorarios Asimilados a Grados
 - Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo
 - Suplencias y Reemplazos
 - Alumnos en Práctica.
4. **21.04 OTROS GASTOS EN PERSONAL: M\$2.736.329.-** Comprende todos los otros gastos que, por concepto de remuneraciones y de aporte patronales, efectúa la municipalidad para el pago del personal no mencionados en los ítems anteriores. Considera las siguientes asignaciones:
- Dietas a Junta, Consejos y Comisiones
 - Prestaciones de Servicios en Programas Comunitarios.
5. **22.01 ALIMENTOS Y BEBIDAS: M\$118.411.-** Son los gastos que por estos conceptos se realizan para alimentación de personas, con derechos a estos beneficios de acuerdo con las leyes y los reglamentos vigentes, a excepción de las raciones otorgadas en dinero, las que se imputarán al respectivo ítem de Gastos en Personal. Incluye, además, los gastos por conceptos de alimentación de animales que corresponda realizar. Considera las siguientes asignaciones: Para Personas; Para Animales.
6. **22.02 TEXTILES, VESTUARIO Y CALZADO: M\$77.673.-** Son los gastos por concepto de adquisición y/o confecciones de textiles, acabados textiles, vestuario y sus accesorios, prendas diversas por vestir y calzado.



7. **22.03. COMBUSTIBLE Y LUBRICANTES: M\$171.485.-** Son los gastos por concepto de adquisiciones de combustibles y lubricantes para el consumo de vehículos, maquinarias, tracción y elevación, calefacción y otros usos.
8. **22.04. MATERIALES DE USO O CONSUMO: M\$505.177.-** Son los gastos por conceptos de adquisiciones de materiales de uso o consumo corriente, tales como materiales de oficina, materiales de enseñanza, productos químicos y farmacéuticos, materiales y útiles quirúrgicos y útiles de aseo, menaje para casinos y oficinas, insumos computacionales, materiales y repuestos y accesorios para mantenimientos y reparaciones, para la dotación de los organismos del sector público. Considera las siguientes asignaciones:
- Materiales de Oficina, Texto y Otros Materiales de Enseñanza.
 - Productos Químicos, Productos Farmacéuticos, Materiales y Útiles Quirúrgico
 - Fertilizante, Insecticidas, Fungicidas y Otros
 - Materiales y Útiles de Aseo, Menaje para Oficina, Casino y Otros
 - Insumos, Repuestos y Accesorios Computacionales
 - Materiales para Mantenimiento y Reparaciones de Inmuebles
 - Repuestos y Accesorios para Mantenimiento y Reparaciones de Vehículos
 - Otros Materiales, Repuestos y Útiles Diversos para Mantenimiento y Reparaciones
 - Equipos Menores
 - Productos Elaborados de Cuero, Caucho y Plásticos.
9. **22.05. SERVICIOS BÁSICOS: M\$2.139.870.-** Son los gastos por conceptos de consumos de energía eléctrica, agua potable, derechos de agua, compra de agua a particulares, gas de cañería y licuado, correo, servicios telefónicos y otros relacionados con la transmisión de voz y dato. Corresponde registrar aquí el interés que corresponda por la mora en el pago, cuando sea procedente. Considera las siguientes asignaciones:
- Electricidad, Agua, Gas
 - Correo
 - Telefonía Fija
 - Telefonía Celular
 - Acceso a Internet
 - Enlaces de Comunicaciones
10. **22.06. MANTENIMIENTO Y REPARACIONES: M\$352.003.-** Son los gastos por servicios que sean necesarios efectuar por concepto de reparaciones y mantenimiento de bienes muebles e inmuebles, instalaciones y construcciones menores y sus artículos complementarios como cortinajes, persianas, rejas de fierro, toldo y otros similares. Considera las siguientes asignaciones:



- Mantenimiento y Reparación de edificaciones
 - Mantenimiento y Reparación de Vehículo
 - Mantenimiento y Reparación de Mobiliarios y Otros
 - Mantenimiento y Reparación de Máquinas y Equipos de Oficina
 - Mantenimiento y Reparación de Otras Maquinaria y Equipos
 - Mantenimiento y Reparación de Equipos Informáticos
11. **22.07 PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN: M\$146.976.-** Son los gastos por concepto de publicidad, difusión o relaciones públicas, tales como avisos, radios, televisión u otro medio de comunicación, comprende así mismo los gastos por los servicios de impresión de folleto, afiches, dípticos y otros elementos que se utilicen para estos fines.
12. **22.08 SERVICIOS GENERALES: M\$8.538.864.-** Son los gastos por concepto de contratación de servicios de Limpieza, Vigilancia, Mantención de Semáforo, Mantención de Señalizaciones de Tránsito, Pasaje, Fletes y Bodegajes, Suscripciones a medios escritos, u otros servicios no mencionados anteriormente. Considera las siguientes asignaciones:
- Servicios de Aseo
 - Servicios de Vigilancia
 - Servicios de Mantención de Semáforos
 - Servicios de Mantención de Señalizaciones de Tránsito
 - Pasaje, Flete y Bodegaje
13. **22.09 ARRIENDOS: M\$503.892.-** Son los gastos por conceptos de arriendo de Terrenos, Edificios, Vehículos, Mobiliario, Maquinaria, Equipos u otro arriendo de bienes muebles e inmuebles no mencionados anteriormente. Considera las siguientes asignaciones:
- Arriendo de Edificios
 - Arriendo de Vehículos
 - Arriendo de Mobiliarios y Equipos
 - Arriendo de Máquinas y Equipos
 -
14. **22.10. SERVICIOS FINANCIEROS Y SEGUROS: M\$197.930.-** Esto corresponde a los gastos ocurridos por Primas y Seguros contra daños y accidentes a personas y/o muebles e inmuebles, contemplando también los gastos por conceptos de servicios de giros, remesas y gastos bancarios no vinculados a deudas internas y externas, y otras comisiones e intereses.
15. **22.11. SERVICIOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES: M\$158.854.-** Son los gastos por concepto de contratación de servicios de técnicos y profesionales para desarrollar estudios e investigaciones,



impartir cursos de capacitaciones, servicios informáticos de consultaría para mantener la vigencia o utilidad. Considera las siguientes asignaciones:

- Estudios e investigación
- Cursos de Capacitación

16. 22.12. OTROS GASTOS DE BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO: M\$222.988.- Este ítem considera otros gastos de bienes y servicios no contemplados en los ítems anteriores. Considera las siguientes asignaciones:

- Gastos Menores
- Gastos de Representación, Protocolo y Ceremonial
- Intereses, Multa y Recargos
- Derechos y Tasas.

17. 23.01 PRESTACIONES PREVISIONALES: M\$189.705.- Se imputarán a este ítem los desahucios e indemnizaciones establecidos en estatutos especiales del personal de algunos organismos del sector público; indemnizaciones y rentas vitalicias por fallecimientos en actos de servicios.

18. 23.03 PRESTACIONES SOCIALES DEL EMPLEADOR: M\$365.295.- Corresponde a cualquier beneficio de seguridad social pagado por el empleador a sus empleados o ex-empleados. Incluye el aporte patronal a que se refiere el artículo 5º de la Ley Nº18.675, para enterar un capital representativo de una renta vitalicia a los beneficiarios de esta Ley.

19. 24.01 TRANSFERENCIA AL SECTOR PRIVADO: M\$1.289.311.- Son los gastos por concepto de transferencias directas a personas, tales como becas de estudios en el país y en el exterior, ayudas para funerales, premios, donaciones, etc. Y las transferencias a instituciones del sector privado, con el fin específico de financiar programa de funcionamiento de dichas instituciones, tales como instituciones de enseñanza, instituciones de salud, instituciones sociales, instituciones científicas y tecnológicas, instituciones de asistencia judicial, médica, de alimentación, de vivienda, etc. Incluye, además, las transferencias a clubes sociales y deportivos, mutualidades y cooperativas entre otras. Considera las siguientes asignaciones:

- Fondo de Emergencia
- Organizaciones Comunitarias
- Asistencia Social a Personas Naturales
- Premios y Otros
- Otras Transferencias al Sector Privado



20. **24.03 TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS: M\$3.178.060.-** Corresponde al gasto por transferencias remitidas a otras entidades que en la ley de presupuesto del Sector Público no tienen la calidad superior que identifica a los organismos, tales como municipalidades y fondo establecidos por la ley. Considera las siguientes asignaciones:
- A Salud - Servicios Incorporados a su Gestión
 - Al Fondo Común Municipal – Permisos de Circulación
 - Al Fondo Común Municipal – Patentes Municipales
 - Al Fondo Común Municipal – Multas Art. 14, Nº 6, Ley Nº 18.695
 - A Asociación Chilena de Municipalidades
 - A Otras Asociaciones
 - A Otras Municipalidades – Registro de Multa de Transito no pagadas
 - A Otras Municipalidades – Multas Juzgado de Policía Local
 - A Servicios de Salud – Multas Ley de Alcoholes
21. **25.99 OTROS INGRESOS AL FISCO: M\$23.000.-** Corresponde a los pagos a la Tesorería Fiscal.
22. **26.01 DEVOLUCIONES: M\$16.000.-** Comprende las devoluciones de gravámenes, contribuciones pagadas en exceso, retenciones, garantías, descuentos indebidos, reembolsos y otros.
23. **26.02 COMPENSACIONES POR DAÑOS A TERCEROS Y/O A LA PROPIEDAD: M\$35.000.-** Son los gastos por concepto de pagos como compensación por daños a las personas o a la propiedad causada por organismos públicos.
24. **26.04 APLICACIÓN FONDO DE TERCEROS: M\$86.000.-** Para entrega de fondos recaudados a entidades beneficiadas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
25. **29.04 MOBILIARIOS Y OTROS: M\$29.552.-** Son los gastos por conceptos de adquisición de mobiliario de oficinas y de viviendas, muebles de instalaciones educacionales, hospitalarias, policiales, etc. Asimismo, incluye los gastos en otros enseres destinados al funcionamiento de oficinas, casinos, edificaciones y otras instalaciones públicas.
26. **29.05 MAQUINAS Y EQUIPOS: M\$61.698.-** Son los gastos por concepto de adquisición de máquinas, equipos y accesorios para el funcionamiento, que no formen parte de un proyecto de inversión.
27. **29.06 EQUIPOS INFORMATICOS: M\$85.220.-** Son los gastos por concepto de adquisición de equipos computacionales, comunicacionales y unidades complementarias. Considera las



siguientes asignaciones: Equipos Computacionales y Periféricos; Equipos de Comunicaciones para redes Informáticas

28. **29.07 PROGRAMAS INFORMÁTICOS: M\$191.823.-** Son los gastos por concepto de adquisición de software y los servicios de desarrollos de software adecuados para la institución. Considera las siguientes asignaciones: Programas Computacionales; Sistema de Información
29. **31.02 PROYECTOS: M\$4.407.600-** corresponde a los gastos por concepto de estudios pre inversionales, de prefactibilidad, factibilidad y diseño, destinados a generar información que sirva para decidir y llevar a cabo la ejecución futura del proyecto. Asimismo, considera los gastos de inversión que realizan los organismos del sector público, para inicio de ejecución de obras y/o la continuación de las obras iniciadas en años anteriores, con el fin de incrementar, mantener o mejorar la producción de bienes o prestación de servicios.
30. **33.03 A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS: M\$20.000.-** Corresponde al gasto por transferencias de capital remitidas a otras entidades Públicas y fondos establecidos por Ley.
31. **34.01 AMORTIZACION DEUDA INTERNA: M\$526.000.-** Corresponde las remesas o cuotas que se efectúen para extinguir o reducir la deuda pública interna, de acuerdo con las condiciones pactadas.

III. Presupuesto Salud Proyectado al 2026

La Atención Primaria de Salud (APS) es un enfoque que incluye a toda la comunidad y que tiene como objetivo garantizar el mayor nivel posible de salud y bienestar y su distribución equitativa mediante la atención centrada en las necesidades de la gente tan pronto como sea posible a lo largo del proceso continuo que va desde la promoción de la salud y la prevención de enfermedades hasta el tratamiento, la rehabilitación y los cuidados paliativos, y tan próximo como sea posible del entorno cotidiano de las personas” OMS y UNICEF.

La Atención Primaria de Salud es una estrategia que adopta un enfoque de salud inclusivo que abarca a toda la sociedad, busca proporcionar el mayor nivel posible de salud y bienestar a través de un modelo integral centrado en las personas.



Plan de Salud Familiar

El Plan de Salud Familiar de la comuna se basa en un perfil epidemiológico y demográfico representativo de la población. Incluye acciones planificadas para la salud de niños, adolescentes, adultos y personas mayores. A estos grupos se les ofrecen servicios odontológicos, de rehabilitación y una canasta de garantías explícitas proporcionadas por el nivel primario de atención. Además, se han desarrollado especialidades específicas para fortalecer los servicios de salud de acuerdo con la realidad epidemiológica de la comuna.

Mecanismos de Financiamiento

La APS cuenta con diversos mecanismos y fuentes de financiamiento, sustentados en los artículos 49 y 56 de la Ley N°19.378. El principal mecanismo es el pago per cápita, complementado por el pago prospectivo por prestación, que se refiere a programas de reforzamiento de atención primaria. Estos mecanismos permiten fortalecer los objetivos sanitarios para la población.

El pago per cápita se establece en función de la población beneficiaria y está asociado a un precio estipulado por el Ministerio de Salud, en relación con una canasta de prestaciones conocida como el Plan de Salud Familiar.

El per cápita basal vigente se define como un aporte básico por cada beneficiario inscrito y validado en los centros de salud de la comuna, con una revisión que se realiza cada octubre. Este financiamiento incluye criterios de incrementos y ajustadores, que consideran:

- Pobreza: Se evalúa mediante el Índice de Privación Promedio Municipal (IPP), proporcionado por la SUBDERE, que refleja la capacidad económica del municipio y su dependencia del Fondo Común Municipal, lo que se relaciona indirectamente con la pobreza de los habitantes.
- Riesgo asociado a la edad: Este ajustador incluye una asignación adicional por cada adulto mayor de 65 años o más, con un monto fijo e igual para todas las comunas.



- Desempeño difícil: Esta asignación, definida en los artículos 28, 29 y 30 de la Ley N°19.378, se otorga al personal que trabaja en Centros de Salud con diferentes grados de dificultad para proporcionar atención médica.

Programas de Reforzamiento

El Pago Prospectivo por Prestación, regulado por el artículo 56 de la Ley N°19.378, complementa el aporte per cápita. Estos aportes se distribuyen a través de convenios firmados con el Servicio de Salud Metropolitano Sur, los cuales son aprobados por resolución ministerial. Dichos convenios establecen los objetivos generales, metas, prestaciones, establecimientos involucrados, indicadores y medios de verificación.

Otra fuente de financiamiento para nuestra comuna son los Campos Clínicos. Este financiamiento se materializa mediante convenios de colaboración con universidades y centros de formación técnica, donde participan estudiantes del área de la salud y becados de Medicina.

El objetivo es fomentar una relación académico-asistencial que fortalezca la atención a los usuarios y favorezca la ejecución de proyectos que contribuyan al desarrollo local y al bienestar de la población de El Bosque.

Proyección de Ingresos para el presupuesto del año 2026

La formulación presupuestaria para el 2026, está centrada en la actualización de los valores de financiamiento actuales más la proyección del per cápita.

Tabla 4: Valor del per cápita basal de los últimos años

Año	Valor per cápita basal (\$)
2021	8.028
2022	9.048
2023	10.429
2024	11.274
2025	11.798
2026	12.034

Fuente: Dirección de Salud Municipal



De acuerdo con el financiamiento establecido en la ley N°19.378, se proyecta un presupuesto de \$31.402.521.807.- para la Atención Primaria de Salud (APS). El per cápita representa la principal fuente de ingresos para la salud municipal, y se prevé un incremento del 2% el próximo año. Para este cálculo, se considera una población validada de 182.744 inscritos, según el último corte.

Además se incorporan los indicadores de Pobreza, indicador que considera el nivel socioeconómico de la población, permitiendo asignar hasta un 18% adicional al valor basal del per cápita, la Asignación de Desempeño Díficil, asignación que incrementa las remuneraciones del personal para comunas que enfrentan grados de dificultad para proporcionar atenciones de salud, reconociendo así los desafíos adicionales que se enfrenta el personal sanitario y por último la Asignación Adulto Mayor, que otorga un monto de \$891 al mes por cada persona mayor de 65 años, contribuyendo a mejorar la atención y bienestar de este grupo etario en la comuna.

Red de salud local:

La comuna de El Bosque, dispone de los siguientes establecimientos, dispositivos y estrategias, que se relacionan a través de sistemas de referencia y contra referencia, tanto al interior de la comuna como entre niveles de atención en la red externa de atención.

Centros de Salud Familiar

- Dr. Carlos Lorca
- Cóndores de Chile
- Canciller Orlando Letelier
- Dr. Mario Salcedo
- Santa Laura
- Dra. Haydee López

Centros Comunitarios de Salud Familiar

- Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF) El Sauce
- Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF) 04 de Septiembre

Servicios de Urgencia

- SAPU Carlos Lorca
- SAPU Santa Laura
- SAPU Cóndores de Chile
- SAR Haydee López



Centros de Atención de Especialidad

- Centro Comunitario de Salud Mental, COSAM.
- Centro Integral de Atención para Adolescentes, ALTER JOVEN.
- Centro de Atención Integral de Salud, Remolino El Bosque.
- Centro de Especialidades Médicas Y Odontológicas.
- Centro de Promoción y Nutrición Infantil.
- Unidad de Atención Primaria Oftalmológica, UAPO.
- Unidad de Atención Otorrino.
- Farmacia Comunitaria.
- Centro de Medicina Integrativa, Casa Luz.

Ingresos Salud

Título	Subtítulo	Ítem	Asignación	SubAsignación	Sub-SubAsignación	DENOMINACION	MONTO M\$
115	00	00	000	000	000	DEUDORES PRESUPUESTARIOS	48.781.915
115	05	00	000	000	000	C X C TRANSFERENCIAS CORRIENTES	43.105.191
115	05	01	000	000	000	DEL SECTOR PRIVADO	127.000
115	05	03	000	000	000	DE OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	42.978.191
115	07	00	000	000	000	C X C INGRESOS DE OPERACIÓN	934.000
115	07	01	000	000	000	VENTA DE BIENES	924.000
115	07	02	000	000	000	VENTA DE SERVICIOS	10.000
115	08	00	000	000	000	C X C OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.433.724
115	08	01	000	000	000	RECUPERACIONES Y REEMBOLSOS POR LICENCIAS MÉDICAS	1.115.724
115	08	99	000	000	000	OTROS	318.000
115	12	00	000	000	000	C X C RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	809.000
115	12	10	000	000	000	INGRESOS POR PERCIBIR	809.000
115	15	00	000	000	000	SALDO INICIAL DE CAJA	2.500.000



1. **05.01 TRANSFERENCIAS CORRIENTES DEL SECTOR PRIVADO: M\$127.000.-** Corresponde a los ingresos que se espera recibir de campos clínicos, convenios suscritos con las Universidades e Institutos de Formación Técnica para alumnos pasantes o becados, permitiendo el desarrollo profesional y el ingreso de nuevos recursos a la comuna.

Algunas de estas Universidades e Institutos con los cuales se han realizado estos convenios son:

- Universidad San Sebastián
- Universidad Católica con los centros de nutrición y oftalmología
- Universidad de Santiago
- Centro de Formación técnica Santo Tomas

2. **05.03 TRANSFERENCIAS DE OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS: M\$42.978.191.-** En base al financiamiento establecido por Ley N° 19.378 para la Atención Primaria de Salud (APS), se considera un presupuesto de \$ 31.402.521.807. Programas de reforzamiento e iniciativas extraordinarias de capacitación y perfeccionamiento: (Aportes Afectados)

Corresponde a programas de financiamiento que implican un aumento salarial menor en los trabajadores y trabajadoras, tales como:

- Desempeño difícil
- Desempeño colectivo
- Cambio de técnicos
- Conductores
- Asignación por competencias profesionales
- Trato Usuario

Programas Ministeriales

Es el aporte que entrega el Estado para el financiamiento de la atención primaria de salud municipal se realiza a través del Presupuesto Sectorial de Salud, mediante programas o convenios que requieren acciones distintas a las contempladas en el financiamiento per cápita. Actualmente, existen 40 programas ministeriales que cuentan con continuidad, los cuales están sujetos al cumplimiento de objetivos, estrategias y componentes específicos. Estos programas implican la obligación de rendir cuenta sobre los recursos transferidos en virtud de cada uno de ellos.



Programas Ministeriales	
GES ODONTOLOGICO INTEGRAL	MAS ADULTOS MAYORES AUTOVALENTES
ODONTOLOGICO ADULTO	MEJORAMIENTO AL ACCESO DE LA ATENCION ODONTOLOGICA
REHABILITACION INTEGRAL OSTEOMUSCULAR	SEMBRANDO SONRISAS
REHABILITACION INTEGRAL R.B.C.	PROGRAMA APOYO AL DESARROLLO BIOPSIOSOCIAL
PROGRAMA GES U.A.P.O.	PROG DE ACOMPAÑAMIENTO A NIÑAS Y NIÑOS ADOLESCENTES
PROGRAMA MISIONES DE ESTUDIO	APOYO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DEMENCIA
PROGRAMA VIDA SANA Y OBESIDAD	SERVICIO DE ATENCION PRIMARIA SAR
CECOSF SANTA LAURA	ESPACIOS AMIGABLES
JUNAEB	PROG. COMPRA DE PRESTACIONES VALORADAS AUGE NO AUGE
SAPU SANTA LAURA	APOYO A LA GESTIÓN
SAPU CARLOS LORCA	PROGRAMA CANCER CERVICOUTERINO
SAPU CONDORES DE CHILE	IMÁGENES DIAGNOSTICAS
SAPU DENTAL CARLOS LORCA	SALUD FAMILIAR
RESOLUTIVIDAD UAPO	ACCESO A LA ATENCION DE SALUD A PERSONAS MIGRANTES
CAMPAÑA DE INVIERNO	MEJORAMIENTO DE INFRAESTRUCTURA EN ESTABLECIMIENTO DE ATENCION PRIMARIA
PROGRAMA FONDO DE FARMACIA	CONSUMO DE DROGA Y ALCOHOL SENDA
CAPACITACION FUNCIONARIA	SALUD INTEGRAL RED SENAME
PROGRAMA CENTROS COMUNITARIOS DE SALUD FAMILIAR CECOSF LOS SAUCES	ESTRATEGIA DE REFUERZO PARA REC. POBL. EN CONTROL SALUD INFANTIL, MADIS Y CARDIOVASCULAR
BONO TRATO USUARIO	APOYO A CUIDADOS PALIATIVOS
INTERVENCIONES BREVES EN ALCOHOL	EVALUACION DIGNOSTICA COMPLEMENTARIA Y TRATAMIENTO DE PERSONAS DEL ESPECTRO AUTISTA

De Otras Entidades Públicas:

- Bono Escolar
- Bono de Vacaciones
- Aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad.

Financiamiento Municipal:

Aporte patronal de 4UTM, por 1.145 colaboradores de la Atención Primaria de Salud Municipal perteneciente al Bienestar Municipal y al Bienestar de APS.

3. **07.01 VENTA DE BIENES: M\$924.000.-** Correspondientes a las transacciones realizadas a través de la Farmacia Comunitaria.



4. **07.02 VENTA DE SERVICIOS: M\$10.000.-** Incluyen la atención brindada a usuarios del sector privado que acceden a los servicios de Atención Primaria de Urgencia. (SAPU –SAR).
5. **08.01 RECUPERACIONES Y REEMBOLSOS POR LICENCIAS MÉDICAS: M\$1.115.724.-** Corresponde a los ingresos provenientes de la recuperación de licencias médicas. Comprende las siguientes asignaciones: Reembolso artículo 4º Ley Nº 19.345; Recuperaciones artículo 12 Ley Nº 18.196.
6. **08.99 OTROS: M\$318.000.-** Comprenden descuentos por horas de atrasos, devoluciones y otros conceptos relacionados.
7. **12.10 INGRESOS POR PERCIBIR: M\$809.000.-** Corresponde a la recuperación de licencias médicas correspondientes a años anteriores.
8. **15.00 SALDO INICIAL DE CAJA: M\$2.500.000.-** Corresponde a las disponibilidades netas en cuenta corriente bancaria y en efectivo de los organismos públicos, además de los fondos anticipados y no rendidos, excluyendo los depósitos de terceros, tanto en moneda nacional como extranjera, al 1ª de enero.

Gastos Salud

Título	Subtítulo	Ítem	Asignación	SubAsignación	Sub-SubAsignación	DENOMINACION	MONTO M\$
215	00	00	000	000	000	ACREEDORES PRESUPUESTARIOS	48.781.915
215	21	00	000	000	000	C X P GASTOS EN PERSONAL	37.426.778
215	21	01	000	000	000	PERSONAL DE PLANTA	22.958.640
215	21	02	000	000	000	PERSONAL A CONTRATA	11.081.138
215	21	03	000	000	000	OTRAS REMUNERACIONES	3.387.000
215	22	00	000	000	000	C X P BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	10.469.137
215	22	01	000	000	000	ALIMENTOS Y BEBIDAS	40.000
215	22	02	000	000	000	TEXTILES, VESTUARIO Y CALZADO	57.000
215	22	03	000	000	000	COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	34.000
215	22	04	000	000	000	MATERIALES DE USO O CONSUMO	3.079.225
215	22	05	000	000	000	SERVICIOS BÁSICOS	601.092



Título	Subtítulo	Ítem	Asignación	SubAsignación	Sub-SubAsignación	DENOMINACION	MONTO M\$
215	22	06	000	000	000	MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	480.750
215	22	07	000	000	000	PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN	95.000
215	22	08	000	000	000	SERVICIOS GENERALES	1.415.000
215	22	09	000	000	000	ARRIENDOS	433.600
215	22	10	000	000	000	SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	135.500
215	22	11	000	000	000	SERVICIOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES	4.062.470
215	22	12	000	000	000	OTROS GASTOS EN BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	35.500
215	23	00	000	000	000	C X P PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	30.000
215	23	01	000	000	000	PRESTACIONES PREVISIONALES	30.000
215	24	00	000	000	000	C X P TRANSFERENCIAS CORRIENTES	338.000
215	24	01	000	000	000	AL SECTOR PRIVADO	338.000
215	24	01	008	000	000	PREMIOS Y OTROS	30.000
215	24	01	999	000	000	OTRAS TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	308.000
215	25	00	000	000	000	C X P ÍNTEGROS AL FISCO	40.000
215	25	99	000	000	000	OTROS ÍNTEGROS AL FISCO	40.000
215	26	00	000	000	000	C X P OTROS GASTOS CORRIENTES	60.000
215	26	01	000	000	000	DEVOLUCIONES	30.000
215	26	02	000	000	000	COMPENSACIONES POR DAÑOS A TERCEROS Y/O A LA PROPIEDAD	30.000
215	29	00	000	000	000	C X P ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	418.000
215	29	04	000	000	000	MOBILIARIO Y OTROS	100.000
215	29	05	000	000	000	MÁQUINAS Y EQUIPOS	60.000
215	29	06	000	000	000	EQUIPOS INFORMÁTICOS	195.000
215	29	07	000	000	000	PROGRAMAS INFORMÁTICOS	63.000
215	35	00	000	000	000	SALDO FINAL DE CAJA	0



La proyección de gastos para el presupuesto del año 2026 incluye un reajuste del 3.5% para los contratos de suministros, así como un incremento 3.7%, para la dotación de salud. Estos ajustes se han realizado de acuerdo con las recomendaciones proporcionadas por la comisión de presupuesto.

1. **21.00 CUENTAS POR PAGAR POR GASTOS EN PERSONAL A PLANTA, CONTRATA Y OTRAS REMUNERACIONES: M\$37.426.778.-** Este gasto se centra principalmente en los pagos de sueldos, asignaciones, horas extras, extensión horaria, aportes del empleador, comisiones de servicios, aguinaldos y bonos de escolaridad.

Es importante destacar que la dotación de salud está compuesta por 1.102 trabajadores y trabajadoras de los cuales 757 tienen contrato indefinido, 345 cuentan con contrato a plazo fijo, y además hay 744 trabajadores/as contratados a honorarios.

2. **22.00 CUENTAS POR PAGAR EN BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO: M\$10.469.137.-** Este gasto abarca los recursos destinados a cumplir con la gestión interna de adquisiciones y servicios para las diversas funciones y actividades de los equipos de salud. Entre los principales ítems se incluyen:

- Adquisiciones de uniformes e insumos clínicos para el personal.
- Combustible para el funcionamiento de las ambulancias y vehículos institucionales.
- Materiales y útiles diversos para el funcionamiento de unidades.
- Adquisición de medicamentos en insumos quirúrgicos para la comunidad.
- Materiales y útiles de aseo.
- Insumos computacionales para el funcionamiento de la red.
- Materiales para el mantenimiento y reparaciones de inmuebles.
- Equipos menores.
- Adquisición de lentes y otros insumos médicos.
- Consumos básicos para el funcionamiento de los centros de salud.
- Mantenimiento reparación y habilitación de los centros de salud, incluyendo los servicios de urgencia y los nuevos dispositivos, ambulancias, ascensores, generadores, bombas de agua, equipos críticos, calderas y otros.
- Servicios de Publicidad y Difusión para las campañas de salud.
- Servicios generales, que incluye la empresa de aseo, sanitización y control de plagas, servicios, pasajes y fletes, gastos por concepto de contratación de servicios de salas cuna, transporte de pasajeros, jornadas de autocuidado, entre otros.
- Arriendos, abastecimiento y recarga de cilindros de oxígeno y aire medicinal, así como servicio de sistemas informáticos y equipos multifuncionales.



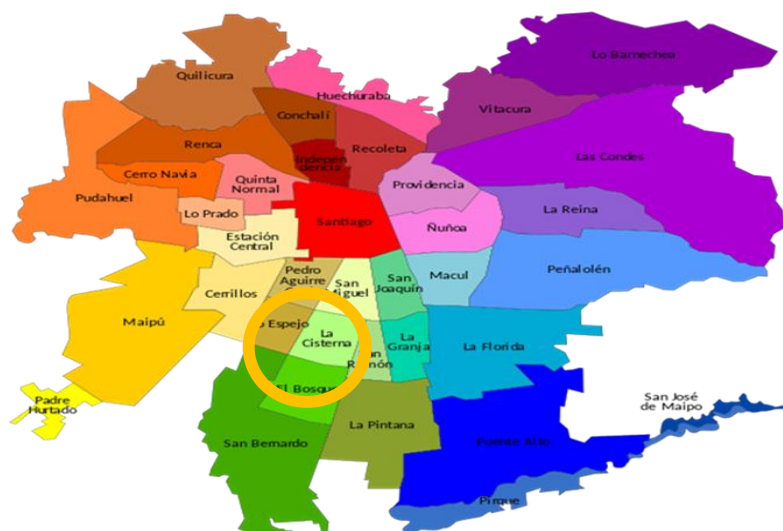
- Contratación de Seguros para resguardar la infraestructura de los centros de salud y vehículos fiscales.
 - Servicios técnicos y Profesionales, que comprenden la capacitación de los trabajadores y trabajadoras, servicios informáticos, contratación de personal para cumplir con los objetivos de los diferentes programas y convenios con el Servicio de Salud Metropolitano Sur, así como servicios de endodoncias, exámenes de laboratorios y radiografías e imágenes.
 - Gastos menores
 - Gastos en representación y protocolos.
3. **23.00 CUENTAS POR PAGAR POR PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL: M\$30.000.-** Este ítem incluye los desembolsos relacionados con desahucios e indemnizaciones.
4. **24.00 CUENTAS POR PAGAR POR TRANSFERENCIAS CORRIENTES: M\$338.000.-** Se llevan a cabo diversas actividades en los centros de salud con el propósito de empoderar a los usuarios y a la comunidad. Asimismo, se considera el gasto asociado a la acreditación de los centros de salud, así como las prestaciones de bonificación médica para los socios y los bonos del servicio de bienestar en Atención Primaria De Salud (APS).
5. **25.00 CUENTAS POR PAGAR ÍNTEGROS AL FISCO: M\$40.000.-** Corresponde a los pagos a la Tesorería Fiscal.
6. **26.00 CUENTAS POR PAGAR DE OTROS GASTOS CORRIENTES: M\$60.000.-** Este gasto abarca los reintegros de programas y convenios ministeriales establecidos con el Servicio de Salud Metropolitano Sur, así como las compensaciones por daños a terceros.
7. **29.00 CUENTAS POR PAGAR POR LA ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS: M\$418.000.-** Los desembolsos de este ítem se distribuyen en la adquisición de:
- Mobiliario u otros
 - Máquinas y Equipos de Oficina
 - Equipos y programas informáticos para el apoyo en la gestión de la red



Licitaciones 2026	
ABASTECIMIENTO DE FARMACOS A LOS CENTOS DE SALUD DE LA COMUNA EL BOSQUE	MANTENCIÓN Y REPARACION SALAS DE BOMBAS
ABASTECIMIENTO DE INSUMOS DENTALES	MANTENCIÓN INTEGRAL PARA LOS CENTROS DE SALUD
ABASTECIMIENTO DE PAPELERÍA E IMPRESOS	MANTENCIÓN PREVENTIVA Y CORRECTIVA DE EQUIPOS MÉDICOS
ADQUISICIÓN DE FÁRMACOS PARA LOS CENTROS DE SALUD	OXÍGENO Y AIRE MEDICINAL
ADQUISICIÓN DE MEDICAMENTOS PARA LA FARMACIA COMUNITARIA	MANTENCIÓN Y REPARACIÓN EN SALA DE CALDERAS
ANALISIS DE BIOPSIAS PARA LOS 6 CESFAM DE LA COMUNA DE EL BOSQUE.	RADIOLOGIA E IMÁGENES DIAGNOSTICAS
ARRIENDO CASA 18 - BIENESTAR APS	SERVICIO DE ARRIENDO DE ASEO INTEGRAL DE LOS CENTROS DE SALUD
ARRIENDO CONTENEDORES - OFICINAS	SERVICIO DE ARRIENDO DE IMPLEMENTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SOFTWARE DE GESTIÓN
ARRIENDO DE 20 VEHÍCULOS PARA LA DIRECCIÓN DE SALUD	SERVICIO DE LABORATORIO CLÍNICO
ARRIENDO DE INMUEBLE EN CALLE LUIS BARROS BORGOÑO	SERVICIO DE MANTENCIÓN Y REPARACIÓN A TODO EVENTO PARA ASCENSORES
ARRIENDO ESTACIONAMIENTO	SERVICIO DE MANTENCIÓN Y REPARACIÓN DE GENERADORES
ARRIENDO GALPON - CONTENEDORES	SERVICIO DE TELEASISTENCIA DOMICILIARIA
CANASTA GASTROENTEROLÓGICA	SERVICIO ENLACE DE DATOS E INTERNET
CONTROL DE PLAGAS	SERVICIOS DE IMPRESIÓN Y FOTOCOPIADO
GESTIÓN DE LA DEMANDA TELEFÓNICA	SOFTWARE MARCACIÓN DE ASISTENCIA
IMPRESIÓN DE FORMULARIOS, REGISTROS CLINICOS Y MATERIAL DE DIFUSION	ARRIENDO DE INMUEBLE CASA LO ESPEJO
LENTES ÓPTICOS PARA USUARIOS	ARRIENDO DE INMUEBLE EN CALLE LEÓN
MANTENCION DE GRABADOR DE CD	RETIRO DE TRANSPORTE Y TRATAMIENTOS DE RESIDUOS ESPECIALES Y PELIGROSOS.



IV. Plan Comunal de Seguridad Pública



*Información demográfica de la comuna
Actualización 2025-2026*

Naturaleza y Función del Plan

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

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

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



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

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

Gestión local en Seguridad Pública

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

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

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



comunal y que permita darle sustentabilidad a la intervención. El liderazgo de la autoridad local y de su equipo será fundamental para potenciar esta área especializada.

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

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

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

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

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

- e) La promoción de la participación ciudadana: Uno de los elementos fundamentales de una política local de prevención del delito se basa en el trabajo sistemático que los profesionales del equipo de



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

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

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

Orientación del Plan Comunal de Seguridad Pública

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

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

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



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

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

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

Visión Local Sobre la Gestión en Seguridad

La Ilustre Municipalidad de El Bosque y su Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana se plantean como misión promover una convivencia cívica, pacífica y segura entre las personas de la comuna, en las familias y en los barrios. Además, se reconoce como primordial la gestión preventiva respecto a delitos con componentes de violencia, a través de un abordaje comunitario y psicosocial.



Este documento también se plantea una coherencia con el Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO) vigente, el cual identifica dentro de sus componentes las relaciones amables y la convivencia, siendo primordial promover relaciones colaborativas y mejorar los vínculos internos. Además, el PLADECO plantea dentro de sus enfoques la Igualdad de Género y El enfoque de derechos, los cuales serán parte también del presente plan.

En este sentido, es que se ha definido como objetivo general diseñar, ejecutar y evaluar programas y políticas destinadas a contribuir a la disminución de los delitos, la violencia y la percepción de temor en la comuna, generando condiciones que mitiguen las causas sociales y urbanas que propician su ocurrencia.

De esta forma, los ejes estratégicos de trabajo son:

- a) Coordinación intersectorial de todos los agentes de ámbito de la seguridad, los cuales deben confluir y aportar desde sus áreas de acción en el desarrollo de la política local
- b) Articulación de acciones de programas institucionales para una acción coordinada de los actores locales en la prevención delictual.
- c) Gestión de la información delictual, social y territorial para la toma de decisiones basadas en la evidencia.
- d) La participación ciudadana activa para la coproducción de la seguridad, promoviendo la convivencia ciudadana para la resignificación de la vida barrial y la resolución pacífica de los conflictos.
- e) Promoción de proyectos de intervención socio espacial a través del uso de nuevas tecnologías que permitan una persecución inteligente del delito.



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

Esta actualización diagnóstica se nutre de la serie histórica de datos del **periodo 2020 – 2024** y la información más reciente disponible correspondiente al **primer trimestre del año 2025**, lo que **permite proyectar la situación actual de seguridad comunal con base en evidencia y tendencias comparadas**.

Tabla 3- Problemas de Seguridad Priorizados y Puntaje Según Criterio.

Grupo Delictual	Gravedad (puntaje)	Frecuencia Relativa (puntaje)	Comparación de Tasas (puntaje)	Tendencia (puntaje)	Puntaje Final
Robo con violencia o intimidación	80	60	60	50	63
Robo de vehículo motorizado	60	50	60	40	53
Abusos sexuales y otros delitos sexuales	80	40	60	90	68
Amenazas	40	90	80	80	73
Violencia intrafamiliar	80	80	60	80	75
Infracción a la ley de drogas	60	30	50	40	45
Delitos contra la propiedad no violentos	60	70	50	70	63
Delito asociado a las armas	80	20	40	40	45
Incivildades	40	40	40	40	45
Homicidios	100	10	60	60	58

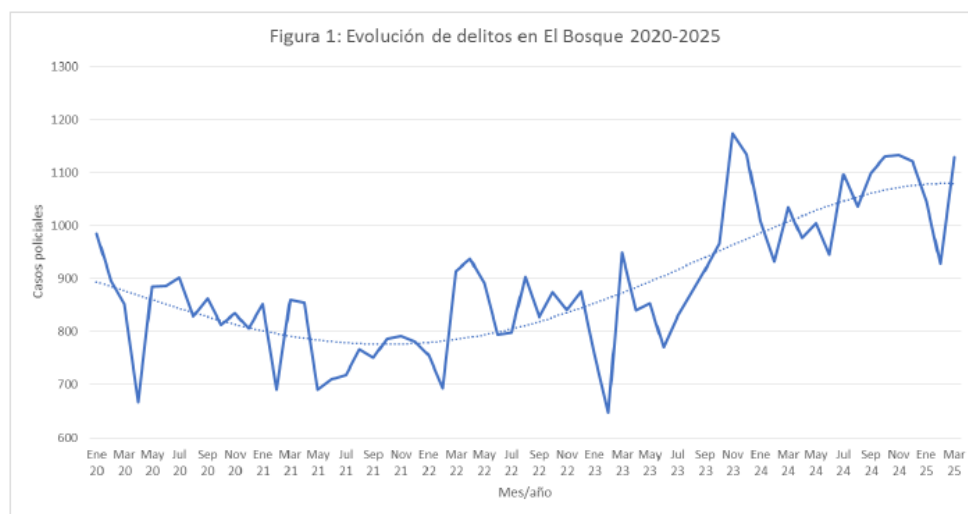
Fuente: Departamento de Evaluación de Políticas Públicas SPD



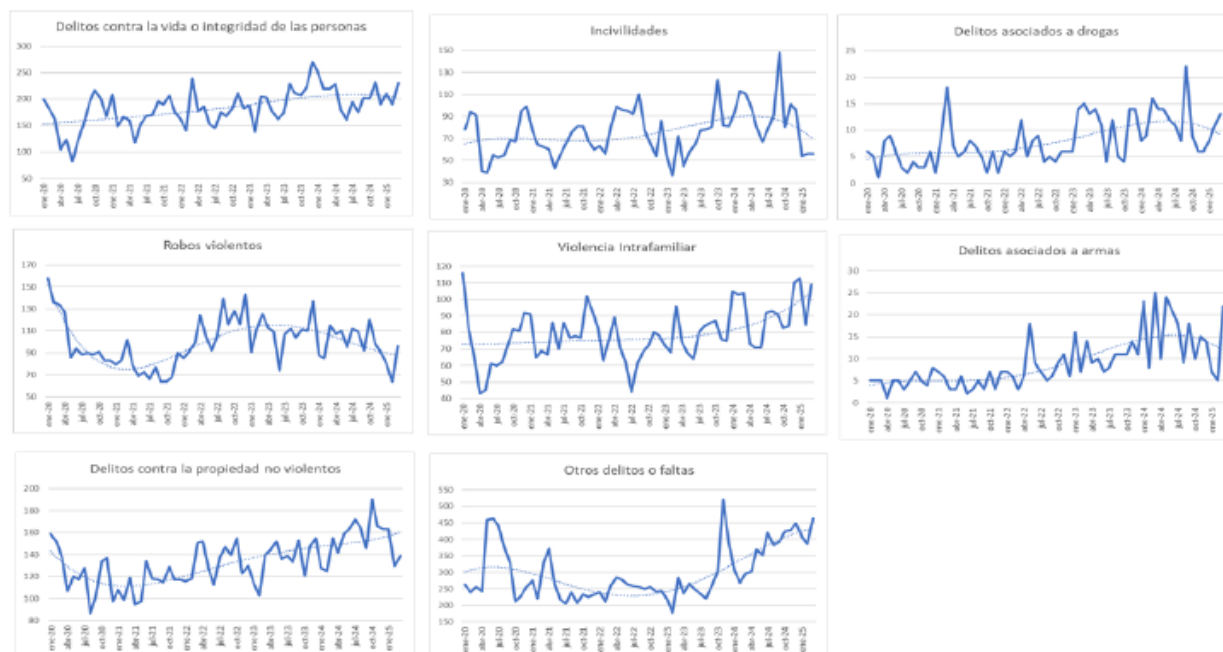
Antecedentes Cualitativos

1. Evolución histórica del delito en la comuna (2020 hasta primer trimestre 2025).

Los casos policiales en la comuna durante los años 2020, hasta parte del 2025, presentaron una variabilidad fuertemente condicionada por la pandemia por COVID-19, que se tradujo en una disminución de delitos desde el año 2020, hasta inicios del 2022, donde comenzó un aumento de las cifras delictuales producto del levantamiento de restricciones. Los periodos donde hay una disminución de delitos a nivel transversal son en los meses de febrero, para luego pasar a un aumento en los meses siguientes. Por otra parte, el mes con mayor frecuencia de delitos, en el periodo estudiado, corresponde al mes de noviembre de 2023, el cual tiende a una baja en los meses siguientes. Pese al aumento sostenido de casos desde el año 2022, la línea de tendencia comienza a estabilizarse desde diciembre del 2024.



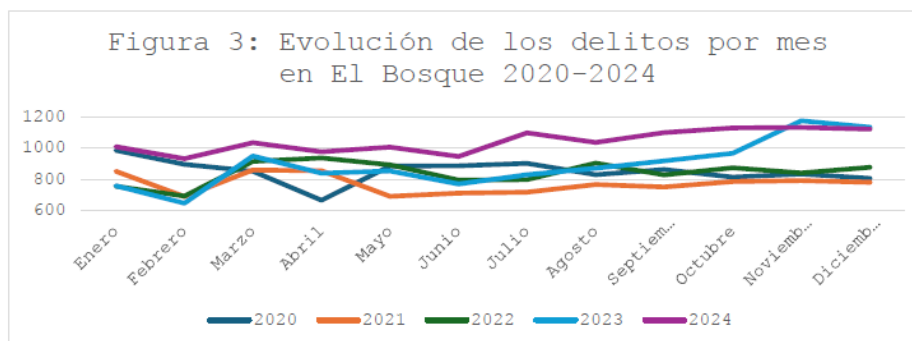
Parte de los cambios en las dinámicas de los delitos ha llevado a reformular sus categorías, donde durante más de 20 años se tuvo la categorización de Delitos de Mayor Connotación Social (DMCS), los cuales conglomeraban delitos como homicidios, lesiones, violación, robo con fuerza y robo con violencia. Desde el primer trimestre de 2025 se reformularon las familias de delito, surgiendo 8 categorías: delitos contra la vida o integridad de las personas, delitos asociados a drogas, delitos asociados a armas, robos violentos, incivildades, violencia intrafamiliar, delitos contra la propiedad no violentos y otros delitos o faltas.



A lo largo del periodo de diagnóstico, de las familias de delitos que tienen tendencia a la baja han sido las incivildades, los delitos asociados a drogas y armas, y los robos violentos, mientras que los que presentan una tendencia al alza son los casos policiales asociados a VIF, delitos contra la propiedad no violenta y otros delitos o faltas. Caso aparte son los delitos contra la vida o integridad de las personas, los cuales se han estabilizado desde julio de 2024.

2. Análisis comparativo mensual (2020-2024).

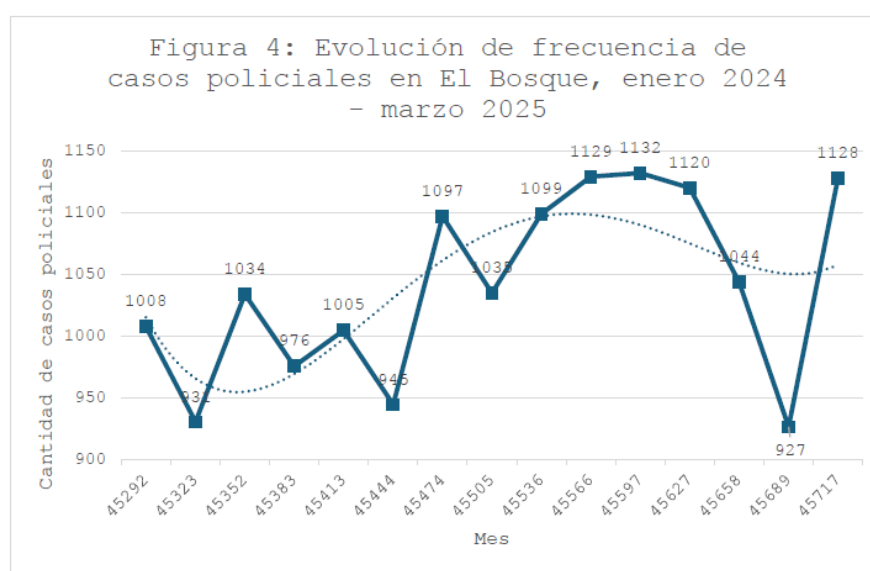
Un análisis comparativo de los últimos 5 años permite evidenciar que el año 2024 es el que presenta más casos delictuales en cada mes de todo el período analizado, siendo solo superado el mes de noviembre del año 2023, con 1.174 casos. Como se mencionó anteriormente, hay una leve tendencia estacional de los delitos durante el primer trimestre del año, donde los meses de febrero son los que presentan una menor cantidad de delitos (con febrero del 2023 el que presentó menos delitos, con 647), a lo cual le sigue marzo con un alza de manera generalizada en todos los años.



El año 2021 fue el que presento una menor cantidad de casos policiales con un total de 9.251, experimentando un aumento progresivo que alcanzó cúspide en el año 2024 con un total de 12.511 casos policiales acumulados al año, que se traduce en un aumento del 18% en los casos policiales desde el 2020 al 2024.

3. Análisis de delitos más frecuentes (2024-2025).

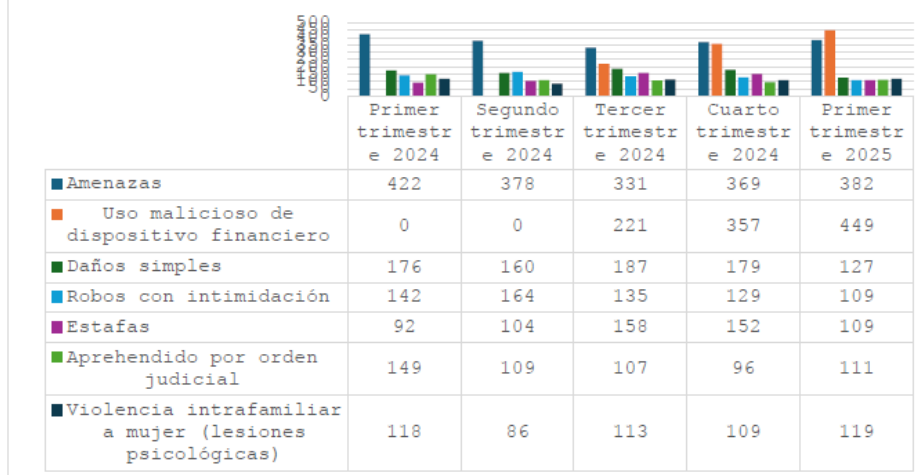
En relación con el último período de análisis, que comprende enero de 2024 y marzo de 2025, los casos policiales presentan una tendencia al alza desde julio de 2024 (ver figura 4) la cual disminuye desde diciembre de 2024 hasta alcanzar el mínimo de 927 en febrero de 2025, repuntando inmediatamente en marzo de 2025 con 1.128 casos policiales (94 casos más que el año anterior a la fecha).





Respecto a los delitos más frecuentes de este período, para graficarlos se agruparon los meses en trimestres y se seleccionaron los 7 delitos más frecuentes.

Figura 5: Comparativo trimestral de los delitos más frecuentes en el periodo enero 2024 - marzo 2025



-**Amenazas:** con 1.882 casos totales.

- Uso malicioso de tarjeta, clave o dispositivo financiero: categorizado desde el tercer trimestre de 2024, superó a los casos de amenaza en el primer trimestre de 2025.

- Daños simples: no supera los 190 casos trimestralmente, con tendencia a la baja.

- **Robo con intimidación:** valor más alto el segundo trimestre de 2024, pero con una tendencia a disminuir, con un mínimo histórico de 109 casos en el primer trimestre de 2025.

- Estafas: menor frecuencia en primer trimestre de 2024 y 2025, solo aumentando en el tercer trimestre de 2024.

- Aprehendidos por orden judicial: con un total de 572 casos, el valor más alto se encontró en el primer trimestre de 2024, con una tendencia a la baja.

- **VIF a mujer (con lesiones psicológicas):** con un total de 545, la menor frecuencia ocurrió el segundo trimestre de 2024 y la mayor, con 119, el primer trimestre de 2025.

Es posible apreciar que a pesar de la variabilidad que posean los delitos en la comuna, las problemáticas se desarrollan de manera sostenida, siendo el delito de amenazas el que presenta una mayor frecuencia. De la misma forma, es posible afirmar que hay delitos emergentes que pueden modificar significativamente las dinámicas delictuales territoriales, destacándose los de carácter económicos como lo son el uso malicioso de tarjeta, clave o dispositivo financiero, que puede estar asociado también al de estafa, los que combinados superan al de amenazas.



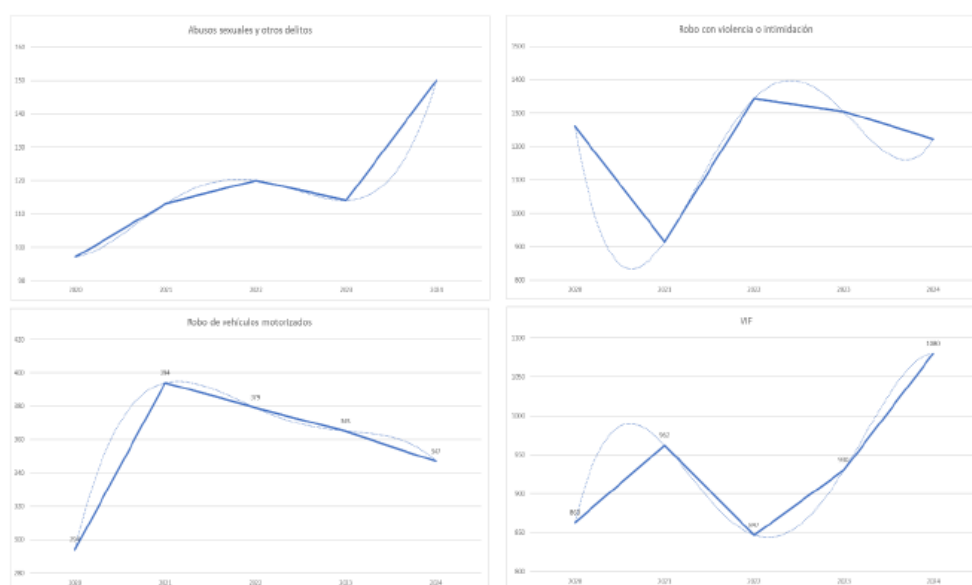
En términos de representatividad, particularmente en el primer trimestre de 2025 con un total de 3.099 casos totales, las familias de delitos que tienen una frecuencia menor al 10% del total de casos corresponden.

- Delitos asociados a drogas (1%)
- Delitos asociados a armas (1,1%)
- Incivildades (5,4%)
- Robos violentos (7,7%)
- VIF (9,9%)

Las familias de delitos nombradas corresponden a un 25,1% del total de casos policiales. Dentro de las 3 familias de delitos con mayor frecuencia de delitos:

- Delitos contra la propiedad no violentos (13,9%)
- Delitos contra la vida o integridad de las personas (20,4%)
- Otros delitos o faltas (40,5%)

Evolución de los delitos priorizados en el Plan Comunal de Seguridad Pública, durante el período 2020-2024.





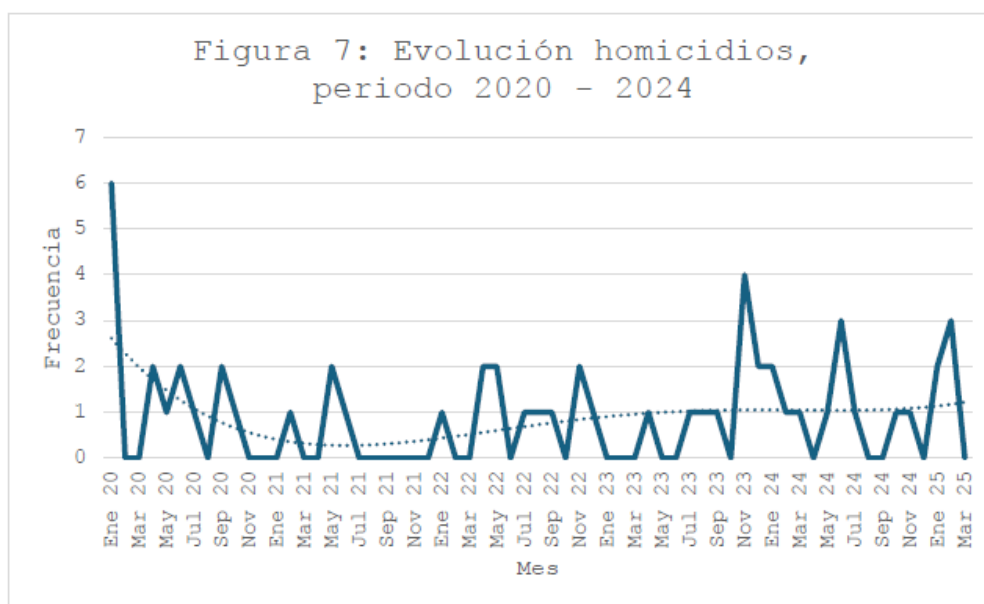
En relación con los delitos priorizados en el Plan Comunal de Seguridad Pública, **la Violencia intrafamiliar** es el delito que presenta un alza sostenida desde el año 2022, con un aumento acumulado del 26% para el año 2024, alcanzando un máximo histórico de casos policiales en el año 2024 con 1.080 casos.

Los delitos asociados a Abusos sexuales y otros delitos sexuales también presentan un alza, con un aumento acumulado del 49% en el periodo estudiado, siendo el año 2023 el único con una variación negativa del 5% con respecto al año anterior.

El Robo con violencia o intimidación, por su parte, presenta la menor frecuencia de casos policiales el año 2021, con 914, pasando a un aumento del 47% al año siguiente, con una tendencia a la baja promedio del 5% en los siguientes años.

Por último, el robo de vehículo motorizado ha presentado una baja desde el año 2021, donde pese al aumento abrupto con respecto al año anterior, se mantiene a la baja en los años siguientes, teniendo una disminución acumulada del 12% en la frecuencia del delito.

- Evolución del homicidio.





Si bien el homicidio constituye uno de los delitos de mayor gravedad por su impacto en la vida de las personas y en la percepción de seguridad de las comunidades, en la comuna de El Bosque no se encuentra priorizado en el Plan Comunal de Seguridad Pública.

Esto se debe a que, en términos comparativos, presenta una baja frecuencia relativa en relación con otros delitos de alta ocurrencia que afectan de manera más directa y cotidiana a la población, tales como el robo con violencia o intimidación, el robo de vehículo motorizado, las amenazas y la violencia intrafamiliar.

En el marco del sistema de prevención y persecución del homicidio, cuyo objetivo es mejorar la eficacia en la prevención y persecución penal de los homicidios en las comunas bajo la jurisdicción de la fiscalía Regional Metropolitana Sur, los casos policiales de homicidio en el Bosque acumulan un total de **65 casos entre el año 2020 y el primer trimestre del 2025**. Esta cifra, aunque significa en términos de impacto social, evidencia que se trata de un delito de **baja frecuencia**, donde la ocurrencia de cada caso implica variaciones porcentuales relevantes, lo que distorsiona las tendencias estadísticas.

Asimismo, la fluctuación interanual de los datos muestra reducción en algunos periodos (como en 2021, con 9 casos, frente a 16 en 2020), lo que refuerza la idea de que pese a ser un problema de alta gravedad, **no constituye una problemática sistemática y permanente en la comuna**. Por esta razón, su priorización se encuentra resguardada a través de **otros instrumentos especializados** (como el plan de la fiscalía y el trabajo intersectorial), mientras que el plan comunal concentra sus esfuerzos en aquellos delitos e incivildades de mayor frecuencia y recurrencia, que impactan directamente la percepción de seguridad de la comunidad y que requieren **acciones preventivas de carácter local**.

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN

La integración de propósitos, componentes y su complementación con las actividades necesarias para la producción de cada uno de los componentes constituye la matriz del plan y es el instrumento orientador de la implementación de la política de seguridad pública en la comuna.

El plan está constituido por el conjunto de las matrices de planificación de cada propósito, orientado a la intervención de un problema específico de seguridad en la comuna.



Tabla N°7: Matriz de planificación

Nivel	Descripción del objetivo	Responsable
Fin	La comuna de el Bosque aumenta los factores protectores y oferta local en materia de seguridad, para disminuir la violencia durante el período de ejecución del plan	
Propósito 1	Reducir el alto nivel de robo con violencia o intimidación en distintos sectores de la comuna cometido principalmente por hombres.	
Componente 1	Plan de vigilancia policial focalizado en sectores y horarios de mayor riesgo, por diferentes medios y estrategias.	
Actividades	1. Levantamiento de información de sectores más críticos y horarios de mayor ocurrencia del delito.	Dirección de Seguridad y Carabineros de Chile
	2. Elaborar manual de actuación para conductores de seguridad municipal.	Dirección de Seguridad
	3. Modificación de matriz de denuncias de Dirección de Seguridad, en conjunto con capacitación de operadores y conductores en toma de denuncias.	Dirección de Seguridad
	4. Creación de un Plan de rondas de patrullaje preventivo en sectores identificados.	Dirección de seguridad y Carabineros de Chile
	5. Ejecución de Plan de rondas de patrullaje preventivo.	Dirección de Seguridad y Carabineros de Chile
	6. Ajuste de la información de sectores más críticos y horarios de ocurrencia de manera mensual en base a resultados STOP y otras fuentes de información.	Dirección de Seguridad y Carabineros de Chile
	7. Monitoreo y evaluación de Plan de rondas de patrullaje preventivo.	Dirección de Seguridad y Carabineros de Chile
Componente 2	Implementación de sistemas de seguridad vecinal.	
Actividades	1. Ejecución de proyectos de instalación y operación de cámaras de televigilancia vecinal.	Dirección de Seguridad
	2. Ejecución de proyectos de cámaras de televigilancia vecinal vigentes.	Dirección de Seguridad
	3. Ejecución de proyectos de instalación y operación de alarmas comunitarias.	Dirección de Seguridad
	4. Ejecución de proyectos de alarmas comunitarias vigentes.	Dirección de Seguridad



	5. Elaboración de un catastro georreferenciado de ubicación de dispositivos de seguridad vecinal.	Dirección de Seguridad
	6. Monitoreo y evaluación de proyectos de cámaras y alarmas comunitarias a través de informes trimestrales.	Dirección de Seguridad
Componente 3	Campañas comunicacionales para aumentar la información sobre robos con violencia o intimidación en lugares específicos y promover conductas de autocuidado.	
Actividades	1. Elaboración de insumos de difusión para la sensibilización sobre la violencia.	Dirección de Seguridad, Territoriales DIDECO, Carabineros de Chile y Departamento de Comunicaciones
	2. Elaboración de campaña de promoción de conductas de autocuidado ante robos.	Dirección de Seguridad, Territoriales DIDECO, Carabineros de Chile y Departamento de Comunicaciones
	3. Ejecución de campañas de promoción y difusión para la sensibilización sobre la violencia y conductas de autocuidado.	Dirección de Seguridad, Territoriales DIDECO, Carabineros de Chile y Departamento de Comunicaciones
	4. Monitoreo, evaluación y actualización de campañas comunicacionales de forma periódica.	Dirección de Seguridad, Territoriales DIDECO, Carabineros de Chile y Departamento de Comunicaciones
Componente 4	Plan de articulación de la oferta local de protección, promoción de derechos y reinserción social para adolescentes y jóvenes involucrados en robos con violencia o intimidación con foco en detección y derivación a intervención.	
Actividades	1. Elaboración de diagnóstico de oferta local en rehabilitación social de NNAJ.	Dirección de seguridad, Mesa de casos PSI 24 horas, OPD, Dirección de Educación Municipal
	2. Creación de mapeo de actores, locales y externos, involucrados en la temática.	Dirección de seguridad, Mesa de casos PSI 24 horas
	3. Reactivar vínculos y coordinación con actores involucrados en la temática.	Dirección de seguridad, Mesa de casos PSI 24 horas, SENAME
	4. Revisión de la oferta programática de actores involucrados.	Dirección de seguridad, Mesa de casos PSI 24 horas, SENAME
	5. Generar coordinación con Equipo de detección temprana (EDT) de la Subsecretaría de Prevención del Delito y carabineros para reforzar derivación a PSI 24 horas.	Subsecretaría de Prevención del Delito, Carabineros, Lazos, Dirección de Seguridad
Componente 5	Proyectos e iniciativas para reducir los factores de riesgo situacionales.	
Actividades	1. Plan de evaluación de estados de árboles y follaje.	Dirección de Medioambiente y Oficina de Integración Comunitaria Carabineros Comunidad (M.I.C.C.)
	2. Ejecución de podas y recambio de arbolado en base a evaluación.	Dirección de Medioambiente.
	3. Ejecución de plan de cambio de luminarias en sectores de mayor riesgo delictual.	SECPLAN y Dirección de Seguridad.
	4. Demarcación vial en ejes focalizados del delito.	Dirección de Tránsito
	4. Retiro de establecimientos comerciales irregulares	Inspección municipal, Dirección de Seguridad y Carabineros de Chile.



	5. Ejecución de plan de recuperación de espacios públicos y microbasurales	Dirección de Medioambiente y Dirección de Seguridad
Fin	La comuna de el Bosque aumenta los factores protectores y oferta local en materia de seguridad, para disminuir la violencia durante el período de ejecución del plan	
Propósito 2	Reducir el alto nivel de robo de vehículos motorizados en la vía pública.	
Componente 1	Plan de patrullaje preventivo, por diferentes medios, en sectores y horarios de mayor riesgo.	
Actividades	1. Levantamiento de información de sectores más críticos y horarios de mayor ocurrencia del delito.	Dirección de Seguridad y Carabineros de Chile
	2. Elaboración y mantenimiento de catastro activo de talleres mecánicos y desarmaduras.	Dirección de Seguridad, Departamento de Inspección y Carabineros de Chile
	3. Creación de un Plan de rondas de patrullaje y fiscalización preventiva en sectores identificados, talleres mecánicos y desarmaduras.	Carabineros de Chile, Departamento de Inspección y Dirección de Seguridad
	4. Ejecución del Plan de rondas de patrullaje y fiscalización preventiva.	Carabineros de Chile, Departamento de Inspección y Dirección de Seguridad
	5. Ajuste de la información de sectores más críticos y horarios de ocurrencia de manera mensual en base a resultados STOP y otras fuentes de información.	Carabineros de Chile, Departamento de Inspección y Dirección de Seguridad
	6. Monitoreo y evaluación de Plan de rondas de patrullaje y fiscalización preventiva.	Carabineros de Chile, Departamento de Inspección y Dirección de Seguridad
Componente 2	Sistema de televigilancia – Servicio de tratamiento de información delictual	
Actividades	1. Modificación de matriz de vaciado para catastro de eventos captados por cámaras de televigilancia municipal.	Dirección de Seguridad
	2. Capacitación a teleoperadores sobre el delito de robo de vehículo motorizado y administración de planilla de vaciado.	Dirección de Seguridad
	3. Elaboración de informes mensuales de cámaras de televigilancia municipal.	Dirección de Seguridad
Componente 3	Campañas de promoción para el autocuidado (instalación y uso de mecanismos de protección, prácticas preventivas).	
Actividades	1. Campaña de difusión sobre prácticas preventivas frente a este delito.	Dirección de Seguridad, Carabineros de Chile y Departamento de Comunicaciones
	2. Ejecución de proyectos de instalación y operación de cámaras de televigilancia vecinal.	Dirección de Seguridad
	3. Ejecución de proyectos de instalación y operación de alarmas comunitarias.	Dirección de Seguridad
	4. Monitoreo y evaluación de proyectos de cámaras y alarmas comunitarias de manera trimestral.	Dirección de Seguridad



Componente 4	Plan para la Incorporación de soluciones tecnológicas e innovadoras en materia de seguridad	
Actividades	1. Incorporación y uso de lectores de patentes en vehículos de seguridad municipal.	Dirección de Seguridad
	2. Implementación y uso de pórticos lectores de patentes.	Dirección de Seguridad
	3. Elaboración de informes trimestrales de funcionamiento y uso de lectores de patentes.	Dirección de Seguridad
	4. Investigación sobre nuevas tecnologías en materia de seguridad.	Dirección de Seguridad
	5. Instalación de Observatorio de Seguridad Comunal	Dirección de Seguridad
Fin	La comuna de el Bosque aumenta los factores protectores y oferta local en materia de seguridad, para disminuir la violencia durante el periodo de ejecución del plan	
Propósito 3	Reducir el alto nivel de abusos sexuales y otros delitos sexuales, contra mujeres y niñas cometidos por hombres.	
Componente 1	Plan comunicacional de información y sensibilización relativo al delito, su respectivo proceso judicial y servicios de atención para víctimas de abuso sexual y otros delitos sexuales.	
Actividades	1. Constitución de mesa de trabajo: Actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas	Centro de la mujer, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, OPD, SENDA Previene, Lazos, Dirección de seguridad, Carabineros de Chile, PDI-CAVAS, FRMS-Ministerio Público, UVI
	2. Elaboración de insumos de difusión para la información y sensibilización sobre el delito, procesos judiciales, servicios de atención y canales de denuncia.	Carabineros de Chile, Centro de la mujer, Dirección de seguridad, OPD (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas), Departamento de Comunicaciones
	3. Elaboración de insumos de difusión sobre factores protectores ante el delito.	Centro de la mujer, OPD, SENDA Previene, Dirección de seguridad (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas), Departamento de Comunicaciones
	4. Creación de ciclo de talleres que fortalezcan los factores protectores de NNAJ y cuidadores ante el delito.	Centro de la mujer, OPD, SENDA Previene, Dirección de seguridad, Lazos (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas)
	5. Creación de ciclo de talleres de fortalecimiento familiar, enfocado en cuidadores y NNAJ.	Centro de la mujer, OPD, SENDA Previene, Dirección de seguridad, Lazos (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas)



	6. Creación de programa de talleres en colegios sobre educación sexual integral.	Centro de la mujer, OPD, SENDA Previene, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, Dirección de seguridad, Dirección de educación Municipal (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas)
	7. Ejecución de ciclo de talleres.	Centro de la mujer, OPD, SENDA Previene, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, Dirección de seguridad, Dirección de educación Municipal (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas)
	8. Evaluación y actualización de ciclos de talleres anualmente.	Centro de la mujer, OPD, SENDA Previene, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, Dirección de seguridad, Dirección de Educación Municipal (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas)
Componente 2	Mesa de trabajo con actores clave en la temática, enfocada al fortalecimiento de la detección, denuncia y derivación de mujeres víctimas de abuso sexual y otros delitos sexuales.	
Actividades	1. Elaboración de protocolos de traspaso de información (derivación de casos) entre participantes de mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas.	Centro de la mujer, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, OPD, SENDA Previene, Lazos, Dirección de seguridad, Carabineros de Chile (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas)
	2. Generar programa de acciones coordinadas para el fortalecimiento de la detección, denuncia y derivación de víctimas del delito.	Centro de la mujer, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, OPD, SENDA Previene, Lazos, Dirección de seguridad, Carabineros de Chile (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas)
	3. Ejecutar programa de acciones para el fortalecimiento de la detección, denuncia y derivación de víctimas del delito.	Centro de la mujer, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, OPD, SENDA Previene, Lazos, Dirección de seguridad, Carabineros de Chile (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas)
Componente 3	Estrategia de capacitación en primera acogida y protocolos de acción en casos de abuso sexual y otros delitos sexuales para funcionarios/os policiales y de salud con enfoque de género.	



Actividades	1. Generar ciclo de capacitaciones desde mesa de Actores claves en la temática, a funcionarias/os de atención directa al público en especialización del abordaje en primera acogida.	Centro de la mujer, OPD, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, Carabineros de Chile, UVI (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas)
	2. Ejecución de capacitaciones a funcionarias/os.	Centro de la mujer, OPD, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, Carabineros de Chile, UVI (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas)
	3. Fortalecimiento de protocolo de acción local ante delitos sexuales.	Centro de la mujer, OPD, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, Carabineros de Chile, UVI (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas)
	4. Evaluación de ciclo de capacitaciones a funcionarias/os.	Centro de la mujer, OPD, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, Carabineros de Chile, UVI (Mesa de trabajo de actores claves en temática de abusos sexuales y otros delitos sexuales contra mujeres y niñas)
Fin	La comuna de el Bosque aumenta los factores protectores y oferta local en materia de seguridad, para disminuir la violencia durante el periodo de ejecución del plan	
Propósito 4	Reducir el alto nivel de violencia intrafamiliar contra mujeres, cometida por hombres.	
Componente 1	Plan informativo focalizado en mujeres orientado a i) Prevención y reconocimiento de conductas de violencia intrafamiliar ii) procedimiento de denuncia, iii) servicios disponibles para la atención y protección a víctimas y iv) catálogo de penas para agresores.	
Actividades	1. Elaboración de material informativo, desde mesa de Actores claves en la temática, para la difusión sobre esta temática.	Centro de la mujer, Senda Previene, Carabineros de Chile, Dirección de seguridad, OPD, Ministerio Público (Mesa de actores clave VIF), Departamento de Comunicaciones
	2. Generar campaña de difusión de material elaborado.	Centro de la mujer, Senda Previene, Carabineros de Chile, Dirección de seguridad, OPD, UVI (Mesa de actores clave VIF), Departamento de Comunicaciones
	3. Creación de un ciclo de talleres para el reconocimiento de la violencia, desde mesa de Actores claves en la temática	Centro de la mujer, Senda Previene, Carabineros de Chile, Dirección de seguridad, OPD (Mesa de actores clave VIF)
	4. Ejecución de talleres sobre el reconocimiento de la violencia en sectores focalizados y colegios.	Centro de la mujer, Senda Previene, Carabineros de Chile, Dirección de seguridad, OPD (Mesa de actores clave VIF)



	5. Evaluación de campañas comunicacionales y talleres a través de informes anuales.	Centro de la mujer, Senda Previene, Carabineros de Chile, Dirección de seguridad, OPD (Mesa de actores clave VIF), Departamento de Comunicaciones
Componente 2	Constitución de una mesa de Actores claves en temática de VIF, donde participen instituciones y entidades locales involucradas en la atención a las víctimas, con énfasis en el fortalecimiento de la gestión en términos de cobertura, coordinación y estándares de calidad, para aumentar el acceso a la oferta pública pertinente (*Esta mesa debe dar énfasis a la detección de casos).	
Actividades	1. Constitución de mesa de Actores claves en la temática, donde participen instituciones y entidades locales involucradas en la atención a las víctimas.	Centro de la Mujer, Senda Previene, Carabineros de Chile, OPD, Lazos, UVI, Dirección de seguridad, Oficina de diversidad y disidencias sexuales
	2. Generación de protocolo para la detección de casos, que asegure una acción coordinada entre todos los participantes del comité.	Centro de la Mujer, Carabineros de Chile, OPD, Lazos, UVI (Mesa de actores clave VIF)
	3. Gestión de capacitaciones para funcionarias/os que se desenvuelvan en atención directa, para mejorar la detección de casos y elaboración de partes.	Centro de la Mujer, Carabineros de Chile, OPD, Lazos, UVI (Mesa de actores clave VIF)
	4. Ejecución de capacitaciones a funcionarias/os.	Centro de la Mujer, Carabineros de Chile, OPD, Lazos, UVI (Mesa de actores clave VIF)
	5. Evaluación de capacitaciones y cambios en la detección de casos.	Centro de la Mujer, Carabineros de Chile, OPD, Lazos, UVI (Mesa de actores clave VIF)
Componente 3	Plan de formación para profesionales de trato directo de los dispositivos locales (instituciones públicas) de asistencia y protección a mujeres víctimas de VIF, con énfasis en primera acogida, atención en crisis, enfoque de género, derechos de las mujeres.	
Actividades	1. Elaboración de insumos para la formación y capacitación en asistencia y protección a mujeres víctimas de VIF.	Centro de la mujer, Carabineros de Chile, OPD, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, UVI (Mesa de actores clave VIF)
	2. Creación de ciclo de capacitaciones para dispositivos locales.	Centro de la mujer, Carabineros de Chile, OPD, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, UVI (Mesa de actores clave VIF)



	3. Creación de ciclo de capacitaciones para comunidades educativas	Centro de la mujer, Carabineros de Chile, OPD, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, Dirección de Educación Municipal, UVI (Mesa de actores clave VIF)
	4. Ejecución de capacitaciones a dispositivos locales y comunidades educativas.	Centro de la mujer, Carabineros de Chile, OPD, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, Dirección de Educación Municipal, UVI (Mesa de actores clave VIF)
	5. Monitoreo y evaluación de capacitaciones.	Centro de la mujer, Carabineros de Chile, OPD, Oficina de diversidad y disidencias sexuales, Dirección de Educación Municipal, UVI (Mesa de actores clave VIF)
Fin	La comuna de el Bosque aumenta los factores protectores y oferta local en materia de seguridad, para disminuir la violencia durante el periodo de ejecución del plan	
Propósito 5	Reducir el alto nivel de delitos específicos y percepción del temor, en el perímetro de las 4 nuevas estaciones de metro línea 2 en la comuna.	
Componente 1	Plan de vigilancia policial focalizado en sectores y horarios de mayor riesgo, por diferentes medios y estrategias.	
Actividades	1. Levantamiento de información de sectores más críticos y horarios de mayor ocurrencia de delitos.	Dirección de Seguridad y Carabineros de Chile
	2. Creación de un Plan de rondas de patrullaje preventivo en sectores identificados.	Dirección de seguridad y Carabineros de Chile
	3. Ejecución de Plan de rondas de patrullaje preventivo.	Dirección de Seguridad y Carabineros de Chile
	4. Ajuste de la información de sectores más críticos y horarios de ocurrencia de manera mensual en base a resultados STOP y otras fuentes de información.	Dirección de Seguridad y Carabineros de Chile
	5. Monitoreo y evaluación de Plan de rondas de patrullaje preventivo.	Dirección de Seguridad y Carabineros de Chile
Componente 2	Implementación de sistemas de televigilancia en radio de estaciones de metro.	
Actividades	1. Ejecución de proyectos de instalación y operación de cámaras de televigilancia vecinal.	Dirección de Seguridad
	2. Reparación de cámaras de televigilancia.	Dirección de Seguridad
	3. Ejecución de proyectos de instalación y operación de alarmas comunitarias.	Dirección de Seguridad
	4. Elaboración de un catastro georreferenciado de ubicación de dispositivos de televigilancia.	Dirección de Seguridad



	5. Monitoreo y evaluación de proyectos de cámaras y alarmas comunitarias a través de informes trimestrales.	Dirección de Seguridad
Componente 3	Proyectos e iniciativas para reducir los factores de riesgo situacionales.	
Actividades	1. Ejecución de proyectos de mejora en seguridad vial.	Mesa de trabajo Metro, SECPLAN
	2. Mejoramiento de eje vial Av. Padre Hurtado	SEREMI de Vivienda y Urbanismo de la Región Metropolitana, SERVIU Metropolitano.
	3. Diseño, implementación y mantención de ciclovia conectora "Lo Martínez" - M. El Bosque	Municipalidad de El Bosque
	4. Diseño e implementación de luminarias y murales en cortinas comerciales en eje vial Av. Padre Hurtado	Mesa de trabajo intersectorial "Metro"
	5. Coordinación con organizaciones <u>territoriales locales</u> para intervención participativa.	Mesa de trabajo intersectorial "Metro" y Territoriales DIDECO
	6. Alianza pública privada con actores de sectores comerciales de la comuna.	Dirección de Seguridad, Gabinete, Alcaldía.

Fuente: Elaboración propia.

V. Política de Servicios Municipales

Fundamentos

El Gobierno Local está centrado en garantizar el acceso de las comunidades a todos los servicios municipales que se ejecutan tanto en dependencias municipales, así como en los diferentes territorios que constituyen la comuna de El Bosque. Para lograr aquello, la Gestión Municipal asume la responsabilidad de fortalecer continuamente la entrega de bienes y servicios a la comunidad, revisando y evaluando constantemente su quehacer institucional.

El municipio también, mantiene el compromiso continuo de generar valor público de la gestión a través de la implementación de múltiples políticas públicas, uso de tecnologías acorde al proceso de transformación digital que transita el Estado de Chile y capacitación continua del personal, todo ello con el propósito de entregar servicios de calidad a la población de manera oportuna y eficaz, y de acuerdo a las necesidades socioeconómicas actuales de los vecinos y vecinas de la comuna.



Respecto a los tipos de atención destinados a la comunidad, es importante señalar que la atención presencial es el canal de atención más utilizado por la comunidad porque implica una interacción directa, comunicación personalizada y cercana, resolviendo dudas al instante y gestionando la necesidad in situ. Por lo anterior, las nuevas infraestructuras en diferentes recintos municipales, de salud y comunitarios son y serán facilitadores para la entrega de servicios de calidad para bosquinos y bosquinas, tales como, Centro Remolino, Cecof Villa 4 de septiembre, Parque Estadio Lo Blanco, Farmacia Municipal, Nuevo Edificio Consistorial Municipal, entre otros.

Es importante señalar que, la institución en el último tiempo ha transitado por el camino de la modernización a través de la incorporación de plataformas digitales las cuales han permitido ejecutar múltiples proyectos con el propósito de seguir mejorando y ampliando el acceso de la comunidad a los servicios municipales. Esta modernización digital no solo ha beneficiado a la comunidad, sino que también a los servicios municipales que disponen de algún tipo de trámite en la web porque ha significado un salto tecnológico de los procesos con el fin de dar respuestas más eficientes y en un menor tiempo.

Es por todo lo anterior que la Política Municipal de Servicios 2026 considera seguir con un enfoque moderno, innovador y progresista de la gestión pública, en el sentido de continuar con dinamizar los procesos que sustentan la participación ciudadana, el funcionamiento de los servicios, la modernización digital de la gestión y el despliegue de la institución en el territorio, manteniendo como soporte estratégico las definiciones de políticas, planes y programas que planifica y ejecuta la institución, con el propósito de lograr objetivos a corto y mediano plazo en el sentido de seguir fortaleciendo la atención a la comunidad bosquina en todas sus dimensiones: accesibilidad y calidad de los servicios, promoción de las prestaciones en dependencias municipales y territorios de la comuna, utilización de las tecnologías de información y comunicación TICs, y por sobre todo, cercanía y capacidad de respuesta oportuna a los requerimientos de los vecinos y vecinas de la comuna de El Bosque.



Implementación de la Política Municipal de Servicios 2026

Durante el año 2025, la gestión municipal ha renovado los instrumentos estratégicos que orientan su quehacer, lo que implica actualizar elementos centrales tales como la Visión, Misión y los Valores que sustentan el desarrollo institucional hasta el año 2030. Por lo tanto, a contar del año 2026 los valores de Inclusión, Enfoque de Derechos, Género e Igualdad de Oportunidades, Sustentabilidad y Medio Ambiente, Probidad y Transparencia, dan forma al sello valórico institucional, permitiendo garantizar una atención inclusiva y universal, sin discriminación, poniendo al centro de la gestión a las personas a través de generar múltiples alternativas para acercar los servicios a la comunidad de manera oportuna y ágil tanto en las diferentes dependencias municipales así como en el despliegue territorial que realiza el municipio para acercar los servicios a las comunidades y sus hogares.

También, el desarrollo institucional y su política de servicios para el año 2026 estará sustentada en uno de los Lineamientos Estratégicos del Plan de Desarrollo Comunal PLADECO 2025-2030, denominado Gobierno Local y modernización, el cual apunta a consolidar un municipio cercano, transparente, eficiente e innovador, capaz de dar respuesta oportuna y con pertinencia territorial a las demandas ciudadanas. Por lo tanto, se fortalece un enfoque en la mejora continua de la gestión pública, la digitalización y automatización de los procesos, la descentralización operativa y la construcción de una institucionalidad que promueva la participación, la rendición de cuentas y el trabajo colaborativo con la comunidad.

Tipos de Servicios que integran la Política Municipal de Servicios.

Para el cumplimiento del Aseguramiento Institucional de la Calidad de los Servicios, el municipio declara tres tipos de servicios que dan forma a la ejecución de la política de servicios institucional:

- **Servicios Sociales:** Referido al acceso a prestaciones y recursos que atienden problemas sociales concretos y **que abordan las necesidades manifiestas de personas, familias y/o grupos** de interés, con el objeto de aportar a su bienestar y calidad de vida, tales como: Servicios de Subsidios Sociales, Asistencia Social, Estratificación, OPD, Centro de la Mujer, Alter joven, Centro de Rehabilitación Infantil Remolino, entre otros.



- **Servicios Comunitarios:** Acciones dirigidas a la comunidad con el objeto de generar condiciones para la participación, **el fortalecimiento de los liderazgos locales y el desarrollo del capital social**. Estas pueden tener un carácter informativo, educativo, preventivo, o promocional, y se orientan hacia las organizaciones funcionales y territoriales, prioritariamente. El foco de la entrega de este servicio es la ciudadanía en su conjunto, tales como: Servicios Promocionales para grupos de especial protección Niñez y Adolescencia, Mujer y Género, Diversidad y Disidencias, Migración y Refugio, Promoción y Participación Comunitaria, Fomento Productivo, OTEC, Fondos Concursables, Deporte, Cultura y la Red de Salud Integral con Enfoque Familiar y Comunitario, Centros de Salud Familiar, Servicios de Urgencias y Centro Especialidades Médicas, entre otros.
- **Servicios Municipales:** Acciones facultadas por Ley o definidas por la normativa municipal para asegurar diferentes imperativos de funcionamiento de la sociedad, que se traducen en el acceso de las personas a **prestaciones** específicas y/o un ingreso en el presupuesto municipal. Tales como: Licencias de Conducir, Derechos Varios, Permisos de Circulación, Derechos de Aseo, Patentes Comerciales, Pago de Multas, Poda de Árboles, Retiro de Escombros, Atención Veterinaria, Higiene Ambiental, entre otros.

Canales que integran la Política Municipal de Servicio

Para ejecutar la Política de Servicios Municipales 2026 y los planteamientos estratégicos precitados, se ha establecido continuar con la clasificación de los servicios por canales de atención, los cuales están conformados por múltiples acciones que fomentan la participación ciudadana y que permiten un contacto permanente y de calidad con los vecinos y vecinas para dar respuesta oportuna a sus inquietudes y requerimientos en alguno de los servicios municipales y de salud.

- Canal de Atención Presencial de Servicios

Se consideran todos los servicios que funcionan en los diferentes espacios institucionales, durante el horario regular de atención, en jornadas de atención extraordinaria y en iniciativas que incorporan algún tipo de despliegue de servicios municipales y de salud en el territorio.

Durante el año 2026 es importante seguir mejorando el acceso a los servicios presenciales con el propósito de generar un flujo más expedito de vecinos y vecinas que asisten de manera presencial



a algún servicio. También, es relevante seguir fortaleciendo el servicio de acercamiento que dispone la institución para conectar a la comunidad con las dependencias municipales y de salud que entregan algún tipo de servicio.

Es importante, señalar que la atención presencial requiere de funcionarios y funcionarias habilitados para dialogar con la comunidad que requiere acceder a algún trámite y/o servicio municipal. Por lo tanto, la política de servicios debe considerar capacitaciones y perfeccionamiento del personal que representa la primera línea de atención hacia los vecinos y vecinas.

- Canal de Atención Digital de Servicios

Durante el año 2026 es importante seguir fortaleciendo los servicios municipales y de salud que están disponibles a través de www.municipalidadelbosque.cl, tales como: Portal de pagos online, portal que permite el pago online de múltiples servicios, DOM Digital para la tramitación de documentación relacionada a los bienes raíces, Atención Vecinal Online para el ingreso y gestión de solicitudes, el portal de Telesalud para registrar solicitudes de horas médicas en los dispositivos municipales de salud, OIRS Virtual para el ingreso de información, reclamos y/o sugerencias.

También, es relevante incorporar otros servicios en la web institucional, tales como la puesta en marcha de un Portal de Reserva y pago de recintos y talleres deportivos municipales, con el fin facilitar el acceso y uso de la comunidad que requiere utilizarlos o formar parte de algún taller.

También, es importante seguir fortaleciendo los servicios informativos que dispone la página web, que permiten a la comunidad acceder a información respecto a los servicios municipales y salud, estructura de funcionamiento de la institución e integración con otras plataformas del Estado de Chile, tales como **Plataforma Ley del Lobby**, **Transparencia Activa**, etc.

Cabe señalar que el continuo mejoramiento del canal de atención digital a través de www.municipalidadelbosque.cl ha permitido que otros servicios se integren de manera definitiva a los medios virtuales de acceso para la comunidad. Ejemplo de aquello, es seguir mejorando las postulaciones online a las **becas municipales**, mantener la plataforma de **Mercado El Bosque** donde las y los emprendedores de la comuna pueden presentar sus productos, mejorar la plataforma de postulación en línea del Fondo de Iniciativas Comunitarias FIC, donde las



organizaciones funcionales y territoriales de la comuna postulan para realizar intervenciones locales en beneficio de sus comunidades.

El canal de atención digital para el año 2026 debe considerar el seguimiento de otros medios de comunicación digital que disponen las unidades municipales para realizar gestiones de manera online, tales como: **correo electrónico institucional, videollamadas por Meet y el canal del WhatsApp como servicio informativo.**

También, en la política de servicios 2026 se debe considerar avances respecto a la implementación de la Ley n° 21.180 respecto a la Transformación Digital, los cuales van en la línea de seguir mejorando la gestión interna de los trámites, la modernización de la gestión de la oficina de partes respecto a la tramitación de documentación y la integración del gestor documental con la plataforma del Estado DocDigital para agilizar los trámites de documentación entre diferentes instituciones públicas.

El Municipio ha avanzado en el ordenamiento de la información de los vecinos y vecinas que requieren algún tipo de atención. Por lo tanto, se debe avanzar hacia la creación y puesta en marcha de un sistema de registro de usuarios y usuarias centralizado, mediante el cual se podrá obtener la información de la comunidad que ha realizado algún tipo de trámite municipal.

Canal de Autoatención Municipal

El canal está conformado por los tótem y servicios de autoatención que dispone el municipio en las dependencias de Ventanilla Única Municipal y que permiten a la comunidad acceder directamente a información y entrega de certificados que son necesarios para realizar otros trámites. Actualmente, la municipalidad de El Bosque cuenta con dos tótems de autoatención que fueron entregados al municipio a través de convenios de colaboración con el Registro Civil y Fonasa. También, el municipio a través de un convenio con el IPS dispone de un servicio de autoatención de Chile Atiende con el propósito de vincular a la comunidad con un ejecutivo/a remoto para brindar asesorías y trámites de diferentes instituciones del Estado.

Por lo anterior, para el año 2026 el canal de autoatención se debe seguir fortaleciendo en la perspectiva más servicios a través de incluir tótem que permitan consultar información de servicios municipales, y el pago de diversos trámites municipales, tales como: derechos de aseo, multas, convenios de pagos, permisos de circulación, derechos varios, entre otros.



VI. Plan de Desarrollo Comunal

Introducción

La Ley Orgánica de Municipalidades en su artículo 7º, define al Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO), como un instrumento rector del desarrollo en la Comuna, que debe contemplar las acciones orientadas a satisfacer las necesidades de la comunidad local y promover su avance social, económico y cultural. Su vigencia mínima será de cuatro años, sin que necesariamente deba coincidir con el período de desempeño de las autoridades municipales. Su ejecución deberá someterse a evaluaciones periódicas, debiendo realizar los ajustes y modificaciones que sean pertinentes.

Para la elaboración del PLADECO, el alcalde y el Concejo deberán tener en cuenta, por una parte, la participación ciudadana, y por otra, la necesidad de coordinar con los demás servicios públicos que operen o ejerzan competencias en el territorio comunal.

La comuna de El Bosque, se encuentra en el proceso de formulación de su sexto Plan de Desarrollo Comunal, y en coherencia con lo estipulado en la ley, ha sido siempre un instrumento para la toma de decisiones en la medida que constituye la carta de navegación para el proceso de desarrollo de la comuna. Convirtiéndose como base fundamental, la participación ciudadana y comunitaria, los que, en conjunto con los equipos técnicos y autoridad política, y en el marco de un debate de carácter democrático e inclusivo, han dado sentido y coherencia a un proceso de desarrollo que tiene a su base, el bienestar y el desarrollo humano de los/as habitantes.

Durante el año 2025, se efectúa la formulación del nuevo PLADECO, que instaura en el horizonte, nuevos y coherentes objetivos, no solo con la necesidad de desarrollo de una sociedad moderna y democrática, sino que particularmente por los nuevos desafíos en la comuna en materia de conectividad, seguridad, desarrollo habitacional, económico y desde la participación ciudadana, entre otros, teniendo presente el término de la fase fundacional de nuestra comuna. En este sentido, la formulación del nuevo PLADECO, constituye una invitación a, por un lado, pensar el tipo comuna hacia la cual queremos avanzar; y por otro, a trabajar en conjunto, con sentido de planificación estratégica, en el marco de un proceso continuo de análisis, reflexión y toma de decisiones.



En definitiva, este PLADECO, constituye la oportunidad para definir como El Bosque se integra al desarrollo de la ciudad, y cómo, continúa en la tarea de generar internamente, mayores oportunidades de desarrollo para las personas que aún se encuentran en condiciones de exclusión. Por ello, este instrumento de planificación da lineamientos de conexión con la planificación estratégica del municipio estando fuertemente conectado con el Presupuesto Municipal.

Finalmente, es importante destacar que este Plan de Desarrollo Comunal es el primero que se elabora bajo la administración del alcalde, Sr. Manuel Zúñiga, y el actual Concejo Municipal. Este plan estratégico servirá como hoja de ruta para la gestión municipal durante el período 2025-2030

SÍNTESIS PLADECO 2017 - 2024

En 2025 concluye la vigencia del Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO) 2017-2024, instrumento que orientó la gestión municipal durante los últimos años de consolidación de nuestra comuna. Las principales acciones ejecutadas fueron:

- Conformación de equipos por sector compuestos por diversas direcciones municipales y departamentos con despliegue territorial que coordinan la implementación del PLADECO.
- Se establecieron Plan de Trabajo con acciones que responden a los 14 lineamientos estratégicos para ser monitoreados y contar con la participación de dirigentes/as y vecinos/as.
- Se constituyeron mesas de trabajo con la comunidad en cada una de las 28 zonas para coordinar distintos proyectos, programas y actividades que dan respuestas a las orientaciones PLADECO.
- Durante el año 2019 el PLADECO se actualiza con el desarrollo de una consulta ciudadana aplicada a más de 18.000 vecinos/as y a más de 1.300 menores de 14 años de edad, esto con el propósito de priorizar acciones y proyectos para el desarrollo de las zonas de trabajo y la comuna.



- Se mejoran las estrategias y se adecuan los programas y acciones para enfrentar el desarrollo y ejecución del PLADECO en periodo de la pandemia COVID 19, acentuando los programas y actividades que dice relación con las consecuencias de las restricciones sanitarias en los ámbitos de la salud, educación, descentralización de servicios, plan de gestión social, medio ambiente, entre otros ámbitos del desarrollo.
- Se generan una serie de acciones en respuesta a las necesidades levantadas en el PLADECO como la creación de la nueva Dirección de Fiscalización Municipal, la Oficina Migración y Refugio, la Oficina de Diversidad y Disidencia y el Ordenamiento de la Secretaría Comunal de Planificación para un mejor y mayor desarrollo de proyectos para la comuna.
- Se construye una plataforma digital para ir evaluando el cumplimiento del PLADECO para los 14 lineamientos estratégicos y sus componentes, para así empezar la evaluación de estos últimos 8 años de gestión.
- Durante el año 2024 se dio término al PLADECO 2017-2024, el cual cerró la fase fundacional de nuestra comuna con grandes avances en materia de infraestructura y mejoras en materia de servicios y que además destacó por la participación y consolidación de la red dirigencial. Todo ello sin duda se transformó en un piso y punto de partida para la elaboración del nuevo PLADECO 2025-2030.

PLADECO 2025-2030

El Plan de Desarrollo Comunal 2025-2030 es elaborado sobre la base de una gestión consolidada y que ha terminado la etapa fundacional en variados ámbitos del desarrollo local y que, por lo tanto, se proyecta al 2030 a un nivel de desarrollo mayor en concordancia con los nuevos desafíos que se presentan en razón de la modernización de los servicios, la accesibilidad, mayor conciencia y cuidado del medioambiente, entre otros aspectos. Por lo anterior se define desarrollar el PLADECO de la siguiente forma:



Formulación del PLADECO 2025 - 2030.

Etapas del PLADECO

Etapa I.- Institucional

Proceso de diseño e institucionalización del Plan de Desarrollo Comunal que busca enfocar y proyectar en mediano plazo, un plan de 5 años mediante una planificación estratégica. Este plan tiene un objetivo principal el cual es abordar el desarrollo futuro de la comuna de forma articulada institucionalmente y con el sello participativo propio de nuestra gestión.

En esta etapa y para su implementación, se establecen 7 Lineamientos Estratégicos los cuales son:

1. Participación Ciudadana, Democracia e Identidad Local.
2. Seguridad Humana y Vida Comunitaria.
3. Territorio, Medio Ambiente y Espacio Público.
4. Bienestar, Salud y Calidad de Vida
5. Desarrollo Social, Equidad y Pobreza.
6. Desarrollo Económico Local e Innovación
7. Gobierno Local y Modernización.

Estos lineamientos estratégicos pretenden un trabajo más coordinado y articulado institucionalmente que favorezca la implementación del PLADECO y, por lo tanto, la consecución de logros en razón de las proyecciones que se establecen además de la valoración y apropiación de la comunidad con este plan.

Se realizan encuentros con la comunidad funcionaria por Direcciones y unidades que la componen con el propósito de habilitar y contribuir a la elaboración del PLADECO 2025-2030 desde el entendido de que este plan es una oportunidad para una gestión local más eficiente, articulada y oportuna.

Se conforman comisiones de trabajo para los respectivos apartados del PLADECO, tales como comisión de diagnóstico, comisión metodológica, comisión de consulta ciudadana, comisión de seguimiento y monitoreo con un funcionamiento frecuente y sistemático por parte de quienes conforman los equipos de trabajo.



Etapas II.- Comunitaria.

En esta etapa y manteniendo el sello participativo que posee nuestra comuna para la elaboración de estos planes, se involucra a las organizaciones de la sociedad civil tales como Juntas de Vecinos, clubes deportivos, organizaciones de salud, inclusión, personas mayores, entre otras. Quienes, desde su experiencia y conocimiento del territorio, incorporan la perspectiva comunitaria y barrial en razón de pensar conjuntamente la comuna que queremos y proyectarnos con corresponsabilidad.

Se desarrollan jornadas comunitarias de alta concurrencia, encuentros sectoriales y encuentros temáticos con las organizaciones sociales de nuestra comuna que favorezcan la identificación y pertinencia para la elaboración del PLADECO 2025-2030.

Etapas III.- Ciudadana

Para la incorporación de la ciudadanía al proceso de elaboración, en esta etapa se implementa la V Consulta Ciudadana denominada “Ven, hagamos un plan” la cual es una invitación a los vecinos y vecinas de nuestra comuna a opinar y definir según sus intereses hacia donde se debe proyectar el desarrollo comunal según los 7 lineamientos estratégicos propuestos. Para ello se implementa la consulta ciudadana en todas las dependencias municipales, ferias libres, comercio, metros y por supuesto en los distintos barrios que conforman nuestra comuna con el propósito de alcanzar y superar la meta de 15.000 vecinos y vecinas que participen de esta.

Etapas IV.- Elaboración

Con todos los insumos que se han elaborado y construido, las comisiones que son parte de la del Plan de Desarrollo Comunal se encargarán de desarrollar los diversos tomos del PLADECO en relación a la siguiente estructura:

- Presentación del PLADECO 2025-2030: Aspectos generales y de presentación del PLADECO junto con un ordenamiento de la estructura de este elaborado por la comisión metodológica.
- Caracterización y diagnóstico comunal: Estado de la comuna en razón de los antecedentes generales, antecedentes físicos, características demográficas,



antecedentes socioeconómicos, antecedentes de ordenamiento territorial, antecedentes de desarrollo social, medioambientales, institucionales, de derechos humanos y participación ciudadana.

- **Sistematización de encuentros e insumos:** Institucionales, comunitarios, sectoriales, temáticos y de la Consulta Ciudadana para la elaboración del PLADECO.
- **Imagen-Objetivo y Planes de acción:** Con los insumos elaborados en los diversos momentos de construcción del nuevo PLADECO, se construirá la imagen deseada de comuna al 2030 y sobre ella se elaborarán los planes de acción para los seis sectores de la comuna según los 7 lineamientos estratégicos establecidos.
- **Seguimiento y Control:** Para la buena implementación del PLADECO, se conformará un plan de seguimiento acorde a los procesos internos de la municipalidad y que vayan en sintonía con la Plataforma de Control de Gestión desde el entendido que el PLADECO es un instrumento que está presente en todo el quehacer institucional. Pero a su vez se establecerán los mecanismos de monitoreo comunitario tales como mesas sectoriales, mesas zonales, jornadas de actualización y avance, planes de trabajo anual, entre otros.

Etapas V.- Presentación, aprobación e implementación.

En esta etapa y una vez formulado el nuevo Plan de Desarrollo Comunal, este es presentado en las instancias correspondientes para su aprobación y posterior fase de implementación. En este sentido, para el mes de noviembre el Plan se encuentra elaborado para luego ser presentado al Honorable Concejo Municipal para su aprobación. Posteriormente, para el mes de diciembre el Plan es presentado a la comunidad para así dar inicio a su implementación.

Proyección PLADECO 2026

Para llevar a cabo la implementación del Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO), se establecerá un **Plan de Trabajo Anual** para el 2026, la metodología se basa en la construcción coordinada de programas y proyectos, donde la comunidad asume un rol fundamental, ya sea colaborando o fiscalizando su cumplimiento.



Este proceso se articulará a través de cuatro instancias claves:

1. **Comité Operativo PLADECO:** Es un espacio conformado por representantes de las diversas direcciones encargadas del PLADECO. Su objetivo principal es monitorear y apoyar las distintas fases del PLADECO, incluyendo su ejecución, planificación y evaluación anual.
2. **Equipos Sectoriales:** Conformados por representantes de cada dirección municipal que se defina para el 2026, estos equipos son los responsables de definir la programación que se instalará en los Planes de Trabajo Anuales. Estos Planes se insumen con las planificaciones que realiza cada una de las direcciones presente en los equipos de sectoriales presentada en encuentros sectoriales en el mes de abril 2026.
3. **Mesas de Trabajo Zonal:** Son el espacio de participación directa donde dirigentes de juntas de vecinos y otras organizaciones comunitarias, representando a todos los barrios de una zona, trabajan junto a la representación municipal para aportar al desarrollo e integración territorial.
4. **Jornadas de actualización y avances:** Se proyecta la realización de un encuentro anual con la comunidad y los equipos sectoriales que implementan el PLADECO para revisar la puesta en marcha y el debido acompañamiento que se espera tenga la comunidad en razón de la identificación y corresponsabilidad con el plan.



VII. Políticas de Gestión de Personas, Sectores Municipal y Salud

1. Introducción

En el marco de las definiciones estratégicas de la Ilustre Municipalidad de El Bosque para el período 2025–2030, expresadas en el Plan de Desarrollo Comunitario (PLADECO) y el Plan Institucional de Desarrollo (PID), surge la necesidad de actualizar la Política de Gestión de Personas como un instrumento clave para garantizar la coherencia entre la misión institucional, los objetivos estratégicos y la entrega de valor público a la comunidad.

La generación de valor público depende, en gran medida, del compromiso, las capacidades y el desempeño de las personas que conforman la organización municipal. En este sentido, la gestión de personas deja de ser un componente exclusivamente administrativo, para transformarse en un eje estratégico del Modelo de Gestión Municipal, asegurando la sustentabilidad de los procesos, la calidad de los servicios y la satisfacción de las necesidades ciudadanas.

La Política de Gestión de Personas de la Ilustre Municipalidad de El Bosque se orienta al fortalecimiento integral del desarrollo de los/as funcionarios/as, reconociéndolos/as como agentes clave en la construcción de una comuna más inclusiva, equitativa y sustentable.

De esta manera, la política se articula a través de los objetivos, estrategias y procedimientos para promover condiciones laborales dignas, oportunidades de aprendizaje y crecimiento, así como una cultura organizacional basada en la probidad, la equidad y el respeto mutuo. Asimismo, se orienta a potenciar el liderazgo interno, la innovación y la corresponsabilidad, elementos centrales de la modernización y transformación digital que experimenta el municipio.

Esta política está dirigida a todos/as quienes desarrollan funciones en la Municipalidad de El Bosque, independiente de su calidad contractual: personal de planta, contrata, regidos por el Código del Trabajo, honorarios del sector municipal, así como personal a honorarios y bajo distintas modalidades contractuales en el sector salud. Con ello, se busca garantizar un marco común de derechos, deberes y oportunidades para toda la comunidad funcionaria, contribuyendo al fortalecimiento institucional y al logro de la visión comunal proyectada al 2030.



2. Marco Normativo y Estratégico

La Política de Gestión de Personas de la Ilustre Municipalidad de El Bosque se sustenta en un marco normativo y estratégico que combina disposiciones legales de alcance nacional con instrumentos locales de planificación y gestión institucional. Este marco asegura coherencia entre el ordenamiento jurídico, los compromisos de la gestión municipal y los valores que guían el quehacer institucional, en plena sintonía con la visión y misión que orientan el desarrollo comunal hacia el período 2025–2030.

Nuestra Visión Institucional se constituye como:

“Ser un gobierno local garante de derechos, innovador, inclusivo y sustentable, respetuoso de su historia y líder de un modelo de gestión territorial, centrado en la participación ciudadana como pilar esencial de una gobernanza democrática, anticipando los desafíos sociales, ambientales y tecnológicos de sus comunidades”.

Nuestra Misión Institucional es:

“Gestionar de manera moderna, sustentable y eficiente los procesos y programas institucionales para mejorar la calidad de vida de las personas, promoviendo una comunicación asertiva y cercana con sus comunidades, garantizando la participación ciudadana y el acceso oportuno a servicios de calidad”.

Los Valores Institucionales son:

- ❖ *Inclusión:* Promovemos un entorno donde todas las personas sean parte activa del desarrollo comunal, sin discriminación y con equidad.
- ❖ *Enfoque de Derechos:* Todas nuestras acciones se orientan a garantizar y respetar los derechos fundamentales de las comunidades.
- ❖ *Sustentabilidad y Medio Ambiente:* Impulsamos un desarrollo responsable, comprometido con el entorno y el bienestar de las futuras generaciones.
- ❖ *Género e Igualdad de Oportunidades:* Trabajamos por eliminar brechas y promover condiciones equitativas entre mujeres, hombres y diversidades.
- ❖ *Probidad y Transparencia:* Actuamos con honestidad y ética pública, fortaleciendo la confianza ciudadana en su gobierno local.



En coherencia con nuestra visión, misión y valores, la gestión de personas constituye un eje estratégico para el cumplimiento de los objetivos institucionales, dado que son los/as funcionarios/as quienes hacen posible la materialización del valor público en la comuna, este valor público encuentra su expresión en nuestro Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO) que orienta como carta de navegación el quehacer institucional y en la articulación con el Plan Institucional de Desarrollo (PID), que representa el modelo de gestión para la implementación de programas y procesos en la comuna.

Además de lo anterior, esta política se sustenta sobre el marco legal nacional, entre los cuales los principales cuerpos normativos son: la Constitución Política de la República, la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. A ello se suman la Ley N° 19.880, sobre procedimientos administrativos, y la Ley N° 20.922, que moderniza la gestión funcionaria municipal y otorga nuevas competencias a la SUBDERE.

En materia de buenas prácticas laborales, se incorpora el Instructivo Presidencial N° 001 de 2015, sobre desarrollo de personas en el Estado, junto con la normativa específica que regula al personal de salud municipal, como la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, su reglamento (Decreto N° 1889), y la Ley N° 20.919, que establece beneficios por retiro voluntario.

Este marco normativo, junto con todo el ordenamiento aplicable al sector público, asegura la validez jurídica de la política, y refuerza el compromiso institucional de garantizar condiciones laborales justas, transparentes y orientadas a la creación de valor público.



3. Objetivos de la Política de Gestión de Personas

La definición de objetivos estratégicos en materia de gestión de personas constituye un componente esencial para alinear la acción institucional con la misión y visión de la Ilustre Municipalidad de El Bosque. Estos objetivos no sólo orientan la administración del capital humano hacia la eficiencia y la eficacia, sino que también aseguran que cada funcionaria y funcionario se reconozca como un actor clave en la creación de valor público.

En el marco del Modelo de Gestión Municipal, los objetivos de la Política de Gestión de Personas cumplen una doble función, por un lado, consolidar una cultura organizacional centrada en el respeto, la participación y el bienestar; y por otro, instalar capacidades que permitan enfrentar los desafíos sociales, ambientales y tecnológicos que emergen en el ámbito local.

De esta manera, los objetivos estratégicos permiten que la política trascienda lo administrativo, convirtiéndose en un motor para la modernización, la innovación y la transformación digital de la gestión municipal, al mismo tiempo que promueve un clima laboral justo, inclusivo y sustentable. Los objetivos estratégicos propuestos son:

1. Fortalecer la cultura organizacional orientada al servicio público participativo, promoviendo valores como la escucha activa, la corresponsabilidad y el respeto por la diversidad social y cultural.
2. Reconocer la identidad local dentro del ecosistema laboral, mediante ritos institucionales, conmemoraciones y espacios de memoria compartida que vinculen a las personas funcionarias con la historia y los valores comunales.
3. Promover prácticas laborales basadas en el buen trato, el cuidado y la confianza, fortaleciendo liderazgos éticos y ambientes laborales libres de violencia, acoso y discriminación.
4. Impulsar políticas de bienestar emocional y salud mental, con un enfoque comunitario y desde el co-cuidado, que favorezcan la estabilidad y el desarrollo integral de las y los trabajadores municipales.
5. Incorporar prácticas laborales que promuevan el respeto por el entorno, el medio ambiente y el uso equitativo de los espacios comunes, integrando criterios de sustentabilidad a la gestión interna.



6. Generar condiciones laborales que favorezcan el bienestar integral, considerando la conciliación vida-trabajo, la flexibilidad de jornadas y el acceso a programas de apoyo que mejoren la calidad de vida funcionaria.
7. Implementar políticas preventivas en salud laboral, con un enfoque territorial e identitario que resguarde la seguridad de las personas en el ejercicio de sus funciones y promueva ambientes de trabajo seguros.
8. Fomentar el aprendizaje continuo y la actualización profesional, con énfasis en el desarrollo de capacidades para la gestión en entornos colaborativos, digitales y de tecnología cívica.
9. Establecer alianzas de desarrollo profesional con instituciones educativas y actores locales, potenciando la formación, capacitación y vinculación de los funcionarios y funcionarias con el ecosistema territorial.
10. Digitalizar los procesos de gestión de personas, modernizando los sistemas y herramientas internas para ofrecer una experiencia más eficiente, ágil y centrada en las personas funcionarias.
11. Desarrollar un liderazgo adaptativo e inclusivo, capaz de anticipar y gestionar el cambio, orientando la institucionalidad hacia un servicio comunitario más abierto, democrático y cercano.

4. Liderazgos y Responsabilidades Institucionales: Actores y Roles

La efectiva implementación de la Política de Gestión de Personas requiere del compromiso activo de todos los niveles de la organización municipal. Para ello, se establece un marco de responsabilidades compartidas, que asegura la visibilización, apropiación y aplicación de esta política en cada espacio de la Municipalidad de El Bosque.



a) Alcaldía y Administración Municipal

Rol estratégico y de conducción: Lidera el diseño, implementación y evaluación de la política, asegurando su alineación con la visión, misión y definiciones estratégicas institucionales.

Compromiso con la transformación: Promueve una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión, la participación y el sentido de pertenencia. Empodera a la planta directiva y de jefaturas para que incorporen los principios de esta política en la gestión cotidiana.

b) Directores/as, Jefaturas y funcionarios/as con Personal a Cargo

Rol operacional y ejemplificador: Traducen los lineamientos de la política en acciones concretas de liderazgo, gestión de equipos, acompañamiento y resolución de conflictos.

Modelamiento del cambio: Actúan como referentes de buen trato, coherencia ética y compromiso con el bienestar institucional, inspirando confianza y compromiso en sus equipos.

c) Unidad de Gestión de Personas

Rol asesor y técnico: Opera como socio estratégico de la institución, velando por la calidad del diseño, aplicación y seguimiento de la política.

Articulador del aprendizaje organizacional: Genera instancias de formación, difusión y retroalimentación, asegurando que la política se mantenga activa, dinámica y conectada con las necesidades reales del personal.

d) Asociaciones de funcionarios/as

Rol activo y participativo: Garantizan la representación de los funcionarios y funcionarias en la implementación de la política, fortaleciendo su legitimidad.

Pilar de corresponsabilidad: Contribuyen a consolidar un marco institucional que promueva el diálogo social, la transparencia, la equidad y la justicia organizacional.

e) Comunidad funcionaria

Rol cocreador y protagonista: Cada funcionaria y funcionario de la Municipalidad de El Bosque asume esta política como propia, reconociéndose como agente clave en la construcción de una cultura institucional basada en el respeto mutuo, la colaboración y la mejora continua.



Aplicación en la práctica cotidiana: Se espera que todas las personas funcionarias actúen bajo los principios de inclusión, dignidad y compromiso público, haciendo de esta política una herramienta compartida para el fortalecimiento institucional y comunitario.

Cuidar y cuidarse: La adhesión a esta política implica también un compromiso con el bienestar integral, el cuidado de los vínculos laborales y el orgullo de pertenecer a una organización pública transformadora.

Corresponsabilidad en el cumplimiento: Velar activamente por la aplicación de las normas, el cumplimiento de los planes y la consolidación de un ambiente laboral sano y democrático.

5. Organización y Directrices de Gestión de Personas

La organización y directrices son el marco operativo que ordena la gestión del capital humano en la Municipalidad de El Bosque, traduciendo la misión y visión institucionales y los ejes valóricos en reglas, procedimientos y responsabilidades concretas. Su propósito es asegurar una gestión legalmente sólida, eficiente y centrada en las personas, capaz de sostener servicios de calidad y crear valor público con trato digno y oportuno.

Las directrices aquí contenidas definen cómo la institución atrae, incorpora, desarrolla, evalúa, reconoce y desvincula a sus funcionarias y funcionarios, diferenciando los regímenes Municipal (Ley 18.883), Salud APS (Ley 19.378 y Dto. 1889), Códigos del trabajo Decreto con Fuerza de Ley N°1 y Prestadores de Servicios Honorarios, y precisando estándares de operación en las materias clave que aquí se presentan.

El enfoque integra la mejora continua y transformación digital, promoviendo procesos ágiles, trazables y empáticos, con controles preventivos, manuales y decretos que resguardan objetividad y justicia organizacional. Todo ello se apoya en sistemas de información y tableros de control para el seguimiento de compromisos, indicadores y resultados en gestión de personas.

5.1 Personal

El Departamento de Personas velará por el cumplimiento de la normativa legal vigente, así como por los derechos y obligaciones de los funcionarios/as, garantizando que todas las gestiones administrativas relacionadas con el capital humano, sean procesos ágiles, transparentes y empáticos. Atiende con el mismo cuidado a todo el personal, asegurando igualdad de trato y



promoviendo la confianza a través de procesos claros y una comunicación cercana, con el fin de brindar orientación clara y oportuna y construir relaciones laborales basadas en la empatía, escucha activa y resolución colaborativa de conflictos.

5.1.1 Reclutamiento y selección

La Municipalidad gestionará la atracción del talento humano basado en necesidades objetivas, consistente con su misión, rol y funciones. Asimismo, aplicará procedimientos transparentes de reclutamiento y selección, basados en el perfil de cargo, considerando como principios clave la idoneidad, objetividad, inclusión, igualdad de oportunidades y de no discriminación, transparencia, calidad técnica y estableciendo una amplia difusión de las convocatorias.

En los procesos de cobertura de vacantes, se considerará como primeras fuentes de reclutamiento las de carácter interno, basados en el mérito, las competencias y la excelencia.

5.1.2 Proceso de nombramiento y contratación

El proceso de nombramiento y contratación tendrá como objetivo asegurar la incorporación oportuna de personal en las distintas calidades contractuales, dentro de los plazos establecidos y en conformidad con la normativa legal vigente.

5.1.3 Registro de Asistencia

El registro de asistencia será obligatorio para todo el personal de planta/indefinido, a contrata/plazo fijo y regido por el Código del Trabajo. Dicho registro deberá efectuarse en el recinto donde cada funcionaria y funcionario desempeñe sus funciones o donde sea asignado/a. Para estos efectos, la Municipalidad de El Bosque dispondrá de equipos biométricos de marcación, garantizando un control eficiente y confiable de la jornada laboral. En casos excepcionales y debidamente justificados, se permitirá un registro alternativo.

Asimismo, se implementarán herramientas digitales que faciliten a los funcionarios/as la consulta y acceso a sus registros de asistencia, promoviendo la transparencia, la autonomía laboral y el resguardo de los derechos administrativos.

Las personas que prestan servicios a honorarios no estarán sujetas a una carga horaria definida, atendida la naturaleza de su vínculo contractual. En consecuencia, no estarán obligadas a registrar asistencia.



5.1.4 Trabajo extraordinario

El trabajo extraordinario tiene por finalidad dar cumplimiento a tareas impostergables y obligatorias propias del quehacer municipal, conforme a los mandatos legales vigentes que rigen el funcionamiento de la institución.

Estas labores, por su carácter excepcional, serán compensadas o remuneradas de acuerdo con las disposiciones que se establezcan en el Decreto Alcaldicio que se dictará para tales efectos, el cual deberá especificar la fundamentación, los criterios de asignación, el período autorizado y el lugar donde se ejecutarán dichas tareas.

La Municipalidad de El Bosque contará con un Manual de Procedimiento para el Trabajo Extraordinario, el cual establecerá de manera detallada:

- Las responsabilidades institucionales y operativas de cada actor involucrado,
- El flujo de autorización previo, incluyendo criterios de pertinencia y urgencia,
- Los formatos oficiales requeridos para la solicitud, aprobación, ejecución y pago de trabajo extraordinario.

Dicho manual será una herramienta de referencia técnica y normativa que garantice la coherencia operativa, la trazabilidad administrativa y la justicia organizacional en la asignación de trabajo extraordinario.

Adicionalmente, la Municipalidad dispondrá anualmente un Decreto Alcaldicio que determine el tope de horas extraordinarias por grado, conforme a la normativa vigente y a los criterios de equidad presupuestaria para el sector municipal.

En el caso del sector Salud, y de acuerdo al artículo 15 de la Ley N°19.378, *“cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios, fijados en la jornada ordinaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas extraordinarias”*.

En este entendido, cada año se establecen, de manera trimestral, programas de trabajo extraordinario. En estos programas se detallarán los funcionarios y funcionarias autorizados para realizar horas extraordinarias, así como el tope máximo de horas autorizadas por mes, diferenciando entre horas diurnas (con un recargo del 25%) y horas nocturnas (con un recargo del 50%).



Es importante destacar que la inclusión de un funcionario y funcionaria en el decreto que autoriza el trabajo extraordinario no implica la obligación de ejecutar dichas tareas. La realización efectiva del trabajo extraordinario estará siempre supeditada a las necesidades del servicio y deberá ser previamente coordinada con la jefatura correspondiente.

5.1.5 Proceso de calificaciones Sector Municipal

El sistema de calificaciones tiene como objetivo evaluar el desempeño y las aptitudes de los funcionarios y funcionarias, considerando las exigencias y características de sus cargos. Este proceso es clave para determinar ascensos, otorgar estímulos y, en algunos casos, proceder a la desvinculación del servicio.

Aspectos principales del proceso:

- Periodicidad: Se realiza anualmente, evaluando el desempeño entre el 1 de septiembre del año anterior y el 31 de agosto del año en curso.
- Responsabilidad: Los funcionarios y funcionarias involucrados en el proceso deben actuar con objetividad, imparcialidad y conocimiento de la normativa.
- Listas de calificación: Los/as funcionarios/as son clasificados en listas: Lista N° 1: Distinción, Lista N° 2: Buena, Lista N° 3: Condicional, Lista N° 4: Eliminación, según su rendimiento.
- Junta Calificadora: Aunque los/as jefes/as directos/as emiten informes de desempeño y precalificación, la calificación la realiza la Junta Calificadora.

Para asegurar el adecuado cumplimiento del proceso, las jefaturas directas y los directores deberán elaborar los correspondientes informes de precalificación, aportando antecedentes relevantes y observaciones fundadas que faciliten una evaluación justa, contextualizada y constructiva.

No serán calificados:

- El/la Alcalde/sa
- Los funcionarios/as de exclusiva confianza
- El/la Juez de Policía Local



- Representantes de Asociaciones de funcionarios/as salvo que soliciten formalmente ser calificado
- El/la delegado/a del Personal, salvo que este/a último/a solicite formalmente ser calificado/a
- Los funcionarios/as que hayan desempeñado funciones por menos de seis meses efectivos, continuos o discontinuos, dentro del período evaluado. En estos casos, se mantendrá la calificación del año anterior.

Las etapas del Proceso se encuentran establecidas en el decreto 1228 del 29/09/1992 “Reglamento de calificaciones del personal Municipal” del Ministerio del Interior, Subsecretaría de Desarrollo Organizacional y Administrativo.

5.1.6 Proceso de calificaciones Sector Salud

En atención al Decreto 1889 que aprueba reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el estatuto de atención primaria de salud municipal, el sistema de calificaciones tendrá por objeto:

- Evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario/a
- Determinar el derecho a percibir asignación de mérito y, en tal caso, el tramo que le corresponde a cada funcionario/a
- Servir de base para poner término a la relación laboral
- Ponderar la contribución del trabajador/a al logro de las metas, planes y programas, calidad de los servicios y grado de satisfacción de los usuarios/as del respectivo establecimiento.

Es responsabilidad de la Dirección de Salud Municipal, velar por la aplicación de procedimientos objetivos y transparentes de evaluación del desempeño, de modo que este proceso sea una instancia de formación y refuerzo positivo de las conductas meritorias y de rectificación de desempeños insatisfactorios.

Etapas del proceso:

- Determinación de metas y compromisos de desempeño al inicio del período.
- Precalificación realizada por el/la jefe/a directo/a mediante informe cualitativo.
- Evaluación por la Comisión de Calificación, integrada por representantes designados/as y



elegidos/as.

- Apelación ante el Alcalde, dentro de 10 días hábiles desde la notificación

Características:

- El proceso se realiza anualmente entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre, y considera doce meses de desempeño funcionario comprendidos entre el 1 de septiembre del año anterior y el 31 de agosto del año en curso.
- Los funcionarios/as son ubicados en cuatro listas de calificación, desde Lista 1 (desempeño destacado) hasta Lista 4 (eliminación).
- La evaluación considera tres factores principales:
 - Competencia: hasta 40 puntos.
 - Conducta funcionaria: hasta 30 puntos.
 - Desempeño en equipos de trabajo: hasta 30 puntos.
- El puntaje máximo total es de 100 puntos.
- La autoridad máxima de la entidad administradora es responsable del cumplimiento del proceso y de dictar las normas e instrumentos que aseguren objetividad y equidad.

5.1.7 Promoción y Ascensos

La promoción y el ascenso en la administración municipal constituyen mecanismos fundamentales para el desarrollo de la carrera funcionaria, garantizando principios de mérito, equidad y transparencia.

Sector Municipal:

Los cargos vacantes en la planta municipal deben ser provistos, prioritariamente, mediante ascenso, respetando el orden del escalafón correspondiente. Este proceso considera:

- La existencia de funcionarios/as en el escalafón que cumplan los requisitos copulativos para el cargo (según artículo 54 de la Ley N° 18.883)
- El desempeño y las calificaciones acumuladas en periodos anteriores
- Antigüedad en la institución y capacitación acreditada



Serán inhábiles para ascender los funcionarios que:

- a) No hubieren sido calificados en lista de distinción o buena en el período inmediatamente anterior;
- b) No hubieren sido calificados durante dos períodos consecutivos;
- c) Hubieren sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante, y
- d) Hubieren sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

5.1.8 Trayectoria y Desarrollo

La carrera municipal promueve la movilidad vertical, siempre que existan vacantes y se cumplan las condiciones requeridas. Busca incentivar el compromiso con la municipalidad y reforzar el sentido de pertenencia institucional.

Sector Salud:

La Ley N° 19.378 establece que la promoción y ascenso de los funcionarios/as de la Atención Primaria de Salud Municipal deberán realizarse mediante procedimientos objetivos, transparentes y con igualdad de oportunidades, asegurando el reconocimiento a la experiencia, mérito y capacitación.

Normas principales:

- La carrera funcionaria se organiza por categorías y niveles sucesivos, dentro de los cuales los funcionarios/as podrán ascender.
- El ascenso dentro de una misma categoría se efectuará a través de concursos internos de promoción, que deberán resolverse considerando la idoneidad, méritos y capacitación del o la postulante.
- La promoción a una categoría distinta requerirá cumplir con los requisitos legales y de formación correspondientes, accediendo a través de concurso público de ingreso.
- Para efectos de promoción y ascenso, se considerarán como factores principales:



- Calificaciones anuales.
- Méritos y desempeño demostrado.
- Actividades de capacitación reconocidas por la entidad administradora.

5.1.9 Permisos y Feriado Legal

Permisos:

La legislación vigente contempla diversos tipos de permisos que autorizan la ausencia transitoria del funcionario o funcionaria, en circunstancias debidamente justificadas, conforme al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (Ley N° 18.883), el Código del Trabajo y demás normativas aplicables.

Estos permisos resguardan derechos laborales fundamentales, permiten atender situaciones personales, familiares, médicas y gremiales, y aseguran que el buen funcionamiento institucional no se vea comprometido.

En este marco, la Municipalidad de El Bosque garantizará el cumplimiento íntegro y oportuno de dichas disposiciones, generando las condiciones administrativas necesarias para que todos los funcionarios y funcionarias puedan ejercer estos derechos con dignidad, transparencia y equidad, asegurando a la vez la continuidad del servicio municipal y el buen funcionamiento institucional.

Permisos contemplados funcionarios y funcionarias municipales regidos por el Estatuto Administrativo Municipal Ley N° 18.883 y Ley N° 19.378.

- Artículo 107 al 109: Regulan permisos con y sin goce de remuneraciones.
- Permiso por motivos particulares Art. 108 (Administrativos): Hasta 6 días hábiles en año calendario, con goce de remuneraciones, fraccionables por días o medios días. Otorgados discrecionalmente por la autoridad, previa solicitud formal y anticipada.
- Permiso sin goce de remuneraciones (Art. 109): Hasta 3 meses por año calendario, por razones personales. Requiere autorización de Administración.

Feriado Legal:

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 101 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, se entenderá por feriado legal el descanso anual remunerado al que tienen derecho



los funcionarios y funcionarias municipales, en los términos y condiciones establecidos en los artículos 102 al 106 del citado cuerpo normativo.

Este derecho se ejerce con goce íntegro de todas las remuneraciones, conforme al siguiente tramo de antigüedad en el servicio público:

- 15 días hábiles para funcionarios/as con menos de quince años de servicio.
- 20 días hábiles para funcionarios/as con quince o más años de servicio y menos de veinte.
- 25 días hábiles para funcionarios/as con veinte o más años de servicio.

Asimismo, el Artículo 106 establece que el funcionario o funcionaria que ingrese a la Municipalidad de El Bosque no podrá hacer uso de este descanso mientras no haya cumplido efectivamente un año de servicio.

La Municipalidad de El Bosque reafirma su compromiso con el cumplimiento estricto de esta normativa, garantizando el acceso justo, oportuno y transparente al feriado legal, como expresión del cuidado institucional, reconocimiento del trabajo y promoción del bienestar laboral.

Permisos vinculados al Código del Trabajo, que aplican tanto al sector municipal como al sector salud:

- Permiso paternal (Art. 195, Código del Trabajo): 5 días pagados por nacimiento o adopción. Puede usarse de forma consecutiva desde el parto o distribuido dentro del primer mes. Derecho irrenunciable.
- Permisos por fallecimiento (Art. 66 del Código del Trabajo):
 - 10 días corridos por muerte de hijo/a
 - 7 días corridos por muerte de cónyuge o conviviente civil
 - 7 días hábiles por muerte de hijo/a en gestación
 - 4 días hábiles por muerte de padre, madre o hermano/a

Estos días son adicionales al feriado legal anual e independientes del tiempo de servicio, no pudiendo compensarse en dinero y deben hacerse efectivos a partir del día respectivo al fallecimiento.

- Permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil (Ley N° 20.830, Art. 207 bis): 5 días hábiles consecutivos, pagados, adicionales al feriado legal, que se podrán utilizar a elección del/la trabajador/a en el día del matrimonio o unión civil y en los días



- inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador/a debe dar aviso con 30 días de anticipación.
- Permiso para alimentación de hijo/a menor de 2 años (Art. 206, Código del Trabajo): Las trabajadoras tienen derecho a al menos una hora diaria para alimentar a sus hijos, distribuible por acuerdo con el empleador en las siguientes modalidades:
 - Durante la jornada
 - Dividido en dos porciones
 - Postergar o adelantar inicio o término de jornada
 - Permiso por hijo/a con diagnóstico de Espectro Autista (Art. 66 quinquies, Código del Trabajo): Permite al padre, madre o tutor legal ausentarse del trabajo para atender emergencias que afecten la integridad del menor en su establecimiento educacional (parvulario, básico o medio).
 - Condiciones:
 - El/la menor debe estar debidamente diagnosticado con trastorno de espectro autista.
 - El/la trabajador/a debe realizar el aviso formal ante la Dirección del Trabajo, presencialmente o a través del portal Mi DT, de la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista e informar a su jefatura directa y la dirección de gestión de personas.
 - El tiempo destinado a la emergencia se considera como trabajado para todos los efectos legales.

Esta normativa resguarda condiciones humanas y laborales esenciales, permitiendo equilibrar el compromiso institucional con situaciones personales, familiares y sociales de relevancia.

Feriado Legal trabajadores y trabajadoras Código del trabajo:

Todo trabajador o trabajadora con al menos un año de servicio tiene derecho a 15 días hábiles de feriado anual, con remuneración íntegra. Este derecho es irrenunciable y busca proteger la salud física, mental y social del trabajador/a.

Aspectos esenciales:

- Duración: 15 días hábiles. Pueden fraccionarse si exceden los 10 días (Art. 70).
- Solicitud: Por escrito, con un mes de anticipación (Reglamento N°969).
- Registro: Autorización documentada por parte del empleador.



Adicionalmente, el feriado progresivo reconoce la trayectoria laboral, sumando días extras a medida que se acumulan años de servicio.

Feriado progresivo:

- Base: 10 años de trabajo acumulado (120 cotizaciones previsionales).
- Extensión: 1 día adicional por cada 3 años trabajados con el empleador actual.
- Consideración: Días se pierden al cambiar de empleador, aunque la base sirve para futuros cálculos.
- Registro obligatorio y acreditación formal ante el empleador.

Este beneficio fortalece el compromiso institucional y reconoce la permanencia en el servicio. Los funcionarios y funcionarias municipales, regidos por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (Ley N°18.883), tienen derecho a los permisos establecidos en el Código del Trabajo, salvo lo dispuesto en su Artículo 66 bis (que otorga un permiso laboral para exámenes preventivos de salud), que no aplica a los funcionarios/as municipales, regidos por la Ley N°18.883.

Prestadores/as de Servicio a Honorarios:

Los prestadores y prestadoras de servicios honorarios con financiamiento Municipal que al cumplimiento de un año calendario hayan cumplido un año de servicios en la Municipalidad al primero de enero del año en que se elabora su contrato, tendrán derecho a un descanso anual de quince días hábiles pagados, durante los cuales no tendrá la obligación de prestar los servicios comprometidos, para lo cual deberá haber prestado servicios a esta Municipalidad por un periodo comprendido entre uno y quince años ; veinte días hábiles para los prestadores/as cuya vinculación contractual se dé entre quince y veinte años de prestación de servicios en la Municipalidad y veinticinco días hábiles para los prestadores/as con más de veinte años. En todo caso, podrán hacer uso de éste dentro del periodo de vigencia de su contrato año calendario (enero a diciembre). Este beneficio en ningún caso será acumulable ni compensable en dinero, y se otorgará según necesidades del servicio, contra presentación obligatoria del formulario respectivo en el informe mensual, visado y firmado por el Director/a del Área donde presta sus servicios.



5.1.10 Licencias médicas

La licencia médica, entendida como el derecho que tiene un funcionario/a de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional determinada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia, la persona continuará gozando del total de sus remuneraciones.

Es importante recordar que, en cumplimiento del artículo 51° del DS N°3 del Ministerio de Salud: “El empleador deberá adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores/as. Del mismo modo, el empleador deberá respetar rigurosamente el reposo médico de que hagan uso sus dependientes, prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia. Igualmente deberá procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador/a en la forma que determine la COMPIN para atender al restablecimiento de su salud.

El empleador podrá disponer visitas domiciliarias al trabajador/a enfermo. Sin perjuicio de lo expuesto, todos los empleadores y/o entidades que participan en el proceso deberán poner en conocimiento de la COMPIN o Isapre respectiva cualquier irregularidad que verifiquen o les sea denunciada, sin perjuicio de las medidas administrativas pertinentes”.

Asimismo, recordamos que todo funcionario/a en uso de licencia médica debe procurar no incurrir en alguna de las siguientes infracciones:

- a) Incumplimiento del reposo indicado en la licencia; no se considerará incumplimiento la asistencia del trabajador/a a tratamientos ambulatorios prescritos por el profesional que extendió la licencia, situación que deberá ser comprobada.
- b) La realización de trabajos remunerados o no durante el período de reposo dispuesto en la licencia.
- c) La falsificación o adulteración de la licencia médica.
- d) La entrega de antecedentes clínicos falsos o la simulación de enfermedad por parte del trabajador/a debidamente comprobada.



En estos casos el trabajador/a deberá devolver la remuneración o subsidios indebidamente percibidos, para lo cual la entidad pagadora del subsidio lo comunicará al empleador para los efectos de aplicar las medidas administrativas pertinentes, considerándolas faltas al principio de probidad administrativa.

El funcionario o la funcionaria deberá informar de inmediato a su jefatura directa, mediante correo electrónico institucional o comunicación escrita formal, que se encuentra con reposo médico. Asimismo, deberá presentar la licencia médica correspondiente, con copia a la Unidad de Gestión de Personas, que corresponda.

- En el caso de licencias electrónicas, estas serán recepcionadas automáticamente a través de la plataforma habilitada por la Superintendencia de Seguridad Social.
- En el caso de licencias en papel, estas deberán ser entregadas físicamente en un plazo máximo de dos días hábiles desde el inicio del reposo y tres días hábiles en el caso del personal código del trabajo, en la Unidad de Gestión de Personas que corresponda.
- En el caso de licencias médicas mixtas (reposo médico que no logró identificar al empleador), el funcionario o la funcionaria deberá presentar físicamente o a través de medios electrónicos dicho formulario para su tramitación, asegurando que se cumpla con los plazos de dos o tres días hábiles como se indica en el punto anterior.

La Unidad de Gestión de Personas será responsable de tramitar dichas licencias conforme a los plazos y procedimientos establecidos en la legislación aplicable.

En el caso del personal de planta, contrata y código del trabajo correspondiente al cuerpo de seguridad municipal, continuarán gozando del total de sus remuneraciones. Para los códigos del trabajo correspondientes a proyectos de inversión, el reposo médico será pagado por la entidad de salud correspondiente.

La tramitación de las licencias médicas del personal que preste servicios a honorarios estará regulada en los respectivos convenios, siendo responsabilidad de cada prestador/a presentar oportunamente la licencia médica y realizar la gestión de su tramitación ante el organismo previsional correspondiente. En consecuencia, el pago de honorarios corresponderá únicamente a los servicios efectivamente prestados.

Los prestadores y prestadoras de servicios contratados con fondos propios, que al 1° de enero del año en que se suscribe su contrato hayan cumplido al menos un año calendario de prestación



continúa, tendrán derecho, mientras dicho contrato se mantenga vigente, a hacer uso de reposo por enfermedad o incapacidad temporal. Este beneficio podrá hacerse efectivo mediante la presentación de la correspondiente licencia médica, emitida por el médico tratante, cuya copia deberá ser adjuntada al informe mensual respectivo. La tramitación del subsidio asociado a dicha licencia será de exclusiva responsabilidad del/la prestador/a, incluyendo eventuales apelaciones ante la institución previsional correspondiente. La municipalidad procederá a descontar del honorario del mes siguiente el monto correspondiente al período de reposo por incapacidad laboral.

En caso de que el contrato haya finalizado por cualquier causa, se podrá solicitar el reintegro de dicho monto. En ningún caso el/la prestador/a podrá percibir simultáneamente el honorario íntegro y el subsidio por el mismo período de reposo.

La Municipalidad velará por la oportuna recuperación de los fondos anticipados o depositados en exceso, mediante: a) Coordinación con el organismo pagador (Fonasa o Isapre) para el reembolso de los subsidios correspondientes. b) Aplicación de los procedimientos administrativos y legales necesarios para rescatar eventuales saldos a favor de la entidad.

5.1.11 Desvinculación o término de contratos

La desvinculación de funcionarios y funcionarias municipales, así como de quienes se desempeñan en el sector salud bajo el régimen de la Ley N° 19.378, se rige por principios de legalidad, transparencia y respeto a la dignidad de las personas. Esta política reconoce que el término de la relación laboral constituye una etapa relevante del ciclo institucional, que debe ser gestionada con responsabilidad, claridad normativa y sentido humano.

En este marco, se establece que el cese de funciones sólo podrá producirse por las causales expresamente señaladas en la normativa vigente, las cuales son:

- Renuncia voluntaria, presentada con al menos treinta días de anticipación, salvo acuerdo entre las partes para reducir dicho plazo. En caso de sumario administrativo con antecedentes serios que pudieran derivar en destitución, la renuncia podrá ser retenida por hasta treinta días desde su presentación.



- Falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias, acreditados mediante sumario.
- Vencimiento del plazo contractual.
- Acceso a jubilación, pensión o renta vitalicia en relación con funciones en establecimientos municipales de atención primaria de salud.
- Fallecimiento del funcionario o la funcionaria.
- Calificación en lista de Eliminación o en lista Condicional por dos períodos consecutivos o tres acumulados.
- Salud irrecuperable o incompatible con el ejercicio del cargo, conforme a la Ley N° 18.883.
- Inhabilidad para ejercer funciones públicas o condena por crimen o simple delito, con sentencia ejecutoriada.
- Disminución o modificación de la dotación, según lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 19.378.

La aplicación de estas causales deberá resguardar el debido proceso, la comunicación oportuna y el acompañamiento institucional, procurando que cada desvinculación se realice con el respeto y la consideración que merece toda trayectoria de servicio público.

5.2 Remuneraciones

En el marco de la Ley N° 18.883, que establece el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, la política de gestión de personas reconoce la remuneración como un componente esencial del vínculo laboral, que debe reflejar la responsabilidad del cargo, la trayectoria funcionaria, la equidad interna y el compromiso con el servicio público.

La escala de sueldos se estructura conforme a los grados establecidos en la planta municipal, cada grado contempla una remuneración base mensual, a la que pueden sumarse asignaciones específicas, tales como:

- Asignación profesional o directivo jefatura, según el título exigido para el cargo.
- Asignación de antigüedad, calculada en tramos de años de servicio.
- Bonificaciones especiales, conforme a desempeño o normativa vigente.



La escala de sueldos se actualiza periódicamente conforme a las disposiciones legales y presupuestarias, garantizando transparencia y proporcionalidad.

Esta política reafirma que la remuneración no solo cumple una función económica, sino también simbólica, al expresar el valor que la institución otorga al trabajo de sus funcionarios y funcionarias, y su compromiso con una gestión pública justa, motivadora y profesional.

En el caso del Sector Salud, regido por la Ley N°19.378, constituyen remuneración solamente el sueldo base, la asignación de atención primaria municipal y las demás asignaciones que conforman los incrementos a que se tiene derecho en consideración a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar, a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario/a, esto es, la asignación por responsabilidad directiva, la asignación por desempeño en condiciones difíciles, la asignación de zona y la de mérito.

El pago a los prestadores de servicios a honorarios tanto sector municipal como salud, se efectuará de acuerdo con lo establecido en sus respectivos contratos, atendiendo a las condiciones y plazos allí definidos.

5.3 Desarrollo Organizacional

Desarrollo organizacional tiene como objetivo impulsar el crecimiento, la eficiencia y el bienestar dentro de la institución mediante planificación estratégica orientada al cambio y la mejora continua, acorde a los lineamientos y necesidades institucionales, con el fin de fortalecer la cultura organizacional. Lo anterior para promover valores, comportamientos y prácticas que alineen a las personas con la misión institucional, mejorar la comunicación interna, optimizar procesos y estructuras, junto con desarrollar acciones de acompañamiento psicológico, promoción en materia de salud mental y gestión e intervención para el fortalecimiento de ambientes laborales saludables y la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias de la Ilustre Municipalidad de El Bosque.



5.3.1 Descriptores de cargo

Los descriptores de cargo constituyen una herramienta fundamental para la gestión estratégica de personas, permitiendo clarificar las responsabilidades, competencias, relaciones funcionales y exigencias técnicas dentro de la institución. Su formulación considera criterios de equidad, pertinencia institucional y valoración del aporte de las personas en cada rol, integrando aspectos vinculados al propósito, impacto social, y requerimientos de colaboración interdepartamental.

Cada descriptor refleja no solo lo que se espera de la función en términos operativos, sino también su contribución simbólica al cumplimiento de los valores organizacionales, fortaleciendo la identidad institucional y promoviendo condiciones laborales dignas, motivadoras y coherentes con el desarrollo personal y colectivo.

5.3.2 Inducción

El proceso de inducción será claro, sistemático y permanente, asegurando que cada persona se integre de forma efectiva al entorno municipal y a su puesto de trabajo, contribuyendo así a una mejor atención a la comunidad bosquina y al fortalecimiento del valor público.

Inducción General Institucional

La inducción general institucional, está dirigida a todas las personas que ingresan al municipio por primera vez, con el objetivo de entregar una comprensión amplia del funcionamiento y cultura organizacional, la cual se deberá realizar durante el primer mes desde el ingreso del funcionario/a.

Contenidos principales:

- Historia y propósito de la municipalidad
- Estructura organizacional y principales unidades
- Cultura organizacional, valores institucionales y enfoque de servicio
- Marco normativo: leyes clave de la administración pública
- Derechos y deberes de los funcionarios/as
- Reglamentos internos, protocolos y buenas prácticas
- Instancias de participación funcionaria y canales de comunicación



Inducción al Puesto de Trabajo

La inducción específica al puesto de trabajo deberá realizarse en los siguientes casos; personas que se integran por primera vez al municipio, quienes asumen un nuevo cargo por movilidad interna, y aquellas que se reincorporan luego de una licencia médica prolongada (superior a 6 meses). Esta instancia corresponde al acompañamiento directo por parte de la jefatura, enfocándose en facilitar el desempeño efectivo, la comprensión de funciones asignadas y una integración fluida al equipo de trabajo.

Contenidos principales:

- Objetivos y funciones del cargo
- Procesos y herramientas específicas del área
- Indicadores de gestión y evaluación del desempeño
- Redes de apoyo dentro del equipo
- Espacios de seguimiento y retroalimentación

5.3.3 Retiro laboral por jubilación

La Municipalidad de El Bosque reconoce que el proceso de retiro laboral por jubilación de sus funcionarios y funcionarias representa una etapa relevante en la trayectoria laboral y personal de quienes han contribuido al fortalecimiento del servicio público local. Este proceso debe abordarse con especial atención al respeto, la dignidad y el acompañamiento, tanto para la persona que egresa como para los equipos que forman parte de dicha transición.

Este proceso se considera como una oportunidad para fortalecer la cultura organizacional desde el reconocimiento, el buen trato y la integración intergeneracional. Por ello, la Municipalidad promoverá acciones que favorezcan un entorno adecuado para esta etapa, considerando las dimensiones humanas, organizativas y técnicas que este proceso requiere.

En el marco de esta política, se implementarán las siguientes acciones orientadas al retiro voluntario:

- Desarrollo de talleres de bienestar emocional y proyección personal, que faciliten la adaptación a esta nueva etapa de vida.
- Actividades grupales que fomenten la participación y el reconocimiento mutuo, fortaleciendo el vínculo institucional y la cohesión entre generaciones.



- Asesoría técnica destinada a orientar a los funcionarios y funcionarias en los trámites administrativos asociados a su retiro.
- Realización de actos simbólicos de cierre que reconozcan y destaquen la trayectoria laboral y el legado institucional del funcionario o funcionaria.
- Generación de espacios de diálogo con los equipos de trabajo directos, orientados a gestionar de forma colaborativa la transición y el traspaso de funciones, asegurando la continuidad del servicio público.

A través de estas medidas, la Municipalidad de El Bosque reafirma su compromiso con el cuidado organizacional, promoviendo una experiencia de retiro laboral por jubilación digna, acompañada y coherente con los principios de inclusión, respeto y reconocimiento que guían su labor.

5.3.4 Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

La municipalidad garantizará la protección de la dignidad de las personas, mediante el desarrollo de acciones para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, y el adecuado tratamiento de situaciones que podrían atentar en su contra, bajo un enfoque de género que considere las particularidades y necesidades de todas las personas. En este contexto, la institución definirá y ejecutará actividades de difusión y promoción del buen trato y respeto a las personas, los derechos y deberes de los funcionarios y funcionarias y la probidad administrativa, asegurando siempre el debido proceso en la gestión de cualquier conflicto. Además, dispondrá de un procedimiento formalizado de denuncia y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, que garantice la protección y la equidad en el tratamiento de todas las partes involucradas, siempre respetando el debido proceso y asegurando que se implemente un enfoque de género en la resolución de los casos para evitar cualquier tipo de discriminación o desigualdad.

Ley Karin

La Ilustre Municipalidad de El Bosque, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N°21.643 y los principios consagrados en la Constitución Política de la República de Chile, establece como eje fundamental de su Política de Gestión de Personas la promoción de espacios laborales seguros, inclusivos y libres de toda forma de acoso o violencia. Este compromiso se expresa en la implementación de protocolos preventivos, mecanismos de denuncia confidenciales, y acciones formativas orientadas al buen trato, la equidad de género y la protección de la integridad física y psíquica de quienes integran nuestra comunidad funcionaria. La gestión de personas se orienta,



por tanto, no sólo al cumplimiento normativo, sino a la construcción activa de una cultura organizacional basada en el respeto, la corresponsabilidad y el cuidado mutuo, reconociendo que el bienestar laboral es condición esencial para el servicio público de calidad y con sentido.

Acoso Sexual: La Ilustre Municipalidad de El Bosque rechaza categóricamente toda forma de acoso sexual en el entorno laboral. Reconocemos que esta conducta vulnera gravemente la dignidad, la integridad y las oportunidades de las personas, y por ello nos comprometemos a prevenirla mediante acciones formativas, canales de denuncia confidenciales y medidas correctivas oportunas. La gestión de personas se orienta a garantizar espacios libres de insinuaciones, presiones o comportamientos de naturaleza sexual no consentidos, promoviendo una cultura de respeto y cuidado mutuo.

Acoso Laboral: El acoso laboral, en cualquiera de sus formas, es incompatible con los valores de servicio público, respeto y colaboración que sustentan nuestra labor. La Municipalidad de El Bosque se compromete a identificar, prevenir y sancionar toda conducta que implique hostigamiento, humillación o menoscabo hacia cualquier persona funcionaria o trabajadora.

Nuestra política de gestión de personas promueve relaciones laborales basadas en el buen trato, la equidad y el reconocimiento mutuo, fortaleciendo el bienestar psicosocial y la cohesión institucional.

Violencia en el Trabajo por Terceros: La Municipalidad reconoce que la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como usuarios/as, proveedores/as o visitas, constituye una amenaza directa a la seguridad y dignidad de quienes prestan servicios públicos. Por ello, se implementarán medidas preventivas, protocolos de actuación y acompañamiento para proteger a las personas funcionarias y trabajadoras, asegurando que cada espacio municipal sea seguro, respetuoso y libre de agresiones externas.

Comportamientos Incívicos: La Ilustre Municipalidad de El Bosque promueve activamente la erradicación de comportamientos incívicos, entendidos como expresiones descorteses o groseras que, aunque no intencionadas, afectan la convivencia laboral. Fomentamos una cultura organizacional basada en la amabilidad, el respeto mutuo y la empatía, reconociendo que el trato cotidiano entre colegas es fundamental para prevenir la hostilidad y fortalecer el sentido de comunidad.



Sexismo: La Municipalidad se compromete a erradicar toda forma de sexismo, tanto hostil como benévolo, en sus espacios laborales. Reconocemos que estas expresiones perpetúan desigualdades de género y afectan la participación plena y equitativa de mujeres y diversidades. Nuestra política de gestión de personas promueve la igualdad sustantiva, la corresponsabilidad y el respeto a la autonomía de todas las personas, desafiando estereotipos y prácticas discriminatorias que obstaculizan el desarrollo profesional y humano.

Exclusiones Generales: La Ilustre Municipalidad de El Bosque establece con claridad que el ejercicio legítimo de funciones de gestión, como asignación de tareas, evaluación de desempeño, aplicación de medidas disciplinarias o implementación de políticas institucionales, no constituye acoso ni violencia, siempre que se realice con respeto a los derechos fundamentales de las personas. Esta distinción permite fortalecer una gestión transparente, justa y orientada al desarrollo profesional, evitando interpretaciones que desvirtúen el propósito de una administración responsable y comprometida con el bienestar colectivo.

La institución establece una estrategia preventiva integral orientada a erradicar el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo, incluyendo aquellas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral.

Esta estrategia se fundamenta en los siguientes pilares:

1. Identificación Temprana de Riesgos Psicosociales
 - Aplicación periódica de instrumentos de diagnóstico como encuestas de clima laboral, análisis de rotación y ausentismo, y revisión de canales de denuncia.
 - Actualización de la Matriz de Riesgos Psicosociales, incorporando variables de género, diversidad y contexto organizacional.
2. Formación y Sensibilización Continua
 - Implementación de capacitaciones anuales obligatorias para todo el personal, con enfoque participativo y perspectiva de género.
 - Uso de metodologías innovadoras como simulaciones, cápsulas audiovisuales y herramientas lúdicas que permitan reconocer y abordar situaciones de riesgo.
 - Difusión de manuales de buen trato, protocolos de actuación y mensajes preventivos a través de medios digitales y físicos.



3. Fortalecimiento de la Cultura del Buen Trato

- Promoción activa de comportamientos respetuosos, inclusivos y colaborativos en todos los niveles jerárquicos.
- Incorporación de espacios de acompañamiento emocional como parte de la gestión cotidiana.
- Reconocimiento de liderazgos positivos que modelen prácticas de convivencia

Este enfoque no solo responde al mandato legal, sino que busca generar una transformación cultural profunda, donde el respeto, la equidad y el cuidado mutuo sean la base de cada interacción laboral sana y de prevención.

5.3.5 Inclusión

La Municipalidad de El Bosque promueve una gestión de personas basada en la inclusión como principio transversal, entendiendo ésta como el reconocimiento, valoración y respeto de la diversidad en todas sus formas: cultural, social, funcional, etaria, identidad de género, nacionalidad, entre otras.

Desde esta perspectiva, se fomentan entornos laborales donde cada persona pueda desarrollarse plenamente, libre de discriminación y barreras estructurales. Para ello, se implementarán lineamientos que garanticen la inclusión laboral. Así, se busca consolidar un ambiente organizacional respetuoso, seguro y representativo del compromiso institucional con la equidad y la justicia social.

5.3.6 Ambientes laborales saludables

La Municipalidad de El Bosque reconoce que la construcción de ambientes laborales saludables es esencial para el desarrollo integral de sus funcionarias y funcionarios, y que estos espacios se ven influenciados por variables como la salud mental, la prevención psicosocial, el clima organizacional, las buenas prácticas laborales, la calidad de vida en el trabajo, así como los cuidados y co-cuidados. Estas dimensiones, abordadas de manera articulada, permiten fortalecer una cultura institucional basada en el respeto, la colaboración y el reconocimiento mutuo, impactando positivamente en la convivencia, el bienestar de los equipos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.



Salud Mental y Prevención Psicosocial

La Ilustre Municipalidad de El Bosque entiende la salud mental como un componente esencial del bienestar integral de las personas, estrechamente vinculado a las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y el equilibrio entre la vida personal y profesional. En este marco, la prevención psicosocial se concibe como el conjunto de acciones orientadas a identificar, reducir y gestionar los factores de riesgo que puedan afectar la estabilidad emocional, la motivación y la calidad de vida de las y los trabajadores. Esta perspectiva reconoce que el entorno laboral debe ser un espacio protector, donde se promueva el buen trato, se resguarde la integridad psíquica y se actúe oportunamente frente a situaciones críticas, fortaleciendo así una cultura organizacional basada en el cuidado, la corresponsabilidad y la promoción de la salud.

Por lo cual, se realizarán acciones orientadas a:

- Promover prácticas laborales responsables que prevengan el estrés, la sobrecarga y otras problemáticas de origen psicosocial.
- Favorecer el equilibrio entre la vida personal y laboral, reconociendo su importancia en la salud integral.
- Ofrecer acceso a espacios de contención emocional, orientación psicológica y protocolos de primeros auxilios en salud mental.
- Implementar protocolos para la atención oportuna de situaciones críticas que puedan afectar el bienestar psíquico de las y los trabajadores.

Clima Organizacional y Buenas Prácticas

La Ilustre Municipalidad de El Bosque entiende el clima laboral como la percepción colectiva que las y los trabajadores tienen sobre su entorno de trabajo, las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo y las condiciones organizacionales que influyen en su bienestar, motivación y desempeño. En este contexto, las buenas prácticas laborales se conciben como aquellas acciones, actitudes y procedimientos que promueven el respeto, la colaboración, la equidad y el sentido de pertenencia. Fomentar un clima organizacional saludable y reconocer las buenas prácticas no solo fortalece la cohesión interna, sino que también consolida una cultura institucional basada en el cuidado mutuo, la participación activa y el compromiso con el servicio público de calidad.



Por lo cual, se desarrollarán acciones orientadas a:

- Desarrollar instancias periódicas de retroalimentación y evaluación del clima laboral.
- Fomentar la resolución participativa de conflictos, como herramienta de fortalecimiento de la confianza organizacional.
- Reconocer y difundir buenas prácticas laborales a través de acciones simbólicas, espacios formativos y estrategias comunicacionales.

Calidad de Vida y Co-Cuidado

La Ilustre Municipalidad de El Bosque concibe la calidad de vida laboral entendida como el bienestar integral de los funcionarios y funcionarias en todas las etapas de su vida laboral, la promoción de estilos de vida saludables y el fortalecimiento de redes de apoyo social en equilibrio con sus responsabilidades personales y familiares. En este marco, el co-cuidado se entiende como una práctica organizacional que promueve la corresponsabilidad en el bienestar, reconociendo que el cuidado no es solo una tarea individual, sino un compromiso colectivo que fortalece vínculos, previene el desgaste emocional y construye entornos laborales sostenibles, dignos y humanos. Esta perspectiva orienta la gestión institucional hacia el diseño de estrategias que favorezcan el descanso, la contención, la equidad y el reconocimiento de las múltiples dimensiones que atraviesan la vida de quienes forman parte de nuestra comunidad funcionaria.

Por lo cual, se desarrollarán acciones orientadas a:

- Velar tanto por las condiciones materiales como por las dimensiones psicosociales y relacionales del entorno de trabajo.
- Incentivar el cuidado individual y colectivo mediante instancias de formación, pausas activas, espacios de bienestar y liderazgo con enfoque cuidador.
- Implementar estrategias preventivas frente al desgaste profesional y de fortalecimiento del bienestar emocional.
- Reforzar el sentido de responsabilidad compartida en torno al cuidado mutuo, construyendo ambientes laborales sostenibles, dignos y humanos.
- Implementar estrategias orientadas a disminuir la doble presencia y el desgaste emocional producto de las exigencias laborales, familiares y domésticas, principalmente las relacionadas al cuidado de los hijos/as.



5.3.7 Prevención del consumo de drogas y alcohol

La Ilustre Municipalidad de El Bosque en su compromiso de proteger la integridad, la seguridad, la salud y el bienestar de sus funcionarios y funcionarias, visualiza los riesgos que implica el uso de drogas y alcohol en los lugares de trabajo, así como en aquellos asociados al cumplimiento de sus funciones laborales. Conforme a lo anterior, en nuestro municipio la prevención del consumo de drogas y/o alcohol será entendida como “un proceso activo de implementación de iniciativas tendientes a mejorar la formación integral y la calidad de vida de los individuos, fomentando el autocontrol individual y la resistencia colectiva ante la oferta de drogas y/o alcohol.”

Las premisas orientadoras de la política municipal de la comuna de El Bosque en prevención del consumo de drogas y/o alcohol son los siguientes:

- La institución considera de alta prioridad el cuidado y calidad de vida de sus funcionarios y funcionarias por lo cual incentivará a las unidades municipales a desarrollar programas de mejoramiento de la calidad de vida mediante la prevención, minimización o reducción de los problemas asociados con el consumo de drogas y/o alcohol.
- La institución, las asociaciones de funcionarios y funcionarias, reconocen la existencia de factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y/o alcohol, los cuales deben ser abordados a través de la promoción de una cultura preventiva que incide e impacta positivamente en la salud de las personas y en la calidad de vida de las y los funcionarios/as.
- La municipalidad de El Bosque en su conjunto considera el consumo de drogas y/o alcohol como una problemática de salud y, por consiguiente, abordará ésta sin discriminación alguna, como cualquier otro problema de salud en el trabajo.
- El trato al funcionario y funcionaria vinculado al consumo de drogas y/o alcohol será de respeto, sin discriminación a quien se le respetarán todos sus derechos laborales y jurídicos y a quienes se incentivará a integrarse voluntariamente a los sistemas de orientación y apoyo disponibles (SOA).
- La municipalidad mantendrá como estándar de la prevención del consumo de drogas y/o alcohol la confidencialidad de la información por parte de todas las personas que intervienen en un caso particular.
- Todo trabajador y trabajadora que se acoja al sistema de orientación y apoyo mencionado, y requiera algún proceso de tratamiento y rehabilitación producto del consumo de drogas y/o alcohol, contará con los permisos necesarios para su tratamiento. Sin embargo, la sola participación en este tipo de programa no lo eximirá de acciones o medidas disciplinarias derivadas de su desempeño e incumplimiento de sus obligaciones laborales.



5.4 Beneficios e Incentivos No Pecuniarios

Como parte del compromiso de la Municipalidad de El Bosque con el desarrollo integral de sus equipos de trabajo, se establece la promoción de incentivos no pecuniarios como herramienta de valoración y fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional. Estos incentivos no representan una retribución económica, sino que buscan destacar el aporte individual y colectivo desde una perspectiva simbólica, emocional y comunitaria.

Entre las medidas contempladas se incluyen:

- Conmemoración del mes de la mujer para funcionarias
- Celebración aniversario comunal
- Celebración fiestas patrias
- Celebración día del funcionario y funcionaria municipal
- Reconocimiento de 15, 20, 25 y 30 años de servicio
- Jornada de evaluación anual
- Reconocer al funcionario y funcionaria en el día de su cumpleaños, otorgando la tarde libre al festejado/a (desde las 12:00 horas), cuando el día del cumpleaños sea en un feriado, en día de semana (lunes a viernes), se otorgará la tarde libre del día hábil siguiente.
- Instancias de reconocimiento institucional que conmemoren el compromiso y la labor de las funcionarias y funcionarios de la atención primaria de salud.
- Permiso de 4 días corridos por fallecimiento de un integrante de su grupo familiar (declarado en ficha de gestión de personas)
- Permiso de 2 días corridos por fallecimiento de nietos/as, abuelos y abuelas, debe presentar certificados que acrediten vínculo.
- Incorporar y promover la participación de los/as funcionarios/as en pausas saludables o actividades de autocuidado a lo menos la tarde de un día al mes.
- Permiso de hasta 5 días hábiles para padre, madre o tutor de un menor de 14 años que se encuentre hospitalizado y que no esté cubierto por la Ley Sanna, presentando documentos tales como Orden de Hospitalización, Orden Médica, Licencia Médica, entre otros según corresponda.
- Se otorgará permiso de hasta 5 días hábiles a los funcionarios y funcionarias que hayan sido afectados por un siniestro grave, como derrumbe, incendio o inundación u otro que comprometa el inmueble correspondiente al domicilio registrado ante la institución. Este permiso tiene como finalidad permitir la atención de la emergencia, la protección de la integridad personal y familiar, y la realización de gestiones necesarias para la recuperación



del entorno habitacional.

- En atención a situaciones especiales de funcionarias y funcionarios, se podrá autorizar la adecuación de la jornada laboral, siempre y cuando, esta no afecte el buen servicio de la Dirección o Unidad a la que pertenece.

5.5 Formación y Capacitación

La Municipalidad de El Bosque promoverá una cultura de aprendizaje continuo, reconociendo la formación y capacitación como herramientas fundamentales para el fortalecimiento de las competencias personales, técnicas, profesionales y directivas de sus funcionarias y funcionarios.

Esta política busca asegurar que cada persona esté preparada para enfrentar los desafíos actuales y futuros de la institución, adaptándose a los cambios organizacionales, administrativos, socioculturales y tecnológicos; contribuyendo activamente a los proyectos transversales que conforman la misión municipal.

La gestión de la capacitación se desarrollará mediante ciclos anuales estructurados en cuatro fases: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. Este proceso será participativo, inclusivo y sensible a las particularidades de cada equipo, garantizando:

- Canales y espacios de participación para recoger las necesidades formativas del personal.
- Estrategias inclusivas que incorporen perspectiva de género, enfoques de equidad y prevención de toda forma de discriminación.
- Flexibilidad en la ejecución de las acciones formativas, considerando la diversidad de dinámicas laborales, ritmos de trabajo y funciones institucionales.
- Vinculación con organismos externos, que aporten conocimientos, metodologías y especialización complementaria a las necesidades institucionales.
- Funcionamiento de los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC), asegurando representación, transparencia y corresponsabilidad en la elaboración y seguimiento del plan anual.



Además, las postulaciones a procesos de formación deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Pertinencia respecto al cargo que se desempeña, asegurando que las acciones de capacitación fortalezcan las funciones ejercidas y fomenten el desarrollo de experticia específica.
- Antigüedad mínima de un año en la institución al 01 de enero del año en curso, para postular.
- El financiamiento de este plan estará debidamente contemplado en el presupuesto anual de la institución, reafirmando el compromiso institucional con el desarrollo de sus personas, la calidad del servicio público y la construcción de una comunidad laboral que aprende, se adapta y transforma.

5.6 Prevención de Riesgos

La Municipalidad reafirma su compromiso con la protección de la vida, la salud y la integridad física y psicosocial de todos sus funcionarios y funcionarias, reconociendo la prevención de riesgos como un eje fundamental de su política de gestión de personas.

Esta convicción se traduce en la promoción de una cultura preventiva activa, basada en el respeto, la corresponsabilidad y la mejora continua de las condiciones laborales.

Con el propósito de fomentar ambientes de trabajo seguros, inclusivos y saludables, la institución implementa medidas orientadas a identificar, evaluar y controlar los riesgos presentes en los distintos espacios laborales. La gestión preventiva en materias de seguridad y salud en el trabajo se orienta a garantizar entornos libres de factores que puedan afectar la salud y seguridad de quienes integran el servicio público municipal.

Esta política contempla:

- La aplicación rigurosa de la normativa vigente en seguridad y salud laboral.
- La participación activa de los equipos en la detección de riesgos y propuestas de mejora.
- La capacitación permanente en prevención, autocuidado y manejo de emergencias.
- La articulación con organismos especializados para el monitoreo y control de condiciones laborales.
- La atención oportuna de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, con enfoque de cuidado y reparación.



Para lograr estos objetivos, se establecen medidas específicas de identificación y control de peligros, abordando aspectos como:

- Prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, mediante la eliminación o control de condiciones inseguras en los lugares de trabajo.
- Identificación de peligros y evaluación constante de riesgos en todas las áreas.
- Implementación de planes de acción correctiva y preventiva para mitigar riesgos de forma efectiva.
- Funcionamiento activo de comités paritarios como espacios de diálogo, fiscalización y mejora continua.

La prevención de riesgos no solo responde a un deber legal, sino que constituye una expresión concreta del compromiso institucional con el bienestar, la dignidad y el cuidado de quienes hacen posible el servicio público.

5.7 Servicio de Bienestar

El Servicio de Bienestar tiene como propósito fundamental contribuir al mejoramiento integral de la calidad de vida de sus afiliados y afiliadas, así como de sus cargas, promoviendo el desarrollo social, económico, humano y cultural. Para esto, gestiona una cartera de beneficios, prestaciones y convenios que permiten apoyar a las y los funcionarios/as en diversas áreas como recreación, asistencia social, salud, educación, entre otras.

En coherencia con este propósito, el Plan de Beneficios del Servicio de Bienestar se proyecta como una herramienta estratégica para promover el cuidado integral de los funcionarios y funcionarias, articulando apoyos concretos con iniciativas que refuercen el vínculo institucional. A través de la entrega de ayudas directas y la gestión de convenios colaborativos, se busca ampliar las oportunidades de acceso a servicios de salud, educación y recreación contribuyendo al bienestar físico, emocional y social de sus socios y socias. Esta política no solo responde a necesidades materiales, sino que también reafirma el compromiso de la municipalidad con una cultura de reconocimiento, equidad y corresponsabilidad.



En línea con este compromiso, la Municipalidad de El Bosque dispone, dentro del presupuesto municipal, el aporte patronal máximo establecido en la ley, reafirmando su voluntad de fortalecer el Servicio de Bienestar como herramienta efectiva de cuidado y dignificación del trabajo público.

VIII. Fundamentación de Honorarios

La dinámica de los procesos de modernización, junto con las necesidades de inversión, hacen que las Municipalidades adquieran un conjunto de desafíos, que requieren la contratación de expertos y profesionales, para que participen en conjunto con los equipos municipales, y permitan enfrentar estas pruebas en conjunto, como es por ejemplo, suscripción de convenios con instituciones del Estado y privados, que tienen por objeto aumentar la cantidad y calidad de las prestaciones que realiza el municipio en beneficios de la comunidad.

Esta modalidad de contratación permite dar cumplimiento a las instrucciones vigentes en la materia y por otra parte permiten a la institución poder contar con personas que por la naturaleza especializada de sus servicios puedan asesorar en el diseño e implementación de los planes y programas que la gestión institucional a proyectado ejecutar durante el 2026.

Cometidos

A continuación, los cometidos diseñados para el año 2026:

1. **COMETIDO:** Asesorar en la formulación de proyectos de inversión a fondos Regionales, Nacionales e Internacionales.
2. **COMETIDO:** Asesorar en la formulación de proyectos de desarrollo comunitario y participación social a fondos Regionales, Nacionales e Internacionales.
3. **COMETIDO:** Asesoría en el diseño y elaboración de proyectos de infraestructura, equipamiento y mejoramiento urbano.
4. **COMETIDO:** Asesor externo en el diseño, formulación e implementación de proyectos de seguridad ciudadana



5. **COMETIDO:** Asesoría en la implementación física e inspección técnica de los proyectos de infraestructura y equipamiento comunal.
6. **COMETIDO:** Asesor externo en el diseño y desarrollo de proyectos de modernización de procedimientos basados en la introducción de tecnologías de la información y comunicaciones que faciliten la prestación de servicios y permitan la atención a distancia o por medio de Internet.
7. **COMETIDO:** Asesoría y desarrollo en proyectos de paisajismo a fondos Regionales, Nacionales e Internacionales.
8. **COMETIDO:** Asesorar en el diseño, desarrollo e implementación de procesos de auditorías de gestión y administración.
9. **COMETIDO:** Asesor externo de prestación de servicios jurídicos que desarrolla sus labores mayoritariamente fuera de las dependencias institucionales, a cargo de la representación en un juicio o instancia similar en que el municipio es parte o actúa como interesado y/o la elaboración de informes en derecho en materias específicas, a requerimiento de la Dirección de Asesoría Jurídica y bajo la supervisión técnica de dicha unidad.
10. **COMETIDO:** Asesor externo de prestación de servicios jurídicos que desarrolla sus labores mayoritariamente fuera de las dependencias municipales, a cargo de la representación en un juicio de organizaciones comunales de carácter comunitario, en causas de alto interés local, previo requerimiento escrito de la organización y autorización expresa del alcalde.
11. **COMETIDO:** Asesor de gabinete en el diseño e implementación de campañas comunicacionales para posicionar e incentivar a las unidades municipales en programas de mejoramiento de la calidad de los servicios municipales.
12. **COMETIDO:** Asesoría en la elaboración de estudios pre-inversionales especializados para las iniciativas de inversión (Proyectos, Programas y/o Estudios Básicos) que postulan financiamiento a recursos de fuentes de financiamiento externo de origen Regional, Nacional e Internacional.



13. **COMETIDO:** Elaborar programas, estudios o/u informes especializados para el seguimiento y control de las iniciativas de inversión (Proyectos, Programas y/o Estudios Básicos) asignadas con recursos externos de origen Regional, Nacional e Internacional.
14. **COMETIDO:** Diseño y elaboración de proyectos de ingeniería para la postulación de iniciativas de inversión a financiamiento de recursos de fuentes de origen Regional, Nacional e Internacional.
15. **COMETIDO:** Diseñar y elaborar proyectos de infraestructura, equipamiento y mejoramiento urbano para su postulación a financiamiento de recursos de fuentes de financiamiento externo de origen Regional, Nacional e Internacional. (Decreto supremo N°27)
16. **COMETIDO:** Asesoría en la formulación, diseño e implementación de procesos asociados al Desarrollo Organizacional, que contribuyan al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios/as.
17. **COMETIDO:** Prestar asesoría especializada en Materias Financieras, presupuestarias, estudios de mercado, compras públicas y otros a fines en las áreas de Salud y Municipal.
18. **COMETIDO:** Asesorar al concejo municipal en la promoción y difusión de las atribuciones y funciones que la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades (LOCM) ha otorgado a dicho órgano en representación de la comunidad bosquina, funciones de naturaleza especial y flexible fundadas en un marcado grado de confianza y de duración transitoria acotado a su mandato.
19. **COMETIDO:** Asesoría especializada en procesos de rendición de fondos públicos.



IX. Plan Anual de Formación y Capacitación

El presente Plan de Capacitación articula esfuerzos externos e internos, con la finalidad de desarrollar e implementar espacios, proyectos y entornos de aprendizajes, que respondan a todas aquellas necesidades institucionales de formación y capacitación del personal, comprendiendo que son los/las funcionarios/as, quienes garantizan la realización de los objetivos estratégicos de la Política de Gestión de Personas de la Ilustre Municipalidad de El Bosque, con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad en la provisión de los servicios a los usuarios/as y ciudadanía en general.

Justificación

La formación y capacitación de los/as funcionarios/as municipales, es una de las premisas en las cuales, se asienta el quehacer Institucional, al ser entendida como procesos y espacios de aprendizajes orientados a disminuir brechas, considerando las experiencias y aptitudes acumuladas por los/as funcionarios/as, y las competencias y habilidades que los cargos y puestos de trabajo, requieren frente a los nuevos desafíos que la Política de Gestión de Personas (PGP), el Plan Institucional de Desarrollo (PID) y el Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO), instalan para seguir avanzando hacia el crecimiento y desarrollo de la comuna.

Alcance y fines del plan de formación y capacitación

El Plan de Formación y Capacitación 2026, busca asegurar que cada persona esté preparada para enfrentar los desafíos actuales y futuros de la institución, adaptándose a los cambios organizacionales, administrativos, socioculturales y tecnológicos; independiente de su calidad contractual, mediante distintas modalidades y estrategias de apropiación de conocimientos y competencias; técnicas y profesionales, y promover el desarrollo de habilidades, aptitudes y actitudes personales ; contribuyendo activamente a los proyectos transversales que conforman la misión municipal.



Objetivos del plan de formación y capacitación

De acuerdo con los componentes rectores, los objetivos a lograr en el periodo 2026, son los siguientes:

1. Promover una cultura organizacional alineada a los valores institucionales, basada en la probidad y transparencia (Ley 18.883), a través de acciones formativas que fomenten la ética profesional y la responsabilidad funcionaria, reconociendo a cada funcionario/a como agente clave en la construcción de valor público.
2. Potenciar la formación continua de los/as funcionarios/as, tanto en carreras profesionales, técnicas como administrativas, promoviendo su profesionalización, desarrollo y desempeño de competencias que permitan una implementación eficaz de los objetivos estratégicos de la institución.
3. Instruir en nuevas normativas que afectan transversalmente a los/as funcionarios/as, asegurando la actualización permanente en nuevos marcos regulatorios que inciden en la gestión pública, tales como; Ley Karin (21.643) y la Ley de Transformación Digital del Estado (21.180). Fortaleciendo el cumplimiento normativo, la modernización municipal y la protección de los derechos laborales y personales.
4. Incorporar lineamientos en los procesos, planes y programas de formación y capacitación, de manera transversal la equidad de género y la igualdad de oportunidades asegurando espacios seguros y libres de violencia, inclusivos y orientados a disminuir las brechas.
5. Fortalecer el desarrollo institucional mediante el crecimiento y aprendizaje de las personas, en lo profesional y humano, que facilite la generación de nuevas habilidades y competencias, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión institucional de gestionar de manera moderna, sustentable y eficiente los procesos y programas, para mejorar la calidad de vida de las personas.

Al finalizar el año 2026, en materia de formación y capacitación, los/as participantes potenciarán sus conocimientos, habilidades y capacidades intelectuales y gestoras profesionales, técnicos y administrativos, ampliando sus horizontes laborales y sociales, mediante una co-visión producida y puesta en común de espacios y proyectos de aprendizajes continuos hacia el crecimiento y desarrollo en tres ámbitos relevantes:



- A. Mejoramiento del desempeño laboral** hacia procesos y actuaciones municipales, de carácter estratégico, que facilite la profesionalización continua y aporte de valor agregado hacia la optimización de la relación Municipalidad - Comunidad y la mejora continua de los servicios.
- B. Crecimiento y Desarrollo Personal**, potenciando nuevas habilidades socio laborales, aumentando sus activos y acervos intelectuales y culturales mediante una mayor apropiación de conocimientos, aptitudes y actitudes superiores, que ayude a generar nuevas miradas y sentidos de pertenencia para el desarrollo de una buena administración municipal.
- C. Formación Académica del funcionario/a** tendiente a su desarrollo profesional, técnico y de especialización, hacia titulación profesional, titulación técnica, diplomados y postítulos, mediante convenio con el Fondo Concursable de Formación de Funcionarios/as Municipales.

Estrategias de implementación del plan

La gestión de la capacitación se desarrollará mediante ciclos anuales estructurados en cuatro fases: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. Este proceso será participativo, inclusivo y sensible a las particularidades de cada equipo, garantizando:

- Canales y espacios de participación para recoger las necesidades formativas de los funcionarios/as.
- Estrategias inclusivas que incorporen perspectiva de género, enfoques de equidad y prevención de toda forma de discriminación.
- Flexibilidad en la ejecución de las acciones formativas, considerando la diversidad de dinámicas laborales, ritmos de trabajo y funciones institucionales.
- Vinculación con organismos externos, que aporten conocimientos, metodologías y especialización complementaria a las necesidades institucionales.

El Plan de Formación y Capacitación 2026, se ejecutará mediante el desarrollo de capacitaciones cerradas y abiertas, en materias específicas y transversales, a través de cursos, seminarios, conversatorios, diplomados, talleres en modalidad; Presencial, B-Learning y E-Learning.



Los recursos disponibles para este plan se aplicarán seleccionando y combinando diversas formas y estrategias para su ejecución, a saber:

- A. **Formación y Capacitación con Recursos Propios:** El Plan de formación y capacitación se realizará por medio de programas específicos, orientados a facilitar y fortalecer la integración de los funcionarios/as a la cultura organizacional y al sentido del servicio público con perspectiva de género; además, orientado en facilitar la adaptación a los permanentes cambios en la administración municipal y a la modernización del Estado.

La metodología para implementar en los procesos y espacios de aprendizajes pondrán énfasis en la práctica, análisis de casos y solución innovadora de problemas específicos de las Unidades y de la Institución.

De esta manera, parte de la formación y de la capacitación se realizará con aporte de relatores internos (que proporcionan transferencia de conocimientos y experiencias laborales dirigidas por funcionarios/as con mayor capacidad de manejo en administración pública, conocimientos, y técnicas funcionales de los puestos de trabajo), o a través de la contratación de servicios de capacitación a entidades de probada solvencia académica y/o contratación de servicios de relatores externos bajo la calidad de honorarios.

- B. **Formación y Capacitación con Recursos Externos:** Con la finalidad de lograr los objetivos, se recurrirá a la cooperación con entidades públicas o privadas, con el objeto de aprovechar las oportunidades de formación y capacitación, que ofrecen a través de becas y/o apoyo académico, financiero u otro tipo de colaboraciones.

En este marco, se prestará especial atención a la cooperación y convenio con el Fondo Concursable de Formación de Funcionarios/as Municipales, Academia de Capacitación Municipal y Regional (diplomados, cursos online, cursos de especialización y certificación de competencias), en materia de formación y capacitación conducentes a la profesionalización y especialización en competencias municipales de los funcionarios/as, además de las convocatorias del Centro de Estudios de Administración del Estado, Servicio Civil, y/u otros organismos públicos o privados.



Fondo concursable de formación de funcionarios/as municipales

El presente Plan Anual, conducente a la formación profesional y/o técnica, tiene como objeto regular las postulaciones de los funcionarios/as de Ilustre Municipalidad de El Bosque, interesados en su desarrollo personal y profesional, con vista a mejorar su empleabilidad y aporte a la comunidad Bosquina, mediante la oportunidad entregada por la Academia Municipal de Formación de Funcionarios/as Municipales, a través de su Fondo Concursable o Fondo de Becas, creado por la Ley N° 20.742, de 1 de abril de 2014, según lo establecen el artículo N° 9 de este cuerpo legal, y el artículo 5° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 1.933, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de fecha 4 de diciembre de 2014.

- A. **Alcances del Fondo de Becas:** El Fondo Concursable de Formación de funcionarios/as Municipales, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, está focalizado en aquellos/as funcionarios/as municipales que desempeñan un cargo municipal y a quienes se le aplican las disposiciones de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios/as Municipales. Este Fondo de Becas financia acciones para la formación de los funcionarios/as municipales en competencias directivas, profesionales, técnicas y de especializaciones específicas, como habilidades y aptitudes que se requieran para el desempeño y ejercicio profesional de un determinado cargo municipal.

Los estudios que se financian con cargo a este Fondo de Becas son aquellos conducentes a la obtención de un título profesional, técnico, diplomado o postítulo, cuyos contenidos estén directamente relacionados con materias afines a la gestión, funciones y competencias propias de las municipalidades.

- B. **Requisitos de Accesibilidad al Fondo de Becas:** Los beneficios que se otorguen a cada becario, consistirá en un monto equivalente al costo total o parcial de arancel y matrícula del programa de formación correspondiente y una asignación mensual de manutención, por un máximo de trece unidades tributarias mensuales, por el período correspondiente a la beca, con un máximo de dos años. Cualquier gasto que exceda los montos de los beneficios señalados en la convocatoria respectiva o que diga relación a conceptos distintos de los señalados precedentemente, serán de cargo del beneficiario. Los requisitos mínimos de postulación para ser beneficiario del Fondo de Becas son los siguientes:



1. Ser funcionario/a de planta o contrata, con al menos cinco años de antigüedad en la municipalidad inmediatamente anteriores al momento de la postulación. Para determinar el requisito de la antigüedad se considerará la totalidad de años que el funcionario se haya desempeñado en calidad jurídica de planta y contrata.
2. No haber sido sancionado con medida disciplinaria, en los últimos cuatro años, o estar sometido, al momento de la postulación, a sumario administrativo o investigación sumaria, en calidad de inculpado.
3. No encontrarse, al momento de la postulación, formalizado en un proceso penal.
4. No mantener, a la fecha de la postulación, deudas con la municipalidad o con instituciones públicas derivadas del otorgamiento de becas.
5. Estar cursando, haber sido aceptado o estar en proceso de postulación a un programa académico conducente a un título técnico o profesional, de una universidad o instituto profesional, que haya sido seleccionado de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Fondo de Becas, o haber sido aceptado o estar en proceso de postulación a un programa académico de diplomado o postítulos que cumpla con estos mismos requisitos.
6. Contar con el patrocinio oficial de la municipalidad, como prerrequisito para iniciar el proceso de postulaciones al Fondo de Becas; patrocinio que estará condicionado a los criterios establecidos en el reglamento de capacitaciones de la institución.

Áreas Prioritarias de Estudios para la municipalidad que serán financiadas con el Fondo Concursable de Formación de Funcionarios/as Municipales:

Los/as funcionarios/as, postulantes a los beneficios del Fondo de Becas, tendrán la oportunidad de elegir para su formación superior cualquier área de estudios, cuyos contenidos estén directamente relacionados con materias afines a la gestión y funciones propias de la Municipalidad.

- Gestión en Desarrollo Social
- Gestión en Desarrollo Territorial
- Gestión Interna Municipal
- Gestión Financiera



- Gestión de la Salud Pública
- Gestión en las Funciones propias de la Municipalidad, según lo establecido en la Ley N° 18.695.

Criterios de Selección al Fondo de Becas:

Los/as funcionarios/as que quieran postular al Fondo Concursable de Formación de Funcionarios/as Municipales deben cumplir con los siguientes criterios.

- Cumplir con los requisitos mínimos de postulación que establece la Ley N° 20.742 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 1.933, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de fecha 4 de diciembre de 2014, así como aquellos establecidos en las respectivas bases de cada concurso de becas.
- Cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento de Formación y Capacitación del Personal de la Municipalidad de El Bosque, que regla los requisitos, procedimientos, compromisos y derechos de los/as funcionarios/as para postular y acceder a los fondos externos e internos para la formación y capacitación.
- Estar interesado en cursar estudios conducentes a título técnico, título profesional, diplomados o postítulos en las áreas prioritarias para la municipalidad en cuanto desarrollo personal y desarrollo técnico-profesional y, de acuerdo con lo señalado en la sección anterior.

Condiciones que permiten el acceso igualitario de los funcionarios/as al Fondo de Becas:

- A) Aseguramiento de acceso igualitario de los funcionarios/as postulantes, en conformidad al **enfoque de derecho**, facilitando la participación de éstos en igualdad de condiciones (sin discriminación por etnias, sexo, discapacidad, color, religión, etc.).
- B) La Municipalidad privilegiará la participación en el Fondo de Becas de funcionarios/as que deseen estudiar, a nivel académico, que se encuentren en los grados más bajos de sus respectivos escalafones.



- c) Promover entre todos los /as funcionarios /as, de planta y contrata, los programas de formación del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios/as Municipales, mediante campañas de comunicación interna; y, orientando e induciendo a los interesados y postulantes en los mecanismos, procesos y procedimientos de postulación, a los diferentes programas, con la finalidad de facilitar el acceso a la formación académica al funcionariado interesado en su desarrollo técnico-profesional y personal, con enfoque de derechos y en igualdad de condiciones.

Listado de áreas de estudio relacionadas con materias afines a la gestión y funciones propias de la municipalidad

- ✓ Desarrollo social
- ✓ Desarrollo Territorial
- ✓ Gestión Interna
- ✓ Gestión Financiera

Funciones propias de las municipalidades, según lo establecido en la Ley N°18.695:

- 1) Elaboración, aprobación y modificación del plan comunal de desarrollo;
- 2) Planificación y regulación de la comuna y confección del plan regulador comunal;
- 3) Promoción del desarrollo comunitario;
- 4) Aplicación de las disposiciones sobre transporte y tránsito públicos dentro de la comuna;
- 5) Aplicación de las disposiciones sobre construcción y urbanización;
- 6) Aseo y ornato de la comuna;
- 7) Educación y cultura
- 8) Salud pública y protección del medio ambiente;
- 9) Asistencia social y jurídica;
- 10) Capacitación, promoción del empleo y fomento productivo;
- 11) Turismo, deporte y recreación;



- 12) Urbanización y vialidad urbana y rural,
- 13) Construcción de viviendas sociales e infraestructuras sanitarias;
- 14) Transporte y tránsito públicos;
- 15) Prevención de riesgos y prestación de auxilio en situaciones de emergencia o catástrofes;
- 16) Apoyo y fomento de medidas de prevención en materia de seguridad ciudadana y colaboración en su implementación;
- 17) Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; y
- 18) Desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local;
- 19) Coordinar el funcionamiento del servicio de salud pública en el territorio de la comuna.

Modalidades de formación y capacitación

El Plan de Formación y Capacitación Municipal, se encuentra orientado en el desarrollo de 4 líneas programáticas de formación, entendidas como:

1. **Programa de Formación y Capacitación Transversal:** Programa que consistirá en la formación y capacitación en competencias laborales orientadas a proporcionar una visión global y particular con relación a los entornos laborales, comunicacionales, administrativos y gestores que apunten a la apropiación por parte de los/as funcionarios /as de conocimientos, habilidades, herramientas e instrumentos a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión. En esta línea se desarrollará un área de aprendizaje y actualización de las Competencias Transversales que se encuentran definidas en los perfiles de cargos institucionales (Orientación al usuario/ empatía, trabajo en equipo, adaptabilidad/flexibilidad, compromiso/sentido de pertenencia, competencias digitales).
2. **Programa de Formación y Capacitación de especialización específicas:** Programa que estará orientado a proporcionar conocimiento, experiencias y desarrollo de habilidades en áreas técnicas específicas para la comunidad funcionaria y habilidades blandas dirigidas particularmente a los estamentos directivos y jefaturas, determinadas en los perfiles de cargos, proporcionando al mismo tiempo una visión general de las políticas institucionales. Este programa engloba la formación profesional, especialización, la actualización en los ámbitos jurídicos, administrativos y científicos-tecnológicos, que genere y potencie el desempeño de



funciones técnicas, profesionales, directivas y de gestión en concordancia con los objetivos estratégicos de la administración municipal.

3. **Programa de Habilitación en Prevención de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales;** cuyo propósito es entregar conocimientos técnicos, de manera de apoyar la construcción de una cultura de seguridad que ayude a prevenir y reducir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

4. **Programa de Formación y Capacitación inductiva:** Programa que tiene como propósito de aprendizajes significativos, la impartición de conocimientos en habilidades, técnicas y herramientas de gestión básica, orientados a integrar o reintegrar a los funcionarios/as a sus respectivos puestos de trabajo. Este Programa incluye procesos de formación y capacitación, con niveles académicos con densidad diferenciada, de acuerdo con los requerimientos de las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios/as, a saber:

a. Espacios de **aprendizajes en capacitación inductiva**, el cual está orientado a iniciar la integración de nuevos/as funcionarios/as a la Institución, dar a conocer nuestra visión, misión y propósitos con el que se articula todo el desarrollo de la institución, instruir sobre los elementos básicos de la organización municipal, funciones, atribuciones y competencias.

b. Espacio de **aprendizajes en capacitación inductiva**, el cual tiene la finalidad de reorientar al funcionario/a, con más de un año de antigüedad, a la cultura institucional en virtud de cambios de puestos de trabajo o en cualquier otro ámbito de cambios introducidos por la institución.

c. Espacio de **aprendizaje en capacitación preventiva**, la cual consiste en preparar al/la funcionario/a para enfrentar con éxito la adopción de nuevas tecnologías de trabajo, con el fin de optimizar y actualizar sus conocimientos.

Niveles de Formación y Capacitación Municipal

Los niveles de formación y capacitación considerarán, en el proceso de diseño de sus cursos, talleres y proyectos de aprendizajes, las necesidades de capacitación específicas tanto de las unidades municipales, como de las necesidades personales de funcionarios/as. Para ello, desarrollará actividades formativas diferenciadas en metodologías, complejidad de contenidos, experiencias laborales y de vida, entre otros aspectos educativos. A continuación, una



categorización de los niveles de formación y capacitación:

- A) Nivel básico de formación y capacitación:** Orientado al personal que se inicia en un puesto de trabajo o en el uso de herramientas e instrumentos de administración o de gestión. Su objeto es proporcionar las competencias requeridas para el desempeño de un cargo o puesto de trabajo.
- B) Nivel intermedio de formación y capacitación:** Orientado a los funcionarios/as que requieren adquirir y/o profundizar en competencias y experiencias especializadas en herramientas e instrumentos técnicos, profesionales, administrativas, entre otras posibilidades de capacitación.
- C) Nivel avanzado de formación y capacitación:** Orientado a los funcionarios/as que requieren competencias técnicas de mayor exigencia académica y de experiencias, para cumplir con tareas de mayor requerimiento y responsabilidad al interior de la institución.

Evaluaciones de la formación, capacitación e inducción

Con el fin de realizar una evaluación de los programas de formación, capacitación e inducción, relacionada con las transferencias de conocimientos adquiridos y aplicados en los puestos de trabajo, se aplicarán instrumentos de medición para conocer el impacto de las capacitaciones en las actividades normales de la Municipalidad, las cuales servirán de insumos para conocer las nuevas necesidades de capacitación del personal evaluado.

Financiamiento

Los recursos financieros que se requieren para la ejecución de las actividades de capacitación y el funcionamiento del Plan de Formación y Capacitación orientado a los/as funcionarios/as municipales se encuentran incorporados dentro del Presupuesto Municipal año 2026.



X. Plan Regulador Comunal

El Plan Regulador es un instrumento constituido por un conjunto de normas sobre adecuadas condiciones de higiene y seguridad en los edificios y espacios urbanos, y de comodidad en la relación funcional entre las zonas habitacionales, de trabajo, equipamiento y esparcimiento.

Sus disposiciones se refieren al uso del suelo o zonificación, localización del equipamiento comunitario, exigencias de estacionamiento mínimo a los proyectos nuevos, jerarquización de la estructura vial, fijación de límites urbanos, densidades y determinación de prioridades en la urbanización de terrenos para la expansión de la ciudad, en función de la factibilidad de ampliar o dotar de redes sanitarias y energéticas, y demás aspectos urbanísticos.

El Plan Regulador Comunal está compuesto de:

- a) Una Memoria explicativa, que contendrá los antecedentes socioeconómicos; los relativos a crecimiento demográfico, desarrollo industrial y demás antecedentes técnicos que sirvieron de base a las proposiciones, y los objetivos, metas y prioridades de las obras básicas proyectadas;
- b) Un estudio de factibilidad para ampliar o dotar de agua potable y alcantarillado, en relación con el crecimiento urbano proyectado, estudio que requerirá consulta previa al Servicio Sanitario correspondiente de la Región;
- c) Una Ordenanza Local que contendrá las disposiciones reglamentarias pertinentes y los planos, que expresan gráficamente las disposiciones sobre uso de suelo, zonificación, equipamiento, relaciones viales, límite urbano, áreas prioritarias de desarrollo urbano, etc. Para los efectos de su aprobación, modificación y aplicación, estos documentos constituyen un solo cuerpo legal.



PLAN REGULADOR COMUNAL EL BOSQUE (PRCEB)

La Comuna de El Bosque, generada administrativamente en 1981 sobre territorios de la conurbación sur poniente de Santiago y compuesta por las extensiones de las comunas de La Cisterna y San Bernardo, fue regulada territorialmente -desde ese entonces- por disposiciones contenidas en los respectivos Planes Reguladores de las comunas de origen, las que ya en la década de los '90 se presentaban descontextualizadas para actuar sobre los procesos del desarrollo urbano local; situación que viene a revertirse con el presente instrumento normativo, que logra establecer un ordenamiento propio del territorio, acorde a sus demandas de crecimiento y disponibilidad territorial.

En este contexto el Plan Regulador Comunal de El Bosque, se levanta como respuesta a un escenario de desarrollo futuro, y sobre la base de un diagnóstico actualizado de estudios y análisis que ya se formulaban en 19921, siempre en busca de una propuesta normativa propia, pero dentro del contexto metropolitano y de las comunas de Santiago Sur.

Dado lo anterior el municipio recurre a los recursos aportados por la Seremi Minvu y el Gobierno Regional y se inicia el proceso de licitación del estudio “Actualización del Plan Regulador de la Comuna de El Bosque”.

El estudio para el desarrollo del Plan Regulador de la comuna PRCEB se inició el año 2015 contratando a la consultora Territorio y Ciudad.

Por decisión de gestión se optó por realizar un trabajo participativo efectivo y consecuente con esta decisión se incorporaron talleres de trabajo con la comunidad en todas las etapas de su desarrollo.

La participación ciudadana se incorporó a la formulación del PRC, como un componente prioritario y vinculante y se materializó mediante talleres sectoriales y comunales, se considera metodológicamente a cada fase de desarrollo del IPT, desde el diagnóstico territorial, hasta la construcción y selección de alternativas de ordenamiento y su materialización como anteproyecto de Plan Regulador. Las estructuras participativas se originaron desde las mesas sectoriales, correspondientes a los seis sectores en que se ha dividido operativamente la comuna para la



territorialización de las políticas y programas locales, desde donde surgieron los representantes a los talleres o mesa comunal, instancia aglutinadora de las expectativas y propuestas sectoriales.

De esta manera, apoyándose en la sectorización PLADECO, se realizaron talleres de trabajo en las etapas de diagnóstico, alternativas de estructuración y anteproyecto, en total 18 encuentros y adicionalmente los encuentros de carácter comunal y con equipo profesional municipal.

Finalizadas las etapas de ajuste metodológico y diagnóstico, el equipo municipal en conjunto con la consultora inicia la elaboración de las propuestas de estructuración, las que por modificaciones normativas se denominarán, más tarde, imagen objetivo.

El resultado de esta propuesta se expresa en tres alternativas de estructuración:

Alternativa 1: CORREDORES METROPOLITANOS

Rescata la función de accesibilidad metropolitana, ordenando la comuna en torno a los ejes históricos de acceso desde el sur a Santiago: Gran Avenida y Los Morros (actual Av. Padre Hurtado) y secundariamente en los ejes transversales del PRMS, integrando con ellos la intercomuna Santiago Sur.

Alternativa 2: SECTORES EQUIPADOS

Es tal vez la estructuración más conservadora, que toma los barrios y sectores como unidades de desarrollo urbano que demandan niveles diferenciados de ordenamiento, procurando una nivelación de oportunidades, accesibilidad y con un alto concepto de preservación de la calidad espacial o ambiental de la comuna. De esta forma disminuye la capacidad que permite el actual IPT.

Alternativa 3: CENTRO COMUNAL

Es la alternativa más audaz, desde el punto de vista de la transformación esperada, pues se plantea la estimulación de un “centro” cívico hoy inexistente que concentraría una oferta importante de equipamiento e intensidad de uso de suelo (mayor altura), lo que es de menor impacto en el resto del territorio, pero manteniendo las densidades o expectativas de altura que hoy permite la norma.

Estas alternativas, que se someten a evaluación, tanto del equipo municipal, la consultora y la comunidad por medio de talleres sectoriales dan finalmente como resultado la propuesta única que se convertirá, pasando por las etapas de anteproyecto y proyecto, en la propuesta final de plan regulador comunal.



Proyecto

El proyecto se estructura en base a dos principios generales:

Accesibilidad Urbana y Regeneración Urbana.

El primero se desagrega en los temas de Conectividad, Servicios y Áreas verdes, Identidad Territorial, habitabilidad y Compatibilidad de Usos.

El segundo se plantea como la formulación de una estrategia normativa que permita e incentive la “regeneración urbana” de barrios que se fundaron bajo parámetros precarios de habitabilidad. Una vez concluida la elaboración de la Ordenanza Local del Plan Regulador y el plano respectivo se procede a iniciar la etapa de aprobación de acuerdo a lo indicado en el art. 2.1.11 de la Ordenanza general de Urbanismo y Construcciones.

Este proceso lo conforman básicamente una primera audiencia pública, la exposición al público del Plan y la Ordenanza más el Informe Ambiental desarrollado en paralelo, durante 30 días. Posteriormente se realiza una segunda audiencia pública y después de 15 días de somete a la aprobación del Concejo Municipal.



Imagen del plano de la propuesta



ÁREAS URBANAS		NORMAS PRINCIPALES		
ZONAS	NOMBRES	Subdivisión Mínima (m ²)	Altura Máxima (m)	Densidad Máxima (hab./ha)
ZHM-1	HABITACIONAL MIXTA 1	160	14	300
ZHM-2	HABITACIONAL MIXTA 2	400	16	500
ZHM-3	HABITACIONAL MIXTA 3	600	25	800
ZEC-1	EQUIPAMIENTO COMUNAL 1	1000	17,5	—
ZEC-2	EQUIPAMIENTO COMUNAL 2	200	10,5	—
ZEI	EQUIPAMIENTO METROPOLITANO	2500	7	—
ZPM	ACTIVIDADES PRODUCTIVAS MOLESTAS	2500	10,5	—
ZPI	ACTIVIDADES PRODUCTIVAS IROFENSIVAS	1000	10,5	—
ZHR	HABITACIONAL MIXTA NORTE Y SUR AERÓDROMO	160	9-14,4	300
ZAV	PARQUE TEMÁTICO	2000	7	—
ZRa	ZONA DE ALTO RIESGO POR AERÓDROMO			
ZRb	ZONA DE MEDIANO RIESGO POR AERÓDROMO			
	INMUEBLES DE CONSERVACIÓN HISTÓRICA			
	ÁREAS VERDES EXISTENTES			
	ÁREAS VERDES NUEVAS AFECTACIONES			
*****	LÍMITE URBANO			
=====	VÍA EXISTENTE			
=====	VÍA CON ENSANCHE			
=====	APERTURA NUEVA VÍA			

resumen de la normativa por zonas.

El proyecto de Plan regulador de la Comuna de El Bosque es aprobado por unanimidad por el concejo con fecha 28 de diciembre del 2017.

Posteriormente a esta aprobación, y de acuerdo a lo indicado en art. 2.1.11 antes citado, se desarrolla el siguiente calendario de actividades o actos administrativos:

- a- Con fecha 15 de febrero 2018 se ingresó en la Seremi Minvu la solicitud formal de revisión del proyecto final de PRCEB.
- b- El 27 de abril 2018, por ord.1865, la Seremi Minvu solicita complementar el expediente ingresado.
- c- Con fecha 1 de agosto 2018, se ingresa a la Seremi Minvu la información solicitada, dándose por completado el expediente, dando inicio a los plazos estipulados en la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones para la etapa de revisión final del PRCEB por parte de esa Seremi.
- d- El 12 de octubre 2018, la Seremi Minvu oficia al municipio las observaciones resultado de la revisión efectuada, y se establecen los plazos perentorios con que cuenta el municipio para su resolución.



e- El 23 de octubre 2018, y dentro de los plazos determinados por la OGUC, la municipalidad ingresa el oficio con las observaciones subsanadas.

f- El 12 de diciembre 2018 la Seremi Minvu oficia al Sr. alcalde informando desfavorablemente al proyecto PRCEB, haciendo devolución de todo el expediente.

g- El 11 de febrero 2019 el Sr. alcalde ingreso a la Seremi Minvu un oficio argumentando jurídicamente a la principal objeción hecha al proyecto PRCEB y solicitando la reconsideración al informe desfavorable emitido anteriormente.

h- El Sr. Alcalde y el equipo de asesoría urbana-DOM sostuvieron reunión con el equipo técnico de la Seremi Minvu evaluando los pasos a seguir para dar continuidad al proceso de aprobación del proyecto PRCEB.

i- Durante los meses de marzo a julio el equipo de asesoría urbana y la consultora del proyecto realizaron los cambios generados por las observaciones de la Seremi Minvu al proyecto. En paralelo a este trabajo se encarga la elaboración de dos estudios: Estudio de Capacidad Vial y el Estudio de Impacto Ambiental.

j- En agosto, el alcalde conoció la nueva propuesta de PRCEB que corrige las observaciones hechas por la Seremi Minvu y perfecciona otros puntos sin cambiar el contenido estructural del proyecto original. El alcalde dio su v° b° a presentarlo al H. Concejo.

k- El 4 de setiembre 2019 el H. Concejo acordó dar por iniciado el nuevo proceso de aprobación del proyecto corregido.

l- El 30 de setiembre 2019 se solicitó al alcalde poner en tabla próxima del H. Concejo la aprobación de la fecha de la primera audiencia pública, que de acuerdo al art. 2.1.11 de la OGUC da por iniciada a su vez la exposición al público y los pasos posteriores indicados en este cuerpo legal.

Finalizadas estas etapas el proyecto corregido es aprobado por el Concejo con fecha 5 de octubre 2023 e ingresado a la Seremi Minvu para su revisión el 15 de noviembre 2023.

A septiembre 2025 la Seremi Minvu no ha informado formalmente del resultado de esa revisión, sin perjuicio de haber sostenido reuniones con los equipos técnicos de la Seremi para aclarar dudas y recibir orientaciones.



XI. Mejoramiento de la Gestión Municipal

A continuación, en el presente capítulo se muestran las metas de gestión involucradas para el periodo 2026 para cada dirección de la municipalidad del Bosque:

El Modelo Mejoramiento Progresivo de la Calidad de la Gestión Municipal tiene su origen en la ley N°19.553 del año 1998, este considera los procesos de gestión de la municipalidad como un sistema orgánico, que se adapta al medio externo.

Los elementos del Modelo se relacionan en forma sistémica e integrada, volcados a la generación de los resultados de la organización, en forma tal que éstos pueden ser mejorados en la medida que se aumente la flexibilidad, eficiencia y eficacia de los procesos que los generan.

Por medio de propuestas de modelos de indicadores de cada dirección se valida el cumplimiento y mejor continua de las gestiones en servicios asociados, los cuales están asociados a los trabajos individualizados de cada colaborador, unidad y dirección.

Este beneficio debe transmitir un beneficio hacia la comunidad bosquina por medio de la gestión de los funcionarios Municipales.

Este modelo central de gestión se basa en cinco pilares fundamentales para su consecución, la cual se representará a través de la siguiente gráfica.

Programa de mejora a la gestión municipal.





Metas institucionales 2026

DIRECCIÓN MUNICIPAL	COMITÉ TÉCNICO – SECRETARÍA TÉCNICA PMGM		
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	Inclusión, Enfoque de Derecho, Género e Igualdad de Oportunidades, Sustentabilidad y Medio Ambiente, Probidad y Transparencia.	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	Funcionarias/os de las 17 direcciones municipales
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	PLADECO Y PID	PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Fomentar en la comunidad bosquina el acceso y el uso de plataformas digitales de servicios gubernamentales y del municipio.	1. Conformación de "equipo coordinador de meta de alfabetización digital 2.0" 2. Elaboración de un plan de trabajo que considere la implementación de talleres de alfabetización digital 2.0 con los siguientes criterios: 2.1 Distribución de talleres por sector Pladeco. 2.2 100% de los funcionarios y funcionarias municipales. 3. Creación de contenido con las siguientes características: 3.1 Presentaciones destinadas a los y las participantes de los talleres que contengan información y algún ejercicio práctico de las siguientes plataformas digitales: Ventanilla Única Social, Telesalud, Atención Online, Pagos Online, OIRS, uso del correo electrónico u otro tipo de plataforma digital. 3.2 Creación y aplicación de ejercicio teórico-práctico destinados a los participantes de los talleres y sus hogares. 4. Cada taller deberá estar conformado por un equipo de trabajo de 2 a 3 funcionarios/as. 5. Cada taller deberá estar orientado a uno o más grupos objetivos. 6. Cada equipo de trabajo deberá realizar un mínimo de dos sesiones por grupo objetivo y al finalizar las sesiones se deberá entregar certificado de alfabetización digital 2.0 a los y las participantes 7. Se deberá capacitar a 5.000 vecinos y vecinas de la comuna, desde los 18 años de edad.	(participantes en talleres de alfabetización digital 2.0 / total meta) * 100	100% (5.000 vecinos y vecinas capacitadas/os)	Plan de Trabajo. Distribución de talleres por sector Pladeco. Calendarización de capacitaciones por sector Pladeco. Registro de equipos para capacitaciones. Correos Electrónicos que dan cuenta de coordinaciones Presentaciones con el contenido. Registro Fotográfico de las sesiones. Registro de asistencia a cada sesión. Registro de certificados de alfabetización digital entregados. Resultados de ejercicio teórico-práctico.	Administración Municipal Alcaldía Secretaría Municipal SECPLAN Asesoría Jurídica Control DAF Gestión de Personas DOM Tránsito y Transporte Público Medio Ambiente DIDECO DIDESO DDIET Seguridad y Convivencia JPL Fiscalización
2 MEDIA 30%	Fortalecer el proceso de transformación digital a través de la incorporación de herramientas digitales como parte de un sistema integrado.	• Conformación del equipo de trabajo • Elaboración del plan de trabajo • Revisión de servicios municipales • Definición de servicios a incorporar en el módulo • Ingreso de requisitos para optar a servicios y/o beneficios • Reuniones de trabajo periódicas • Realización de pruebas del módulo para definir eventuales mejoras • Implementación de módulo Ze atiende o similar • Habilitación de funcionarios que harán uso del sistema y responsables de servicios en el uso de módulo • Presentación de la herramienta a funcionarias/os de la dotación municipal	N° de servicios definidos/N° servicios dispuestos en plataforma * 100	100% de los servicios definidos dispuestos en la plataforma y en uso	Plan de trabajo Fotografías Minutas de seguimiento del proceso Pantallazos Reportes	Mesa de proceso de Transformación digital
3 BAJA 20%	Desarrollar visitas guiadas a puntos estratégicos de la comuna para fortalecer el conocimiento de la comunidad funcionaria, sobre la gestión e inversiones realizadas por la municipalidad.	• Conformación de equipo de trabajo • Elaboración de plan de trabajo • Identificar y calendarizar los puntos estratégicos (culturales, de inversión municipal, comunitarios u otros). • Diseñar los recorridos con apoyo de las unidades técnicas municipal. • Identificación de relatores por visitas guiada • Coordinación de soporte técnico • Difusión y convocatorias de visitas guiadas • Realizar visita a distintos puntos estratégicos. • Elaborar materias informativo para los asistentes. • Incorporar espacios de diálogo y/o consultas durante las visitas. • Elaborar y aplicar encuesta de satisfacción a las/os participantes.	Nº de visitas realizadas / N° de visitas planificadas * 100 Nº de funcionarias/os participantes en visitas guiadas / N° de funcionarias/os convocados * 100	Realización de 15 visitas guiadas con la participación de 450 funcionarias/os de todas las direcciones municipales.	Plan de trabajo Registro de lugares para visitar. Nómina de asistentes por visita guiada. Registro fotográfico Informe de encuesta de satisfacción	Administración Municipal Alcaldía Secretaría Municipal SECPLAN Asesoría Jurídica Control DAF Gestión de Personas DOM Tránsito y Transporte Público Medio Ambiente DIDECO DIDESO DDIET Seguridad y Convivencia JPL Fiscalización



Alcaldía

DIRECCIÓN MUNICIPAL	ALCALDÍA	DIRECTOR/A	CARLOS ESPEJO VILLALOBOS
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	BIENESTAR, CALIDAD DE VIDA, INCLUSIÓN, SUSTENTABILIDAD Y MEDIO AMBIENTE.	COORDINADOR/A	DANIEL JIMÉNEZ RODRÍGUEZ
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	PARTICIPACIÓN CIUDADANA, DEMOCRACIA E IDENTIDAD LOCAL; TERRITORIO, MEDIO AMBIENTE Y ESPACIO PÚBLICO	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	28
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Fortalecer los conocimientos de alumnos y alumnas de 8 ^{vo} año básico y de 2 ^{do} año medio de establecimientos educacionales de la comuna, en materias de Educación Ciudadana Comunal. Con ello los niños y niñas conocerán la institucionalidad municipal, sus autoridades y las organizaciones de representación de la comunidad como el Consejo de niñas, niños y adolescentes, el Consejo de Personas Mayores, entre otros.	1.- Reuniones de planificación. 2.- Elaboración Plan, presentación al equipo y constitución de las duplas de trabajo que realizarán las charlas (100% del equipo de Alcaldía y Comunicaciones participantes). 3.- Elaboración carta Gantt. 4.- Elaboración de Material de apoyo. 5.- Elaboración de charla. 6.- Elección y coordinación con 14 Escuelas y liceos 7.- Realización de las charlas en los diez cursos de 8vos años de Enseñanza Básica de las 10 Escuelas adscritas al Servicio Local de Educación Pública (SLEP). 8.- Realización de charlas en 2 ^{dos} medios de 4 liceos o colegios particulares subvencionados de la comuna. 8.- Informes finales de cumplimiento.	N° total de charlas realizadas / N° de charlas planificadas *100	100% (14 Charlas a estudiantes de octavo año de 10 escuelas y 4 charlas a segundos medios de liceos particulares subvencionados)	Plan de Trabajo Fotografías de la participación de estudiantes Registro de asistencia Material de apoyo Informe de ejecución de meta	Carlos Espejo Daniel Jiménez
2 MEDIA 30%	Implementar 10 exposiciones fotográficas en cada uno de los grandes eventos y actividades comunitarias que realiza la Municipalidad a lo largo del año, que incluya un catálogo introductorio, donde se realice el desarrollo de la comuna y visualice los principales servicios de salud y obras de mejoramiento de la comuna. La exposición se presentará en cada uno de los grandes eventos de la comuna a lo largo del año: - Piscina Municipal (verano): Febrero - Día de la Mujer: Marzo - Cuenta Pública: Abril - Municipio en tu barrio: Mayo - Municipio en tu barrio: Junio - Vacaciones de Invierno: Julio - Aniversario Comunal: Agosto - Entrega de Beca Municipal: Agosto - Pasamos agosto: Septiembre - Municipio en tu barrio: Octubre	1. Elaboración Plan de Trabajo. 2. Reuniones de planificación para definir contenidos, formatos, agendas y tareas de producción. 3. Elaborar propuesta de imágenes. 4. Proceso de selección de fotografías, edición y diseño. 5. Creación Carta Gantt. 6. Producción y Montaje.	N° de exposiciones realizadas / N° total de exposiciones planificadas *100	10 exposiciones en grandes eventos comunal 100%	Plan de trabajo Acta de reuniones. Carta Gantt Fotografías seleccionadas Catálogo diseñado e impreso	Daniel Jiménez Mario Castro
3 BAJA 20%	Realizar un itinerario de 9 salidas dirigidas a vecinos y vecinas de la comuna, pertenecientes a organizaciones funcionales y/o territoriales, a las nuevas instalaciones deportivas del Parque Estadio Lo Blanco, Central de cámaras / Sistema de gestión de alumbrado público y Centro de Especialidades Médicas.	1. Elaboración plan de trabajo. 2. Reunión con equipo gestante 3. Reunión con direcciones involucradas. 4. Definición de grupo objetivo que acompañará a la realización de 9 rutas guiadas; 4 al Parque Estadio Lo Blanco, 3 a Central de cámaras / Sistema de gestión de alumbrado público y 2 al Centro de Especialidades Médicas.	N° de rutas realizadas / N° de rutas planificadas *100	9 rutas 100%	Plan de trabajo Registro fotográfico de cada salida Nómina de asistentes por salida Calendario de equipo de acompañamiento por rutas	Denisse Lagos Karla Jeldres



Administración Municipal

DIRECCIÓN MUNICIPAL	ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	DIRECTOR/A	PAOLA CISTERNAS LAGOMARSINO
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	PROBIDAD Y TRANSPARENCIA	COORDINADOR/A	ELIZABETH PARDO ARAYA
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	PLADECO Y PID	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	12
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Asegurar uniformidad en la revisión de toda la documentación que ingresa a la Administración Municipal.	- Conformar equipo de trabajo. - Definir procesos para generar listado de control para revisión. - Crear listado de control de cada proceso. - Inducción y acompañamiento por área de gestión interna, área de servicios y área administrativa.	Listado de control de los procesos seleccionados	100%	Plan de trabajo Listado de procesos Listado de control para revisión	Elizabeth Pardo Araya Jacqueline González Cruz Patricia Santander González Aurora Bravo Solís Gloria Villagrán Baeza Carolina Poblete Mundaca Cristopher Contreras Bahamondes Elizabeth Reyes Fernández Matías Amaya Gutiérrez Juan Carlos Sandoval Valdés Francisco Aravena Silva
2 MEDIA 30%	Implementar base de datos que permita corroborar que la totalidad de providencias autorizadas año 2023 y 2024 posean su respectivo Decreto Alcaldicio según corresponda.	- Conformar equipo de trabajo. - Levantamiento de información a través de la revisión de la totalidad de providencias autorizadas en los años 2023 y 2024 (3.900 providencias). - Distribución de providencias a revisar por funcionarios/as. - Gestionar base de datos con las providencias y Decretos Alcaldicios año 2023 y 2024.	Cantidad de providencias año 2023 y 2024 con Decreto Alcaldicio / Total de providencias autorizadas de los años 2023 y 2024	100%	Plan de trabajo Base de datos con providencias y Decretos Alcaldicios respectivos Distribución del trabajo funcionario/a por	Elizabeth Pardo Araya Jacqueline González Cruz Patricia Santander González Aurora Bravo Solís Gloria Villagrán Baeza Carolina Poblete Mundaca Cristopher Contreras Bahamondes Elizabeth Reyes Fernández Matías Amaya Gutiérrez Juan Carlos Sandoval Valdés Francisco Aravena Silva
3 BAJA 20%	Aplicar encuesta de satisfacción usuaria breve a los/as vecinos/as de los diversos servicios y talleres municipales.	- Conformar equipo de trabajo. - Creación del instrumento, encuesta breve. - Aplicación en 10 espacios de entrega de servicios directos, talleres y otros (Talleres bosque se activa, Piscina temperada, Talleres deportivos Carlos Abarca, municipio abierto, Municipio en tu barrio, Veterinaria Municipal, Centro Comunitario de Rehabilitación, Escuela de artes, Universidad abierta, Capacitación laboral, Espacios para el emprendimiento). - Análisis de los datos obtenidos.	1.000 encuestas de satisfacción aplicadas	100%	Plan de trabajo Encuesta de satisfacción Resultados de encuesta	Paola Cisternas Lagomarsino Elizabeth Pardo Araya Jacqueline González Cruz Patricia Santander González Aurora Bravo Solís Gloria Villagrán Baeza Carolina Poblete Mundaca Cristopher Contreras Bahamondes Elizabeth Reyes Fernández Matías Amaya Gutiérrez Juan Carlos Sandoval Valdés Francisco Aravena Silva



Secretaría Municipal

DIRECCIÓN MUNICIPAL	SECRETARIA MUNICIPAL	DIRECTOR/A	JIMENA LAURIA TAPIA
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	Sustentabilidad y medio ambiente, Probidad y Transparencia	COORDINADOR/A	GUILLERMO OJEDA SILVA
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	Gobierno local y modernización	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	14
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Estandarizar los procedimientos administrativos que presta la Secretaría Municipal en el marco de un proceso de modernización de la gestión municipal local.	-Elaboración del plan de trabajo. -Revisar instrumentos existentes y determinar su pertinencia, modificación y/o actualización (4 Manuales). -Revisar y estudiar normativa legal vigente en particular modificaciones. -Determinar herramientas tecnológicas disponibles para la realización de los procedimientos administrativos y/o procesos de la Dirección. -Propuesta de 1 manual de procedimientos administrativo digital.	N° manuales actualizados vs/ N° manuales existentes *100	100% (5 manuales) Elaboración y/o actualización de 4 manuales de procedimientos de la Secretaría Municipal decretados y 1 propuesta de manual de procedimientos administrativo digital	Plan de trabajo Decretos alcaldicios que aprueban los manuales de procedimientos	Paula Sepúlveda Nicole Mariano Ivonne Hidalgo
2 MEDIA 30%	"Fomentar el intercambio de conocimientos y prácticas entre las tres áreas de la Secretaría Municipal, integrando instancias de capacitación en inclusión y equidad de género, con el fin de optimizar la gestión y fortalecer una atención de calidad, respetuosa y equitativa hacia la comunidad."	-Elaboración del plan de trabajo. -Selección de contenidos. -Preparación de material de apoyo. -Coordinación para el desarrollo de módulos. -Gestionar relatores internos (municipales). -Realización de jornadas de capacitación según programación.	(N° sesiones realizadas) / (N° de sesiones programadas) *100 (N° de funcionarias/os participantes / (N° de funcionarios de la dirección) *100	10 sesiones Participación del 100 % de funcionarias/os de la dirección	Plan de Trabajo Fotografías Material de Apoyo Nómina de asistencia	Julia Vega Alejandro Sanhueza Alicia Caniumil
3 BAJA 20%	Seguir Consolidando el registro digital histórico de documentos oficiales del municipio, como parte del proceso de transformación digital, para mejorar la eficiencia y eficacia en la gestión, asegurar la transparencia institucional y fortalecer la memoria histórica comunal, en línea con los principios de probidad.	-Elaboración del plan de trabajo -Búsqueda de documentos en formato papel -Ordenamiento de documentos, separación de sus hojas. -Distribución de documentos a disponer en la plataforma de decretos alcaldicios históricos -Escanear cada una de las páginas que conforman el documento. -Ingresar a la plataforma los decretos alcaldicios de los años seleccionados (subirlos). -Seleccionar el decreto y nombrarlo en la plataforma para su registro, los cuales corresponden a los años: - 2009 municipal 4.103.- -2010 afectos 1.460.- -2011 afectos 1.900.- -Revisión en bodega del archivo para verificar y constatar la existencia de los decretos alcaldicios del año 2008.	-(N° de decretos ingresados en la plataforma histórica) / (N° Total de decretos dictados) *100.	7.463.- Decretos	-Pantallazos. -Cantidad de decretos asignados por funcionaria/o e ingresados al registro digital. -Registro fotográfico.	Lázaro Ulloa Guillermo Ojeda



Secretarías Comuna de Planificación SECPLAN

DIRECCIÓN MUNICIPAL	SECRETARÍA COMUNAL DE PLANIFICACIÓN (SECPLAN)	DIRECTOR/A	NICOLAS LÓPEZ DIAZ
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	Mejorar los procedimientos internos e interrelacionados con otras direcciones y unidades, lo que permitirá agilizar y optimizar la ejecución de cada requerimiento, adicionalmente generar y educar tanto a los vecinos de la comuna en relación a nuevas normativas de espacios sostenibles.	COORDINADOR/A	PAMELA RIVERA PINTO
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	PLADECO Y PID	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	47
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Gestionar de manera integral la mejora continua de los procedimientos técnicos de la Dirección, asegurando la alineación de los procesos internos con los objetivos estratégicos de la organización. Esto implica identificar oportunidades de optimización, aplicar metodologías innovadoras, incorporar nuevas tecnologías que potencien la eficiencia operativa y promover buenas prácticas que contribuyan a la calidad y eficacia de los proyectos. Asimismo, se busca reducir los tiempos de ejecución, eliminar actividades innecesarias y fomentar una cultura organizacional orientada a la mejora continua.	Formación y Operación Técnica para Equipo de trabajo - Elaboración de plan de trabajo. - Conformar equipos de trabajo para las capacitaciones. - Capacitar teóricamente a los equipos de SECPLAN en el uso de Dron y equipo topográfico, para realizar levantamientos fotogramétricos en 56 plazas del sector 1, 57 plazas sector 2 y 56 plazas sector 3, de los cuales sobre 300m2 se realizará topografía. - Conformar grupos de trabajos para realizar levantamientos en terreno para realizar las fotogrametrías correspondientes. - Definir sectores a realizar levantamiento. - Realizar levantamiento topográfico en las zonas donde se realice la fotogrametría. - Elaboración de informe fotogramétrico y equipo topográfico.	(N° total de jornadas de capacitación realizadas/N° total de capacitaciones planificadas) *100 (169 de levantamientos fotogramétricos de plazas en los sectores 1, 2 y 3 realizadas / 169 levantamiento fotogramétricos de plazas en sectores 1, 2 y 3 planificadas) *100	100% de capacitaciones (4 sesiones teórico-prácticas) 100% de Levantamiento fotogramétrico de plazas (total 169 plazas de los sectores PLADECO 1, 2 y 3)	-Plan de Trabajo -Registro de asistencia -Fotografía -Material de apoyo -Listado de sectores a levantar. -Registro fotogramétrico -Levantamiento Topográfico.	Unidad de Pavimentos
2 MEDIA 30%	Implementar un programa de capacitaciones y visitas técnicas internas orientado a fortalecer la comprensión, coordinación y aprendizaje institucional sobre la cartera de proyectos de la SECPLAN. La iniciativa incluye formación para direcciones municipales involucradas en el ciclo de vida de los proyectos, con contenidos temáticos y coordinación técnica. También se realizarán visitas a terreno a proyectos relevantes para observar avances, compartir aprendizajes y detectar mejoras. El objetivo es fomentar el trabajo colaborativo, el sentido de pertenencia y una cultura de planificación estratégica y mejora continua en la gestión comunal.	Capacitación y Coordinación de Proyectos en Cartera - Conformar equipos de trabajo para las capacitaciones. - Definición de objetivos y diseño de contenidos temáticos relacionados con la cartera de proyectos. - Elaboración de presentaciones detalladas de proyectos postulados y en diseño. - Coordinación de las unidades de diseño y formulación relacionada proyectos en cartera. - Presentaciones a las Direcciones (DOM, MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD CIUDADANA, DAF). Enfocado en el aprendizaje y mejora continúa Identificación de Proyectos Relevantes para Visitar a los funcionarios de la SECPLAN, seleccionando proyectos ejecutados o en ejecución por Administración Directa, Licitaciones, Alumbrado Público y Pavimentos. - Elaboración de Cronograma de visitas. - Realización de visita a Terreno (2). - Generación de reuniones post visita para compartir aprendizajes, observaciones identificando buenas prácticas y oportunidades de mejora.	(4 sesiones capacitaciones realizadas / 4 sesiones capacitaciones planificadas) *100 (2 visitas a terreno realizadas / 2 visitas a terreno planificadas) *100	100% (4 jornadas de capacitación y 2 visitas a terreno)	-Presentaciones Power Point -Acta de asistencia -Fotografías -Cronograma y recorrido a realizar. -Acta de asistencia -fotografías	Unidad de Diseño. Unidad de Formulación. Unidad de Licitación. Unidad Pavimento.
3 BAJA 20%	Fortalecer la coordinación entre los equipos de SECPLAN para mejorar el clima laboral y la eficiencia interna. La iniciativa busca unificar los equipos, fomentar la interconectividad de funciones, promover la comprensión del impacto del trabajo individual en el colectivo y optimizar los procesos internos.	Talleres de Comunicación y Colaboración - Elaboración plan de trabajo - Fortalecer una mayor comprensión del impacto del trabajo individual en las funciones de los compañeros y mejorar la eficiencia en los procesos. - Realizar 4 talleres enfocados en habilidades de comunicación efectiva, jornada auto gestionadas, habilidades blandas, resolución de conflictos y colaboración.	4 talleres realizados / 4 talleres establecidos intrasecplan *100	100% reuniones de seguimiento 100% de talleres (4 talleres) 100% participación funcionarias/os	Plan de Trabajo Actas de asistencia Fotografía Material de apoyo	Diseño Formulación Pavimentos Licitación y Compras Desarrollo Informático Urbanismo



Dirección de Asesoría Jurídica

DIRECCIÓN MUNICIPAL	ASESORÍA JURÍDICA	DIRECTOR/A	REINALDO FLORES AGUILERA
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	Sustentabilidad y Medio Ambiente	COORDINADOR/A	Edita Painevil Navarro
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	GOBIERNO LOCAL Y MODERNIZACIÓN.	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	9
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Creación de un registro digital, actualizado, de boletas de garantía otorgadas con ocasión de los procesos licitatorios realizados por el municipio, desde el año 2024 hasta el 30 de octubre de 2026 Y Elaborar un registro de oficios externos donde se indique la fecha de ingreso, derivación y respuesta, recibidos en el correo de direccion.juridica@municipalidadelbosque.cl de organismos externos.	<u>Actividad 1:</u> - Creación de un drive compartido. - Subir información desde el mes de enero de 2024. - Actualizar información hasta 30 de octubre de 2026. - Individualización del contrato caucionado y la garantía. - Digitalización de la garantía <u>Actividad 2:</u> - Levantamiento de información de los oficios ingresados a la Dirección Jurídica desde el año 2024. - Actualización del registro hasta el 30 de octubre de 2026. - Elaborar planilla donde se unifique la información, seguimiento completo, envío de solicitud de información, y entrega de respuesta si es que esta fue proporcionada a la Dirección Jurídica, compartida con funcionarias/os encargadas/os de atender asuntos de contraloría y/u otros agentes externos.	N° de boletas de garantía ingresadas en el registro digital / N° boletas de garantía existentes entre los años 2024 – 2025 al 30 de octubre de 2026. Actividad 2: N° de oficios externos ingresados en el registro digital / N° total de oficios externos recibidos entre los años 2024 – 2025 al 30 de octubre de 2026	100% del total de las garantías 100% del total de los oficios	- Existencia del registro digital. - Copia de las garantías. - Listado de las garantías. - Listado de los oficios de CGR y/u otros agentes externos.	- Edita Painevil - Cristina Cerda - Patricio Peñaloza - Marcelo Ancacura - Alejandra Roa - Edita Painevil - Macarena Godoy - Jahzeel Duran
2 MEDIA 30%	Tramitación total de sumarios recepcionados desde el 01 de enero al 30 de octubre del año 2026, en el periodo de 180 días hábiles. (se excluyen sumarios correspondientes al pago dentro de los 30 días)	- Realización de citaciones. - Audiencias de declaración y/o toma de testigos. - Declaraciones. - Oficios – resoluciones. - vista de fiscal. - Decretos Alcaldicios.	N° de sumarios terminados en su totalidad. / N° de sumarios ingresados desde el 01 de enero hasta el 30 de octubre de 2026*100	95% del total de los sumarios terminados	- Registro de personas citadas a declarar. - Registro de decretos alcaldicios - Información sobre gestiones realizadas para el cumplimiento.	- Marcelo Ancacura - Alejandra Roa - Reinaldo Flores - Patricio Peñaloza - Macarena Godoy - Jahzeel Duran
3 BAJA 20%	Registro digital de los juicios seguidos en los años 2024-2025 en adelante hasta el 30 de octubre de 2026, por y en contra del municipio. El registro permitirá la identificación y seguimiento de las causas judiciales en que el municipio intervenga, indicando si esta se encuentra pendiente o cerrada, detallando la información relevante (inicio, desglose, pendiente y cerrada)	- Filtrar información corroborando con el Poder Judicial. - Agregar a planilla donde se indique el estado en el que se encuentra el juicio (pendiente – finalizado). - Creación del registro digital.	149 entre 2024 – 2025	100% del total de los juicios.	- Existencia del registro digital. - Copia de la resolución que da inicio a la causa. - Listado de juicios, separados por materia.	- Luis Bravo - Edita Painevil - Macarena Godoy



Dirección de Control

DIRECCIÓN MUNICIPAL	DIRECCIÓN DE CONTROL	DIRECTOR/A	JORGE MAREGATTI
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	Probidad y Transparencia.	COORDINADOR/A	FRANCISCO CALABRANO
Gobierno Local y Modernización.	Gobierno Local y Modernización.	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	10
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Optimizar el proceso de control de los pagos relacionados con servicios contratados por la Dirección de Salud, mediante la creación de un repositorio (Google Drive) que contenga toda la información necesaria para la revisión adecuada de dichos pagos. Este repositorio permitirá unificar los criterios de revisión y asegurar mayor eficiencia, transparencia y trazabilidad en el proceso.	1. Elaboración plan de trabajo 2. Identificación de los servicios vigentes al 01 de enero del año 2026. 3. Crear e incorporar en plataforma drive carpetas correspondientes a los servicios de la Dirección de Salud. 4. Subir la información y documentación correspondiente a cada servicio. 5. actualización periódica de la carpeta asociada a cada pago que se vaya realizando durante el año.	(N° Carpetas incorporadas al repositorio con toda su información / N° de servicios con contrato vigente al 01 de enero 2026) * 100	100% de carpetas de servicios de las Dirección de Salud vigentes subidas al drive.	- Listado de servicios con contrato vigente al 01 de enero del 2026 - Registro fotográfico de las carpetas correspondientes a cada servicio con su debida documentación.	Andrea Tejos Brayan Camaño
2 MEDIA 30%	Mejorar la eficiencia del proceso de rendición de fondos (FIC/Subvenciones) a través de: 1.- Capacitación dirigida a los encargados territoriales y/o supervisores de las organizaciones, con el objetivo de fortalecer sus competencias y asegurar un acompañamiento adecuado y oportuno a las organizaciones beneficiarias durante el proceso de rendición de fondos. Esta instancia formativa permitirá estandarizar criterios, resolver dudas frecuentes y prevenir errores en la presentación de antecedentes, para esta actividad se acordó con el Director de DIDECO y se firmó una carta de compromiso donde se acuerda realizar las capacitaciones por parte de la Dirección de Control, y poner a disposición al personal respectivo para ser capacitado. 2.- Elaboración y entrega de una guía práctica para las organizaciones, que contenga instrucciones claras, ejemplos y recomendaciones para facilitar un proceso de rendición ordenado, eficiente y conforme a la normativa. 3.- Creación de una base de datos que recopile información de las organizaciones con rendiciones pendientes u observadas en el periodo 2020-2025, con el fin de mejorar el seguimiento, control y prevención de errores recurrentes.	1. Elaboración plan de trabajo 2. Creación de presentación PPT para la capacitación a Territoriales/supervisoras/es. 3. Programación de capacitaciones. 4. Realización de capacitaciones. 5. Realización de guía práctica. 6. Búsqueda y recopilación de la información histórica que se recopilara para la base de datos de organizaciones con rendiciones pendientes. 7. Compartir base de datos con la Dirección de Desarrollo Comunitario, para gestionar la rendiciones con las organizaciones sociales.	(N° de capacitaciones realizadas / N° de Capacitaciones programadas) *100	2 Capacitaciones realizadas 1 Guía Práctica 1 Base de datos.	- Presentación PPT de la capacitación a territoriales /supervisoras/es - Guia Practica de Rendiciones para las organizaciones. - Planilla con la base de datos de las organizaciones que tienen rendiciones pendientes.	Lorena Ligú Francisco Calabrano Jaime Olate
3 BAJA 20%	En concordancia con las políticas de transformación digital impulsadas por el municipio, se hace necesario actualizar el Manual de Procedimientos de la Dirección de Control, con el objetivo de incorporar el uso de la plataforma "CEROPAPEL" en los procesos internos que así lo requieran, los cuales son, por ejemplo: -Revisión de Decretos de Pago Digitales correspondientes a compras genéricas. - Revisión de Estados de Pago de Obras Civiles. -Revisión de Estados de Pago por Servicios contratados. - Revisión de Sueldos, Honorarios e impuestos.	1. Elaboración plan de trabajo. 2. Reuniones del equipo encargado de la actualización del manual. 3. Elaboración del manual de procedimientos. 4. Envío del Manual para visación y su sanción respectiva.	(Número manuales actualizados / Número total de manuales actualizar) * 100.	1 Manual de la Dirección de Control Actualizado	-Actas de reuniones. -Registro fotográfico reuniones. -Manual procedimientos. -Memorándum que envía autorizar y decretar.	Valentina Pérez Isaac Pozo Rosa Sandoval



Dirección Administración y Finanzas

DIRECCIÓN MUNICIPAL	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	DIRECTOR/A	JORGE AYALA FARÍAS
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	Probidad y Transparencia	COORDINADOR/A	ROSE LARENAS MEZA
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	Gobierno Local y Modernización	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	101
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Control de Ejecución Presupuestaria del Sector Municipal.	- Conformación equipo de trabajo. - Elaboración plan de trabajo. - Reuniones con empresa informática. - Configuración (Crear Áreas de Gestión). - Capacitación sobre uso del sistema presupuesto. - Puesta en marcha. - Implementación del Sistema de presupuesto. - Realización de CDP de acuerdo a la solicitud de compra, contrastando con presupuesto asignado a cada dirección.	Emisión de Informes de ejecución presupuestaria Reuniones con la totalidad de los Departamentos dependientes de la DAF. Total de Obligaciones / Pre obligaciones *100	Realización a lo menos del 90% de pre obligaciones	- Actas de reunión - Fotografías y listas de asistencia de capacitaciones - Comprobantes de CDP - Comprobantes de pre obligaciones - Fotografías del sistema instalados	Jorge Ayala Farías Elías Medina Muñoz Marcela Cortes T. Rose Larenas M.
2 MEDIA 30%	Control de Ingresos Municipales.	- Conformación equipo de trabajo. - Elaboración plan de trabajo. - Realizar mesa de trabajo. - Reunión de coordinación con otras unidades. - Ordenar y controlar los ingresos municipales para evaluar el cumplimiento mensual. - Incentivar el mejoramiento de la recaudación por unidad, midiéndola periódicamente.	Citación de número de reuniones/citación de número de participantes	Cumplimiento del 100% de asistencia de las unidades convocadas Cumplimiento del 100% de los informes mensuales Cumplimiento del 100% de nuevos recursos que se van avizorando.	- Plan de Trabajo - Acta de reuniones - Informe mensual	Jorge Ayala Farías Elías Medina Muñoz Marcela Cortes T. Carlos Ceroni C. Olga Campos R. Juan Clein Clein Rose Larenas M.
3 BAJA 20%	Fomentar el trabajo en equipo, permitiendo establecer un ambiente laboral de cooperación y empatía entre las/ os integrantes de todos los departamentos que componen la Dirección de Administración y Finanzas.	- Conformación equipo de trabajo. - Elaboración plan de trabajo. - Calendarización de actividades por departamento. - Elaboración de material de apoyo. - Realización de Taller de capacitación para integrantes de los equipos de trabajo de la Dirección de Administración y Finanzas, en la temática "La Pirámide del éxito". Se espera que esta visión, permita sostener en el tiempo una mejora continua de gestión de equipos de trabajo, fortaleciendo la cooperación. - Elaboración y aplicación de pauta de evaluación.	N° de sesiones realizadas v/s N° sesiones planificadas *100 N° de departamentos participantes v/s N° de Departamentos de la Dirección *100	100% 8 Sesiones de capacitación con la participación de todos los departamentos de la dirección.	- Plan de Trabajo - Registro de Asistencia - Fotografías - Presentación - Resultados de pauta de evaluación	Esteban Bustamante Michel Veas G. Jorge Ayala Elías Medina Marcela Cortes T. Carlos Ceroni C. Juan Clein Clein Rose Larenas M.



Dirección Gestión de Personas

DIRECCIÓN MUNICIPAL	GESTIÓN DE PERSONAS	DIRECTOR/A	LINA CELLI RAMIREZ
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	INCLUSIÓN, GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, SUSTENTABILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	COORDINADOR/A	CECILIA VERDUGO ARAVENA
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	BIENESTAR, SALUD Y CALIDAD DE VIDA, GOBIERNO LOCAL Y MODERNIZACIÓN	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	25
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	“Gestión de Personas en tú dirección “ Acercar la dirección de Gestión de Personas a las direcciones y/o unidades municipales, que se encuentran ubicadas en los distintos sectores de la comuna, a través de la realización de encuentros focalizados para entregar información clara y actualizada sobre procedimientos y/o servicios que presta la dirección, fomentando la participación y resolución de dudas de funcionarias y funcionarios municipales.	Conformación equipo de trabajo Elaboración Plan de trabajo Identificación de materias posibles de ser abordadas con cada dirección. Elaboración material de apoyo Calendarización de encuentros en cada dirección Ejecución de 16 encuentros con direcciones municipales Elaboración de material visual de preguntas frecuentes, con información de las materias de mayor demanda y/o consultadas.	N° de direcciones municipales v/s N° encuentros realizados realizadas*100	Encuentros con 16 direcciones municipales	Plan de trabajo Actas de reuniones Material de apoyo Listados de asistentes Calendario de encuentros Registro Fotográfico Material visual de preguntas frecuentes	Lina Celli Paulina Valenzuela Lorena Concha Jaime Venegas Lorena Silva Sebastián Reveco Emilio Vilches
2 MEDIA 30%	Generar instancias de capacitación que promuevan nivelar conocimientos y el uso de herramientas digitales, como Google Drive, Hojas de cálculo, entre otros, para integrantes de la dirección, mejorando el manejo de la información y ofrecer respuestas eficientes a la comunidad funcionaria.	Conformación equipo de trabajo Elaboración Plan de trabajo Identificar herramientas digitales existentes y seleccionar las de mayor uso y/o prioridad para la dirección. Identificar relatores internos y/o externos Elaborar material de apoyo Calendarización de jornadas de capacitación Realización de 08 jornadas de capacitación para integrantes de la dirección.	N° de jornadas planificadas v/s N° jornadas realizadas*100	08 jornadas de capacitación	Plan de trabajo Actas de reuniones Material de apoyo Listados de asistentes Registros Fotográficos	Rodrigo Pavez Sandra Salinas Jaime Venegas
3 BAJA 20%	Promover el desarrollo de un trabajo seguro, vinculado al bienestar físico, emocional y social de integrantes de la dirección, generando instancias de formación y prácticas saludables en el espacio de trabajo, fomentando un clima laboral positivo y colaborativo.	Conformación equipo de trabajo Elaboración Plan de trabajo anual Identificación de relatores y materias Elaboración y ejecución de un plan de 8 sesiones de trabajo colaborativo y practicas saludables. Calendarización de sesiones	N° de jornadas planificadas v/s N° jornadas realizadas*100	08 sesiones de trabajo colaborativo	Plan de trabajo Actas de reuniones Listados de asistentes Registro Fotográfico	Evelyn Salfate Ingrid Jara Paola Crisóstomo



Dirección de Obras Municipales

DIRECCIÓN MUNICIPAL	OBRAS MUNICIPALES	DIRECTOR/A	EDUARDO URRESTARAZU ROSAS (S)
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	INCLUSIÓN - ENFOQUE DE DERECHOS - PROBIIDAD Y TRANSPARENCIA	COORDINADOR/A	GONZALO FUENZALIDA SANDOVAL - LUIS VÁSQUEZ GONZÁLEZ
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	TERRITORIO, MEDIO AMBIENTE Y ESPACIO PÚBLICO BIENESTAR SALUD Y CALIDAD DE VIDA GOBIERNO LOCAL Y MODERNIZACIÓN	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	50
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	DIGITALIZACIÓN: Habilitar y promover el uso de herramientas digitales, con énfasis en la GEORREFERENCIACIÓN al interior de la Dirección de Obras, con el objetivo de mejorar el manejo de la información interna, para ofrecer una respuesta más eficiente a la comunidad y aportar al proceso municipal de transformación digital.	a) Manejo de Herramientas Digitales: -Generar instancias de habilitación a funcionarios de la Dirección en herramientas de Georreferenciación. -Realizar una evaluación para verificar el aprendizaje adquirido. b) Manejo de Información Interna: -Generar una instancia de diagnóstico de orden de datos digitales por unidad. (ej. Dispositivos personales, red y nube) -Generar una propuesta de orden de datos considerando toda la información digital por unidad o departamento. -Orden estandarizado de información digital interna por departamentos y unidades, alojada en red y nube de datos. -Crear un Manual de flujos de datos digitales en un documento unificado por la Dirección.	a) 3 instancias de habilitación en herramientas de Georreferenciación que en suma capaciten a toda la Dirección (50 funcionarios capacitados corresponden al 100%) b) Manual de Flujos de datos digitales ordenada por Departamento (1 manual unificado corresponden al 100%)	100% (50 funcionarios) 100% (1 manual unificado)	a)-Registro de Asistencia - Fotografías o pantallazos de instancias de habilitación. b)-Actas de registro de instancias de diagnóstico y propuesta. - Pantallazos de carpetas que muestren un flujo de datos por departamento. - Documento de mapa de datos digitales unificado por Dirección	Dirección de Obras Municipales
2 MEDIA 30%	FORMACIÓN FUNCIONARIA Generar una instancia de divulgación en formato digital que permita desarrollar contenido de temáticas transversales afines a la Dirección de Obras, como también su reproducción (PODCAST); con el objetivo de fortalecer nuestros conocimientos y competencias como funcionarios.	a) Realizar una planificación de formato y contenidos en torno a temáticas transversales de interés de la Dirección de Obras Municipales (tales como planificación urbana, políticas habitacionales, movilidad urbana, etc.) susceptibles de ser desarrolladas en una plataforma digital (PODCAST). b) Generar 5 espacios de conversación en torno a las temáticas definidas, el cual sea grabado y puesto a disposición de la comunidad de funcionarios y vecinos de la comuna de El Bosque	a) Definición de Formato y Contenido (Documento de planificación corresponde a un 100%) b) Espacios de conversación, grabados y dispuestos en una plataforma reproducible por los integrantes de la DOM. 5 instancias en el periodo marzo-noviembre (5 espacios con al menos 500 reproducciones cada uno, corresponden a un 100%)	100% (1 Documento de planificación) 100% (5 espacios con 500 reproducciones c/u)	-Documento de plan de contenido. -Correo de difusión a las demás unidades municipales -Links de los podcast y captura de pantalla con las reproducciones	Dirección de Obras Municipales
3 BAJA 20%	CULTURA ORGANIZACIONAL: Contribuir en promover la organización de los equipos y un clima laboral que propenda al bienestar colectivo en y entre las unidades DOM. con el objetivo de conservar una buena coordinación en torno al trabajo entre Departamentos.	a) Organización: -Generar instancias por departamentos de diagnóstico y propuesta referente a ámbitos organizacionales de los equipos. (ejemplo: orden espacial, mapas de procesos, sistema de atención de público, evaluar sistemas de trabajo, etc.) -Priorizar y ejecutar 1 aspecto organizacional por departamento o unidad. b) Clima Laboral: -Proponer 4 actividades autogestionadas que propendan al bienestar del clima laboral, que cuente con iniciativas por unidades como por dirección. -Generar un calendario de autocuidado coordinado con las iniciativas municipales y socializar en la dirección	a)-Documento de propuestas organizacionales por departamento (4 documentos corresponden a un 100%) -Ejecución de 1 aspecto organizacional priorizado (1 aspecto corresponde al 100%) b)-Programar y realizar un calendario anual de actividades (100%) -Realizar un total de 4 actividades en el periodo marzo-noviembre (100%)	100% (4 documentos) y 100% (1 aspecto ejecutado) 100% (calendario anual de actividades) y 100% (4 actividades realizadas periodo marzo-noviembre)	a)-Documento de Propuestas Organizacionales priorizadas. -Documento que dé cuenta del plan de propuesta y la ejecución de 1 aspecto organizacional por departamento b) Calendario de actividades -Fotografías de las actividades -Actas de Asistencia	Dirección de Obras Municipales



Dirección Tránsito y Transporte Publico

DIRECCIÓN MUNICIPAL	TRÁNSITO Y TRANSPORTE PÚBLICO.	DIRECTOR/A	JORGE ARAVENA ZAMORANO
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	Probidad y transparencia, inclusión, género e igualdad de oportunidades, sustentabilidad y medio ambiente	COORDINADOR/A	
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	Participación ciudadana democracia e identidad local, desarrollo económico local e innovación, bienestar salud y calidad de vida	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	22
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Digitalización de carpetas de licencias de conducir y de permisos de circulación para incrementar transacciones on line.	- Conformar equipos de trabajo. - Elaboración plan de trabajo - Programar reuniones periódicas de equipo. - Configurar equipos para digitalización. - Agendar fechas en calendario. - Definir funcionarias/os que participaran en la digitalización de documentos. - Generar planilla para registro de documentación digitalizada.	N° de carpetas digitalizadas/N° de Carpetas planificadas para digitalizar*100	100% (800 carpetas digitalizadas)	- Actas de reunión - Plan de Trabajo - Registro de agenda en calendario - Registro fotográfico - Planillas de asistencia - Informe trimestral.	- David Hidalgo - Verónica Cabello - Oscar Kaplan
2 MEDIA 30%	Fortalecimiento de capacidades en los equipos de trabajo con sesiones de autoaprendizaje, traspasando conocimientos entre los distintos departamentos que componen la Dirección de Tránsito	- Conformar equipos de trabajo. - Elaboración plan de trabajo - Ver la materia de cada departamento - Elaboración de material, (presentación ppt) - Programar fechas en calendario para realización - Generar planilla para registro de sesiones y asistentes.	N° de sesiones de auto capacitación realizadas / N° de sesiones de auto capacitación planificadas *100 N° de funcionarias/os participan de auto capacitación /N° total de funcionarias/os de la dirección*100	100% (7) Sesiones de auto capacitación 100% de funcionarias/os de la dirección.	- Actas de reunión - Plan de Trabajo - Registros fotográficos - Planilla asistencia - Material elaborado ppt, folletos etc. - Informe Trimestral	- Jorge Aravena - Verónica Cabello - Alicia Carrasco - Oscar Kaplan - David Hidalgo - Amneri Bachman
3 BAJA 20%	Evaluación de satisfacción, de manera presencial y por todos los canales on line, en relación a servicios entregados en la Dirección de Tránsito, para seguimiento en la calidad de atención de usuarias/os.	- Formación equipo de trabajo - Elaboración plan de trabajo - Reuniones periódicas. - Analizar materias de las cuales se hará la evaluación. - Elaborar test para ser aplicado a usuarias/os que asistan a la DTP - Planillas de registro de actividades.	N° de encuestas aplicadas / N° de encuestas planificadas*100 N° de funcionarias/os aplican encuestas / N° total de funcionarias/os de la dirección*100	100% (600) Encuestas aplicadas 100% de funcionarias/os de la DTP participan en la aplicación de encuesta.	- Actas de reunión - Plan de trabajo - Registros Fotográficos - Listado asistentes - Listado de funcionarias/os que aplican la encuesta. - Encuestas realizadas. - Informe trimestral	- Yarela Valdebenito - Amneri Bachman - Alicia Carrasco - Bryan Verdugo - Silvana Aguirre



Dirección Medio Ambiente, Aseo y Ornato

DIRECCIÓN MUNICIPAL	MEDIO AMBIENTE, ASEO Y ORNATO	DIRECTOR/A	JUAN CARLOS SANDOVAL CANCINO
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	SUSTENTABILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	COORDINADOR/A	LIZ BRATESCO GORLITZ
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	TERRITORIO, MEDIO AMBIENTE Y ESPACIO PÚBLICO	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	52
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Disponer de información actualizada de las áreas verdes de la comuna con el fin de establecer indicadores para su mantención eficiente y eficaz. Los indicadores de mantención de áreas verdes, también conocidos como KPIs, (en español, Indicadores Claves de Desempeño), son métricas que permiten evaluar la eficiencia y eficacia del mantenimiento de las áreas verdes y espacios públicos, como plazas y parques. Estos indicadores ayudan a medir el cumplimiento de objetivos, como la reducción del tiempo de inactividad, la optimización de costos y la mejora de la satisfacción del usuario. Al analizar estos indicadores, se puede identificar áreas de mejora en la gestión de las áreas verdes, optimizar los recursos destinados al mantenimiento y garantizar un espacio público de calidad y seguro para la comunidad.	1. Reunión informativa respecto a los alcances de la meta. 2. Elaboración del Plan de trabajo. 3. Realizar un registro fotográfico aéreo georreferenciado de las 270 áreas verdes de la comuna, en un período de dos meses aprox. 4. Elaborar instrumento de caracterización de las áreas verdes comunales. 5. Selección de indicadores de mantención de áreas verdes. 6. Habilitar a todos los funcionarios de la DMA para participar en la caracterización de las áreas verdes comunales, puntualmente sobre los objetivos de la actividad y la forma que se registrará la información. 7. Caracterizar la totalidad de las plazas de la comuna, conforme al instrumento creado, y según sector PLADECO, se proyecta un sector por mes aprox. 8. Jornada interna de socialización y análisis de los resultados.	N° de áreas verdes caracterizadas/N° de áreas verdes totales *100.	Contar con registro actualizado y una caracterización detallada de las 270 áreas verdes de la comuna.	Acta de reuniones. Registro de participación. Registros fotográficos. Dibujo planimétrico georreferenciado de todas las áreas verdes de la comuna. Ficha digital de todas las áreas verdes de la comuna con información detallada de su infraestructura. Indicadores establecidos.	Jorge Rodríguez. Carla Inostroza. Ignacio Villanueva. Marilyn Espinoza.
2 MEDIA 30%	Dar continuidad y fortalecer el programa desarrollado en conjunto por los departamentos que integran la Dirección de Medio Ambiente en el territorio "Entre todas y todos cuidamos El Bosque" a través de la incorporación de mejoras en la prestación y difusión del servicio. Durante el periodo 2025, el programa "Entre todas y Todos Cuidamos El Bosque" tuvo un gran impacto en la comunidad, es por ello que proponemos dar continuidad a este programa incorporando acciones de mejoras para ofrecer un servicio más eficiente, eficaz y con alto valor público.	1. Reunión informativa respecto a los alcances de la meta. 2. Elaboración del Plan de trabajo 3. Reunión de análisis y establecimiento de mejoras. 4. Aplicación de mejoras (por ejemplo, en la difusión y participación). 5. Ejecución del programa mejorado con intervenciones en los 6 sectores, (10 por sector PLADECO) previa Coordinación con equipos territoriales y dirigentes.	N° de mejoras implementadas/ N° de total de mejoras propuestas *100. N° de intervenciones en el territorio/ N° total de intervenciones planificadas (60) *100.	Programa ejecutado en el territorio con el 100% (60) de las acciones planificadas en los seis sectores PLADECO, con las mejoras implementadas.	Registro de participación Registro fotográfico Acta de reuniones con el establecimiento de mejoras. Base de datos de la comunidad informada.	Maylings Torres. Ignacio Villanueva. Evelyn Silva. Romina González.
3 BAJA 20%	Fomentar una cultura ambiental en la comunidad de El Bosque mediante el desarrollo y difusión de material educativo audiovisual, que promueva la educación ambiental, incentive la participación y que fortalezca la prestación de servicios de la DMA. Este material elaborado será alojado en carpetas compartidas de la DMA, permitiendo contar con información práctica y accesible para funcionarias/os de la Dirección y para ser utilizados en la comunidad.	1. Reunión informativa con los departamentos de la DMA respecto a los alcances de la meta. 2. Elaboración del Plan de trabajo 3. Selección de temas ambientales, contemporáneos y atingentes a los servicios prestados por los distintos departamentos 4. Elaboración de 12 productos audiovisuales (reels y/o capsulas informativas- educativas) 5. Difusión del material audiovisual elaborado en 12 barrios. 6. Difusión en Redes sociales institucionales.	N° de productos elaborados / N° total material audiovisual considerados (12 unidades) *100. N° de barrios intervenidos/ N° total de barrios considerados (12 unidades) *100.	Contar con 12 productos audiovisuales desarrollados y difundidos en 12 barrios de la comunidad	Acta de reuniones. Registro de asistencia Registros fotográficos. Reels y/o Capsulas presentadas en la comunidad	Rita Silva. Paola Poniatowsky. Jorge Rodríguez. Liz Bratesco.



Dirección Desarrollo Comunitario

DIRECCIÓN MUNICIPAL	DESARROLLO COMUNITARIO	DIRECTOR/A	RODRIGO QUIROZ MARTINEZ		
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	Inclusión, Probidad y transparencia, Enfoque de Derechos	COORDINADOR/A	SANDRA TOBAR		
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	Participación ciudadana, democracia e identidad Local Gobierno Local y modernización	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	227	PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

Nº./ PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Generar un plan común de formación de lideresas y líderes sociales vinculados a las diversas áreas de desarrollo de la DIDECO.	Constituir equipo de trabajo con representación de Gestión Territorial, Departamento de Deportes, Departamento de Cultura, Artes y Patrimonio, Departamento de Promoción Sociocomunitaria, Departamento de Inclusión, Departamento de Fortalecimiento a las Personas Mayores. Identificar necesidades de habilitación y capacitación de líderes y lideresas sociales que trabajan en los diversos ámbitos vinculados a la DIDECO. Elaborar plan curricular que incorpore los temas identificados para capacitar a los y las participantes. Diseñar una plataforma de inscripción de los y las participantes. Se espera que estos sean dirigentes y dirigentes sociales de organizaciones territoriales y funcionales además de líderes y lideresas de los distintos barrios de nuestra comuna. La distribución por grupos específicos será: - Dirigentes y dirigentes de Juntas de Vecinos: 120 participantes. - Dirigentes/as deportivos: 80 participantes - Dirigentes/as culturales: 50 participantes - Dirigentes/as inclusión: 60 participantes. - Dirigentes/as sociocomunitario: 80 participantes - Dirigentes personas mayores: 80 participantes. - Otros grupos de interés: 30 participantes. Para un total de 500 participantes. Ejecutar Plan Común de Capacitación en un periodo de 4 sesiones. Ejecutar Plan específico de Capacitación en un periodo de 4 sesiones. Certificación de los y las participantes.	Ejecución de Escuela de Formación de Dirigentes Sociales con duración de 8 sesiones ejecutadas. Cantidad de Matrículas por grupo etario en Escuela de Liderazgo Comunitario (según convocatoria propuesta por grupo específico) de manera semestral	100% de sesiones ejecutadas. 500 vecinos/as matriculados en la escuela de liderazgo comunitario.	Fotografías por sesión y grupo etario. Plataforma digital de inscripción con datos Matriz de planificación curricular diferenciada. Listados de asistencia firmados. Certificados de participación emitidos por grupo	Rodrigo Quiroz Camila Arancibia Rodrigo Vásquez Felipe Saravia Sebastián Villavicencio
2 MEDIA 30%	Diseñar e implementar un sistema único de inscripción y registro a las actividades y talleres ejecutados desde la Dirección de Desarrollo Comunitario para optimizar procesos.	Analizar y diseñar sistema que permita inscripción en línea y registro presencial unificado. Desarrollar plataforma web con interfaz intuitiva y sistema de gestión centralizado en tiempo real. Crear sistema de alertas automáticas y notificaciones. Probar sistema con grupo piloto validando funcionalidades de registro y evaluación. Capacitar funcionarios y usuarios en uso de nueva plataforma incluyendo aplicación de encuestas. Implementar monitoreo continuo de métricas de uso y satisfacción usuaria.	% inscripciones a través de plataforma / % total inscripciones actividades) x 100. (Número registros completos y correctos / Número total registros) x 100.	90% inscripciones 2026 a través del sistema digital. 95% registros completos y correctos en base de datos.	Documento de análisis requisitos funcionales. Plataforma web operativa. Reporte pruebas piloto con métricas. Manual usuario final.	Manuel Urbina Sammy Peña Sandra Apiolaza Daniela Navarrete Álvaro Pérez
3 BAJA 20%	Implementar programa recorrido, utilizando buses eléctricos municipales para trasladar grupos de vecinos a conocer presencialmente las dependencias, talleres y programas de la Dirección, permitiendo experiencia directa de los espacios y servicios disponibles	Diseñar cronograma mensual de visitas guiadas organizadas por sectores territoriales con convocatoria previa en cada barrio. Establecer circuito de recorrido por dependencias DIDECO incluyendo salas de talleres, espacios deportivos, centros culturales y oficinas de atención. Capacitar equipo de funcionarios como guías especializados por departamento para explicar programas in situ durante las visitas. Coordinar con departamentos la preparación de demostraciones prácticas de talleres y actividades en horarios de visita. Implementar sistema de inscripción previa para grupos de 25-30 vecinos por tour considerando traslado en buses eléctricos. Crear material informativo entregable durante visita con requisitos, horarios y procesos de inscripción a programas.	Nº de tours realizados /Nº de tours planificados*100. Nº vecinas/os inscritos en programas de DIDECO/ N° de vecinos que participan en visitas guiadas *100	Realizar 24 tours para vecinas/os para conocer instalaciones DIDECO. Lograr participación de 720 vecinas/os en visitas guiadas durante 2026 (30 Personas promedio por tour). Promover a vecinas/os participantes para que se inscriban en algún programa o taller ejecutado por la dirección	Cronograma tours con sectores y fechas de convocatoria. Listados de participantes por tour con datos de contacto. Registro fotográfico de visitas y demostraciones realizadas. Evaluación satisfacción de participantes. Informe trimestral de efectividad del programa	Cecilia Ortega Paulina Gutiérrez Alejandra Rojas Juan Rodríguez



Dirección Desarrollo Social

DIRECCIÓN MUNICIPAL	DESARROLLO SOCIAL	DIRECTOR/A	CLAUDIA MORALES ROMAN
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	Inclusión, Enfoque de derechos, Sustentabilidad y Medio Ambiente	COORDINADOR/A	FRANCISCA JARA PORRAS
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	Plan de Desarrollo Social Plan Institucional de Desarrollo	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	48
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Generar instancias de capacitación e información a dirigentes/as de organizaciones territoriales / funcionales y vecina/os de la comuna, de los servicios de la DIDESO (Estratificación Social, Subsidios y Social).	- Coordinación con el equipo territorial DIDECO para el levantamiento de las organizaciones sociales, en donde, se realizarán las capacitaciones - Elaboración Plan de Trabajo y Material de capacitación (físico y digital) de los servicios de la DIDESO - Focalización de sectores y organizaciones - Calendarización de los dispositivos en terreno - Ejecución de las capacitaciones en las organizaciones - Aplicación encuesta de satisfacción - Evaluación del proceso	N° de actividades realizadas/ N° de actividades planificadas *100	30 espacios de capacitación en barrios de la comuna para la entrega de información de los servicios de la dirección de Desarrollo Social en la comuna, con la participación de 500 vecinos y vecinas	- Plan de trabajo - Calendarización de los espacios de información - Material de capacitación físico y digital - Listado de asistencia - Registro Fotográficos - Encuesta de Satisfacción	CLAUDIA MORALES ROMAN FRANCISCA JARA FRANCIA BECERRA CRISTINA GONZALEZ
2 MEDIA 30%	Identificar y proponer mejoras en los 15 procesos internos del Dpto. de Intervención Social que se encuentran especificados.	- Reuniones de Coordinación con equipo de Asistentes Sociales. - Elaboración Plan de Trabajo - Identificar los procesos para las mejoras - Realizar las mejoras en los procesos identificados - Confeccionar manuales digitales y físicos con indicadores y flujogramas - Decretación de los procesos mejorados - Socialización con la DIDESO de los procesos mejorados.	N° de Proceso mejorados / N° total de procesos *100	15 procesos internos del Dpto. de Intervención Social mejorados	- Plan de trabajo - Cronograma de actividades. - Listado de los procesos - Procesos decretados - Listado de asistencia - Registro Fotográficos	KATHERINE GONZÁLEZ PAMELA DIAZ
3 BAJA 20%	Fortalecer la atención social de casos a través de la identificación de variables de la Plataforma de Atenciones Sociales del Dpto. de Intervención Familiar y Promoción Social y Sistema de atención en Ventanilla Única que permitan mejorar la calidad de los datos y registro de la información.	- Reuniones de Coordinación con equipo de Asistentes Sociales que gestionan plataforma y equipo Ventanilla Única. - Elaboración Plan de trabajo - Identificar las variables para las mejoras - Realización de mejoras	N° de variables identificadas y mejoradas / N° total de variables a mejorar *100	15 variables mejoradas de la Plataforma de Atención Social y Ventanilla Única Municipal.	- Plan de trabajo - Cronograma de actividades. - Listado de asistencia - Registro Fotográficos - Pantallazos de la plataforma - Listado de variables identificadas a mejorar - Evidencia de las mejoras	KATHERINE GONZÁLEZ ZAIDA ALARCÓN



Dirección de Desarrollo, Innovación y Emprendimiento Territorial

DIRECCIÓN MUNICIPAL	DESARROLLO, INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO TERRITORIAL	DIRECTOR/A	Daniel Alcayaga Alfaro		
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	Inclusión: Promovemos un entorno donde todas las personas sean parte activa del desarrollo comunal, sin discriminación y con equidad.	COORDINADOR/A	Bárbara Sandoval - Luis Ríos		
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	"Impulsar una economía comunal activa y diversa, sustentable y con sentido social, que valore el trabajo digno, la producción local y el emprendimiento. Este ámbito busca diversificar la base productiva de la comuna, generar un ecosistema económico propicio para el desarrollo de nuevos negocios, potenciar las capacidades de las y los bosquinos frente a las demandas del mercado, así como promover la innovación, ciencia y tecnología como competencias distintivas para el desarrollo humano".	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	35	PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	"Diseñar y aplicar un instrumento de evaluación de impacto de los programas ejecutados por la Dirección de Desarrollo, Innovación y Emprendimiento Territorial, que permita medir el grado de avance en el cumplimiento del lineamiento PLADECO de Desarrollo Económico e Innovación, identificar áreas de mejora y generar información estratégica para el desarrollo de nuevos programas"	- Levantamiento de información sobre los servicios prestados por cada área - Diseño del instrumento de medición (encuesta y ficha de evaluación). - Aplicación del instrumento a usuarios de cada servicio. - Análisis de resultados y presentación de informe final.	Porcentaje de avance en: Elaboración del instrumento. Aplicación del instrumento de medición.	100% del instrumento elaborado, validado y aplicado a al menos 500 usuarios/os.	Documento del instrumento, bases de datos, informes de análisis, actas de validación. Informe final con propuestas de mejoras.	Daniel Alcayaga Claudio Vásquez Tomas Fuentes Oscar Orellana
2 MEDIA 30%	"Impulsar la adopción de tecnologías innovadoras mediante la promoción y capacitación en técnicas de diseño e impresión 3D a funcionarios municipales, habilitándolos para diseñar y producir con metodologías participativas material institucional y desarrollar proyectos colaborativos con impacto en la comunidad."	- Levantar diagnóstico de competencias y brechas en el grupo objetivo respecto a tecnologías de impresión 3D. - Diseñar plan formativo con contenidos teóricos y prácticos. - Desarrollar sesiones de capacitación teórico-práctica con metodología de aprendizaje activo. - Implementar módulo de prácticas guiadas orientadas a producción real de material promocional institucional. - Incorporar protocolo interno para uso eficiente y seguro de las impresoras 3D en la dirección.	N° de funcionarias/os habilitados en impresión 3D / N° total de funcionarias/os convocados * 100	Capacitar y habilitar al menos a 50 funcionarias/os municipales en uso autónomo de impresión 3D.	- Lista de participantes inscritos. - Plan de capacitación. - Material didáctico. - Registro de asistencia. - Fotografías de las sesiones. - Registro de productos impresos. - Protocolo de uso interno de impresoras 3D.	Lorena Taucare Fernando Merino Bayron Sepúlveda Héctor Ibarra
3 BAJA 20%	"Promover el patrimonio científico-cultural de la comuna a través de seis exposiciones móviles, con información astronómica y réplicas diseñadas en 3D del Observatorio Astronómico que existió en la comuna, alcanzando con ello a un total de 120 personas en el total de presentaciones"	- Crear material educativo en torno a la astronomía, al observatorio comunal y la tecnología asociada a ello. - Capacitar a los miembros de la dirección en torno al patrimonio científico-cultural en torno al observatorio. - Establecer la ruta de seis presentaciones itinerantes en el territorio. - Ejecutar seis exposiciones en los puntos señalados alcanzando en cada exposición a 20 personas que accedan al material diseñado..	N° de presentaciones ejecutadas v/s N° de presentaciones programadas*100 N° de personas alcanzadas v/s N° de personas programadas*100	6 Presentaciones (1 por sector) 120 Personas alcanzadas (20 por presentación)	1.- Material informativo diseñado. 2.- Réplicas en 3D Diseñadas 3.- Registro de visitas al espacio de exposición. 4.- Fotografías con hashtag para redes sociales.	Marisol Espinoza Aileen Sánchez José Silva



Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana

DIRECCIÓN MUNICIPAL	SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA	DIRECTOR/A	SANDRA MUTIS
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	Inclusión, Género, Calidad de Vida Laboral, Sustentabilidad y Medio Ambiente	COORDINADOR/A	SAMUEL CARRERA
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	Plan Institucional de Desarrollo – Plan de Desarrollo Comunal- Propuesta de Gobierno Local	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	25
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Desarrollar 12 encuentros formativos (2 por sector PLADECO) para líderes y lideresas de comités de Seguridad y dirigentes en premiación de conflictos vecinales y comunitarios, en función de la detección, orientación y derivación oportuna de conflictos que pudiesen escalar en hechos de violencia.	- Conformación equipo de trabajo. - Elaboración plan de trabajo que considere el programa de los encuentros. - Coordinación con comités de seguridad. - Elaboración de talleres estandarizados de 2 sesiones de contenido - Habilitación de funcionarias/os para desarrollar talleres.	% de vecinas/os participan / % de vecinas/os capacitados*100	250 vecinos capacitados	- Plan de Trabajo. - Calendarización de capacitaciones. - Registro Fotográfico - Registro de asistencia	Equipo territorial Dirección de Seguridad y Convivencia.
2 MEDIA 30%	Desarrollar plataforma de Google form y aplicar evaluación a través de QR respecto a la satisfacción usaria de vecinos y vecinas que participan de las reuniones comunitarias que ejecutan las encargadas territoriales, en virtud de continuar con la utilización en la temática de alfabetización digital y mejora continua del servicio, con el fin de identificar áreas de mejoras, generando información estratégica, para el desarrollo de otras actividades o programas.	- Conformación equipo de trabajo. - Elaboración plan de trabajo - Diseño de encuesta y QR - Habilitación de funcionarias/os para desarrollo - Análisis de los resultados y presentación de informe.	% anual de vecinas/os participantes de las reuniones / % anual de vecinas/os que contestaron la encuesta *100	1000 encuestas de satisfacción usaria	- Plan de Trabajo. - Registro Fotográfico - Registro de asistencia - Registro encuesta - Registro Google form - Informe - Propuestas de mejoras o nuevas actividades o programas.	Equipo territorial Dirección de Seguridad y Convivencia.
3 BAJA 20%	Desarrollar mejoras de la plataforma interna de gestión territorial a través de creación de 1 Google form, que permita automatizar el proceso de llenado de los reportes mensuales y trimestrales de la Dirección de Seguridad.	- Conformación equipo de trabajo. - Elaboración plan de trabajo - Diseño de plataforma - Habilitación de funcionarias/os para desarrollo. - Llenado mensual del reporte de la gestión territorial por sector. - Identificar mejoras - Realizar mejoras - Informe de las mejoras	% formularios creados / % de formularios utilizados *100	72 formularios completados.	- Plan de Trabajo. - Registro Fotográfico - Registro de asistencia - Registro formulario - Registro Google form - Informe de las mejoras	Equipo territorial Dirección de Seguridad y Convivencia.



Juzgado de policía local

DIRECCIÓN MUNICIPAL	JUZGADO DE POLICÍA LOCAL	DIRECTOR/A	CESAR RETAMAL RIVERA
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	Fortalecer y dar continuidad a la participación de la ciudadanía y facilitar el acceso a la justicia (Enfoque de Derecho) Inclusión, Calidad de Vida y Sustentabilidad	COORDINADOR/A	Héctor Orellana
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	PID / Programa de Gobierno Local / PLADECO 2025-2030	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	16
		PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	En el marco de las acciones orientadas a la mejora continua y fomentando la modernización de la gestión interna del Juzgado de Policía Local, se propone la actualización, estandarización y objetivación de los procedimientos vinculados a la tramitación de: protocolo de recursos de reclamación, protocolo procedimiento de desarchivo de causas y protocolo de gestión de infracciones empadronadas, con la finalidad de asegurar mayor eficiencia, transparencia y uniformidad en la aplicación de la normativa vigente.	Establecer un programa de trabajo y carta Gantt Revisión y análisis de los protocolos actualmente utilizados. Elaboración de propuestas orientadas a optimizar los procesos. Diseño y confección de los nuevos formatos. Enviar borrador a dirección jurídica para su aprobación Realizar las gestiones para decretar los protocolos Publicación de los formatos actualizados en la página web municipal.	número de protocolos actualizados v/s protocolos existente *100	Confeccionar tres nuevos protocolos de tramitación (Recursos de reclamación, Procedimiento de desarchivo de causas y Gestión de infracciones empadronadas)	Actas de reuniones de coordinación Registro fotográfico Acta de asistencia Creación carpeta Drive integrando los documentos ofrecidos Borrador de formatos formato final Constancia de envío a Dirección Jurídica Decreto de Publicación de los protocolos	Cristóbal Iglesias Marjorie Rivas Adolfo Sanhueza Nelly Galaz Benjamín Hernández Mauricio Saldivia
2 MEDIA 30%	Fortalecer y mejorar el clima laboral, promoviendo una cultura colaborativa con enfoque al logro de objetivos de eficiencia, eficacia y efectividad, a través de actividades de autocuidado que impliquen participación y colaboración entre los funcionarios.	Establecer un programa de Trabajo y carta Gantt reuniones de coordinación Determinar y calendarizar actividades de bienestar físico y mental impartidas por funcionarios del Juzgado. Realizar las actividades calendarizadas. Seis sesiones de actividades temáticas. Propuestas (preliminares): - Huerto - Relajación - Tejido - Baile - Cocina - Actividad física	número de sesiones realizadas v/s sesiones planificadas *100	6 Sesiones Temáticas	Registros de participantes Fotografías o videos de las actividades Power point si lo hubiera. Fotografías de los objetos confeccionados en los talleres.	Gabriela Carrasco Maria Inés Pizarro Luisa Hidalgo Silvana Farías Marco Rodríguez
3 BAJA 20%	Fortalecer y mejorar los procedimientos interinstitucionales entre Carabineros de Chile y Juzgado de Policía Local de El Bosque, para ello se realizarán seminarios realizados en Carabineros de Chile de la comuna de El Bosque, dirigidos a los funcionarios de la unidad (Comisaría y Tenencia) orientados a la actualización de materias específicas. Actualización en procedimiento de notificación, elaboración de documentos, elementos básicos de la Ley 19496 ley de Protección del consumidor; actualización de Ley 21442 Ley de Copropiedad inmobiliaria; actualización de la Ley 18290 Ley de Tránsito (multas gravísimas, notificaciones y nuevos requisitos de las licencias de conducir);	Programa de trabajo y carta Gantt Mesa de Trabajo con Carabineros Formación de Equipos Carta Gantt Elaboración de lista de capacitaciones y materias a entregar Elaboración de Power Point Programa de trabajo y carta Gantt En atención a la dotación de carabineros existente en la comuna, y consideradas conversaciones con el mayor de Carabineros, realización de 3 Seminarios en dependencias de Carabineros de la comuna	número de charlas realizadas v/s charlas planificadas *100 número de funcionarios de carabineros participantes v/s total de funcionarios de carabineros *100	Realización de 3 Charlas a funcionarios de Carabineros habilitados (10 funcionarios en cada jornada)	Registros fotográficos Registros digitales de las publicaciones Power Point Registro de Asistencia	Cesar Retamal Héctor Orellana Carolina Moraga Angelina Venegas José Vergara



Fiscalización

DIRECCIÓN MUNICIPAL	FISCALIZACIÓN MUNICIPAL	DIRECTOR/A	EVERARDO CAÑULEF		
VALOR INSTITUCIONAL RELACIONADO AL OBJETIVO	Inclusión social	COORDINADOR/A	MICHAEL OSSA LAZO		
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RELACIONADO AL OBJETIVO	PLADECO – PID	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS	24	PERIODO DE EJECUCIÓN	ENERO – NOVIEMBRE 2026

N° / PRIORIDAD META	OBJETIVO	ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO	INDICADOR	META (Producto Numérico)	VERIFICADORES	EQUIPO RESPONSABLE
1 ALTA 50%	Proceso de habilitación/capacitación de aliados estratégicos (dirigentes/es sociales) en materias de fiscalización	- Elaboración plan de trabajo - Asistencia a sesiones de mesas territoriales DIDECO - Levantamiento de dirigentes y referentes. - Coordinación de materias a capacitar - Planificación y coordinación de jornadas - Ejecución de capacitaciones (12 jornadas, 2 por territorio)	cantidad de participantes habilitados*100	120 participantes habilitados	- Informe de levantamiento - Informe de materias a capacitar - Material de apoyo - Actas reunión - fotografías	Everardo Cañulef Nelly Astorga Equipo de fiscalización
2 MEDIA 30%	Levantamiento sociodemográfico de titulares de ferias libres y feria persa de la comuna de El Bosque (levantamiento de información sociodemográfico de los titulares)	- Elaboración plan de trabajo - Informe de titulares totales de los polos comerciales - Creación de base de datos para el levantamiento - Preparación y definición de instrumento de levantamiento de información - Aplicación de instrumento - Elaboración de resultado - Informe final con resultados del levantamiento	Cantidad de titulares vs cantidad de instrumentos aplicados *100	2800 titulares ferias libres y feria persa ingresados en base de datos	- Informe de titulares de los polos - Bases de datos para aplicar resultados - Instrumento a aplicar - Resultados del instrumento - Informe final de análisis de los resultados - Actas reunión - fotografías	Everardo Cañulef Nelly Astorga Equipo de fiscalización
3 BAJA 20%	Actualización, creación y protocolización de procesos y procedimientos de la Dirección de Fiscalización asociados a la fiscalización territorial y atención a público.	- Elaboración plan de trabajo - Levantamiento e identificación de procesos y procedimientos - Ejecución de reuniones de mesa de trabajo de discusión y definición de modernización de procedimientos - Elaboración de propuesta de manual de procesos de la dirección (fiscalización y atención a público) - Presentación y discusión de propuesta al equipo de trabajo - Solicitud de pronunciamiento jurídico respecto a manuales de proceso creados - Solicitud de decretación de manuales de procesos. - Puesta en conocimiento al equipo de trabajo de manuales de procesos decretados	Procesos levantados vs procesos incluidos en manuales de proceso*100	Elaboración de dos manuales (1 de fiscalización y 1 de atención a público)	- Informe de levantamiento - Propuesta de manual de procesos - Presentación de borradores de manuales. - Memorándum de solicitudes externas - Informe de pronunciamiento - Presentaciones - Actas reunión - fotografías	Everardo Cañulef Michael Ossa Equipo de fiscalización



XII. Programas Municipales

Las actividades que desarrollará la Municipalidad de El Bosque mediante el presupuesto municipal año 2026, se articulan mediante el Plan de Desarrollo Comunal 2017-2024, tras el cierre del ciclo que marcó la consolidación de la etapa fundacional de la comuna, con importantes avances en infraestructura, servicios y participación comunitaria. El Bosque inicia un nuevo ciclo de planificación para el período 2025–2030 a través de los diferentes lineamientos estratégicos.

Para efectos de comprender cada programa, es importante conocer los Lineamientos Estratégicos PLADECO y los Objetivos Estratégicos PID, indicados a continuación:

Lineamientos Estratégicos PLADECO

1. Participación Ciudadana, Democracia e Identidad Local.
2. Seguridad Humana y Vida Comunitaria.
3. Territorio, Medio Ambiente y Espacio Público.
4. Bienestar, Salud y Calidad de Vida
5. Desarrollo Social, Equidad y Pobreza.
6. Desarrollo Económico Local e Innovación
7. Gobierno Local y Modernización.

Alcaldía-Gabinete-Comunicaciones

1. Espacio Público y Campañas Estratégicas

El Programa de Espacio Público y Campañas Estratégicas tiene como objetivo informar a la comunidad a través de soportes de difusión instalados en la vía pública. Estos medios de comunicación están destinados a divulgar los servicios, actividades y campañas estratégicas definidas por la institución, con un enfoque integral en áreas como el cuidado del medio ambiente, educación, salud, seguridad, cultura, deportes, emprendimiento, pueblos originarios, tránsito, transporte, servicios municipales, así como obras de adelanto e inversión municipal, entre otros ámbitos de interés comunitario.

El programa considera la mantención, fortalecimiento y creación de todas las plataformas comunicacionales de la Institución, lo que considera los recursos económicos y humanos que



permiten trabajar los contenidos que, según los lineamientos del municipio, son transmitidos a la comunidad.

2. Subvenciones Municipales

La Subvención Municipal tiene como propósito financiar total o parcialmente iniciativas que contribuyan al fortalecimiento y desarrollo de las organizaciones y la participación comunitaria. Esta subvención está dirigida a organizaciones comunitarias vigentes, que cuenten con personalidad jurídica, estén inscritas en el registro correspondiente y posean Rol Único Tributario otorgado por el Servicio de Impuestos Internos.

Las organizaciones que postulan a Subvención se separan en dos grupos que corresponden a: Organizaciones Territoriales y Funcionales como: Juntas de Vecinos, Agrupaciones de Mujeres, Club de Adulto Mayor, Centros de Padres y Apoderados, Talleres Laborales, Agrupaciones de Auto ayuda, Centros de Madres, Club Deportivos, Grupos Folclóricos, organización de Discapacidad, Comités.

Otras Organizaciones como Asociaciones de trabajadores/as, Bomberos, Corporaciones y Fundaciones

Estas organizaciones poseen personalidad jurídica, sin fines de lucro, realizan trabajo comunitario en pos de resolver las problemáticas que presentan y acorde al tipo de organización que constituyen, contribuyendo así al desarrollo y bienestar personal y comunal.

3. Grandes Eventos

Generar condiciones para el esparcimiento, la recreación, la identidad comunal y la garantía de los derechos sociales fundamentales, a través de la realización de distintas actividades en el espacio público de los barrios y grandes actividades centralizadas.

El programa contempla la ejecución de siete grandes actividades a lo largo del año calendario, dirigidas a toda la comunidad de El Bosque. Cada una de estas actividades contará con su propia estrategia de desarrollo, diseñada de acuerdo con los objetivos y características del programa específico al que pertenece.



4. Plataformas Comunicacionales

El programa contempla la mantención, fortalecimiento y creación de todas las plataformas comunicacionales de la institución. Esto incluye la asignación de recursos humanos y económicos necesarios para la gestión de contenidos, los cuales son desarrollados y difundidos conforme a los lineamientos definidos por el municipio, con el objetivo de informar de manera oportuna y efectiva a la comunidad.

Dirección del Medioambiente

5. Control Ambiental

Los programas que se desarrollan en el Departamento de Higiene y Control Ambiental incluyen tres servicios que permite el desarrollo de las actividades vinculadas al bienestar ambiental de la comuna:

- 1.- Tenencia Responsable de mascotas.
- 2.- Control de plagas y zoonosis.
- 3.- Inspección de locales comerciales de la comuna.

Con respecto a la Prestación de Servicios podemos indicar:

Atención en Centro Veterinario: Se prestan servicios veterinarios gratuitos que incluyen esterilización, implantación de chip, vacunación, desparasitación, atención primaria y adopciones. Además, se gestionan denuncias relacionadas con tenencia irresponsable de mascotas, abordando casos especiales como mal de Noé, Diógenes y situaciones de adultos mayores con dificultades en el cuidado de sus animales.

Clínicas Veterinarias Móviles: Se realizarán operativos en terreno en los seis sectores de la comuna, que incluirán implantación de chip, vacunación antirrábica, desparasitación, consultas veterinarias y esterilización de caninos y felinos. Además, se atenderán casos especiales como mal de Noé, mal de Diógenes y situaciones que afecten a personas mayores.



Control de Vectores, desratización: Se realiza una planificación anual preventiva por localidad para el control de plagas, especialmente roedores, que incluye la desratización colectiva y responde también a solicitudes individuales. La instalación de cebos se coordina con delegados sociales y con vecinos que presentan peticiones digitales personalizadas a la Unidad de Zoonosis.

Control de Vectores, La desinsectación es un procedimiento que controla plagas de insectos mediante el uso de sustancias químicas para eliminar adultos, larvas y huevos en hogares y espacios municipales. La aplicación de plaguicidas se adapta a las necesidades de la comunidad, con el objetivo de reducir riesgos para la salud pública. Durante 2025, se cumplió con la normativa vigente (Decreto 157/05) para obtener la autorización sanitaria necesaria para prestar este servicio.

Sanitización: Se realiza sanitización en sedes comunitarias, instituciones y casos especiales como el mal de Diógenes o programas municipales, aplicando desinfectantes para controlar microorganismos que afectan la salud pública. Además, se llevan a cabo visitas técnicas a comerciantes para verificar que sus locales cumplan con los estándares mínimos de seguridad e higiene requeridos para obtener su patente comercial.

6. Educación, promoción y Acciones para la Sustentabilidad

El programa para 2026 plantea dar continuidad a los procesos iniciados en el período anterior, especialmente en la implementación del Plan de Acción Comunal de Cambio Climático (PACCC), una herramienta fundamental para enfrentar los desafíos ambientales a nivel local. Asimismo, se profundizará el trabajo bajo los lineamientos del Sistema de Certificación Ambiental Municipal (SCAM), que contempla la promoción de una cultura ambiental y la adopción de prácticas sostenibles, tales como el reciclaje, el cuidado del agua y la energía, la reducción de microbasurales y la actualización de ordenanzas ambientales.

Además, el programa busca fortalecer alianzas público-privadas y mejorar la calidad del aire mediante la recuperación de áreas verdes en sectores deficitarios, favoreciendo la absorción de precipitaciones y la regulación térmica, aspectos clave para aumentar la resiliencia frente al cambio climático.



La participación ciudadana seguirá siendo un pilar esencial, pues el compromiso y la colaboración activa de la comunidad son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de estas iniciativas.

Secretaría Comunal de Planificación

7. Pavimentos Participativos

Es un programa Nacional del Ministerio de Vivienda y Urbanismo gestionado por Serviu y regulado por la Seremi, este es de carácter concursable en el cual postula un comité organizado con personería jurídica (Puede realizarse también la postulación a través de las Juntas de Vecinos haciendo uso de su personería jurídica para la representación de los vecinos/as postulantes). Tras la presentación de la nómina de vecinos/as postulantes, es el municipio a través de la SECPLAN quien elabora el expediente y la ficha de postulación la cual ingresa a Serviu y a la Seremi de Vivienda y Urbanismo.

El comité de vecinos/as deben acreditar un ahorro previo de entre un 5% y un 25%, por otro lado, la comuna de El Bosque debe generar un aporte que se encuentra establecido en un 7%, del valor del proyecto, en base a una matriz que determina el valor de la obra si es calle o pasaje, y/o si es pavimentación o repavimentación. Se precisa sin embargo que en la medida que los postulantes se encuentran en condición de vulnerabilidad, lo cual se debe acreditar a través del registro social de hogares, esto queda exentos de pago.

El proceso de selección y aprobación, es desarrollado enteramente por Serviu Metropolitano y la Seremi de Vivienda y Urbanismo mediante puntajes alcanzados a partir del análisis de los antecedentes presentados en el expediente, lo cual considera:

- Carecer de pavimento.
- Contar con infraestructura de agua potable y alcantarillado de aguas servidas, debidamente acreditada.
- Tener un ancho de espacio público entre 6 y 15 m.
- Tener una longitud a pavimentar hasta 1000 m.



Una vez seleccionado los pasajes, Serviu Metropolitano procede al proceso de licitación proyectándose la obra para un periodo máximo de 1 año tras el contrato de ejecución.

8. Academia y Análisis

El Programa representa una colaboración por estudiantes de último año de universidad de diversas especialidades los cuales trabajan en diversas tareas según los requerimientos que se puedan realizar desde la Municipalidad el Bosque y sus diversas direcciones según la necesidad, estas pueden ser (desarrollo de estudios específicos, levantamientos de procesos, diversos estudios que permitan el correcto desarrollo de unidades y proyectos entre otros)

De esta manera La universidad Católica de Chile se obliga a proporcionar a la Municipalidad un equipo de trabajo multidisciplinario especializado en asesoría y apoyo a entidades públicas, que le brinde apoyo a los proyectos que la Municipalidad necesite ejecutar, con el objetivo de que se realicen estudios tendientes a sus mejoras, como evaluaciones, estudios, investigaciones, diagnósticos, capacitaciones y talleres, propuestas de innovación, diseño, informes en derecho, etc.

Dirección de Obras Municipales

9. Gestión de Subsidios Habitacionales

El Departamento de Vivienda, que forma parte de la Dirección de Obras Municipales, también actúa como Asistencia Técnica y Entidad Patrocinante. Esta unidad es responsable de velar por la aplicación de la política habitacional emanada del Gobierno central y de asegurar el cumplimiento de los objetivos del PLADECO. Su misión se centra en reducir el déficit habitacional, que se manifiesta en problemas como el allegamiento, el deterioro estructural de las viviendas y el hacinamiento en los barrios, con el fin de mejorar la calidad de vida de la comunidad.

Para cumplir con estos objetivos, el departamento dispone de los recursos necesarios, incluyendo personal, materiales, equipos técnicos y la infraestructura adecuada. Además, a través del Departamento de Vivienda, la institución firma el Convenio Regional de Asistencia Técnica, lo que



permite su participación en diversos programas habitacionales y la transferencia de recursos por los servicios prestados a través de SERVIU METROPOLITANO. Esto, junto con los recursos municipales, facilita el cumplimiento de los objetivos del programa mediante las distintas convocatorias de postulación de proyectos habitacionales que emanan del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, en colaboración con SERVIU Metropolitano.

La gestión de subsidios para el mejoramiento, ampliación y reconstrucción de viviendas, así como para la mejora del entorno y los espacios públicos de sus barrios, es fundamental. Esto incluye la adquisición y construcción de viviendas para allegados a través de la Glosa 12, el S.S. N° 49 y el D.S. N° 1, así como la construcción de pequeños condominios y proyectos de micro-radicación mediante el D.S. N° 49.

El compromiso con el desarrollo de estas comunidades se fortalece a través de la implementación de políticas públicas que promuevan la reducción del déficit habitacional, tanto cualitativo como cuantitativo. Estas iniciativas fomentan el mejoramiento de los barrios, la calidad de habitabilidad y la cohesión social, contribuyendo así a una vida de barrio más digna y satisfactoria.

10. Atención de emergencias Comunes

El Programa de Respuesta ante Emergencias es parte fundamental de la planificación comunal en Gestión del Riesgo de Desastres y actúa de forma complementaria al Programa de Reducción del Riesgo. Su principal objetivo es garantizar una respuesta oportuna, eficiente y coordinada ante situaciones que afecten a la comuna, tales como incendios estructurales, precipitaciones intensas o emergencias de gran magnitud.

Cuenta con una planificación estructurada y respaldada por indicadores de gestión, lo que permite monitorear el cumplimiento de sus objetivos y asegurar que el equipo municipal esté debidamente preparado y articulado con actores públicos y privados.

Su finalidad es proteger a la comunidad, manteniendo la seguridad y la calma, mitigando los riesgos y restableciendo la normalidad en el menor tiempo posible.



11. Reducción del riesgo de desastres a nivel comunal

El Programa para la Reducción del Riesgo de Desastres es una iniciativa municipal enfocada en prevenir y mitigar los impactos de emergencias y desastres, mediante el fortalecimiento de la resiliencia comunitaria. Para ello, promueve acciones educativas, formativas y de sensibilización, dirigidas a diversos sectores de la comunidad.

La intervención se realiza en conjunto con establecimientos educacionales, juntas de vecinos, agrupaciones comunitarias y líderes locales, abordando temáticas clave como:

- Uso de extintores
- Primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar (RCP)
- Planificación familiar ante emergencias
- Preparación de kits de emergencia

El programa se ejecuta en coordinación con direcciones municipales, organismos técnicos y empresas de servicios, fomentando una cultura preventiva y fortaleciendo la capacidad de respuesta de la comunidad frente a eventos adversos.

Dirección de Seguridad Ciudadana

12. Barrios más seguro

El programa “Barrios Más Seguros” busca generar condiciones que fomenten el desarrollo y fortalecimiento de prácticas orientadas a la participación vecinal. Su objetivo es promover acciones de prevención delictual, sana convivencia, autocuidado y organización comunitaria, enfocadas en la formación de Comités de Convivencia y Seguridad. Todo esto se realiza mediante la intervención directa de los Encargados Territoriales en los distintos barrios, villas y poblaciones de la comuna.



En la línea de intervención comunitaria, se consideran los siguientes principios orientadores:

- 1. Diagnóstico y Vinculación:** Tiene como objetivo recoger información diagnóstica del territorio, identificando las necesidades vecinales mediante espacios presenciales, virtuales y consultas comunitarias, para registrar y establecer contacto con los actores locales clave de cada barrio.
- 2. Sensibilización y Planificación:** Su propósito es consensuar con las comunidades la planificación de actividades y acciones, ofreciendo alternativas de solución basadas en las necesidades identificadas durante las reuniones. En esta etapa, se diseña la intervención junto a vecinos y vecinas, ajustando las futuras iniciativas a la dinámica y realidad social de cada territorio.
- 3. Ejecución de Acciones:** Su propósito es ejecutar las acciones planificadas previamente, respondiendo de manera sistemática a los requerimientos vecinales. Estas actividades se adaptan a la dinámica de cada sector y están alineadas con la oferta programática del municipio, garantizando la transversalidad e integralidad de la intervención.
- 4. Evaluación de Gestión Sectorial:** La evaluación del proceso de intervención se realiza mediante un modelo de seguimiento plasmado en una matriz de “gestión territorial”. Este proceso es fundamental para evaluar y, en caso necesario, ajustar lo planificado, ya que la intervención se desarrolla con comunidades y actores locales dinámicos, que están en constante cambio y sujetos a las contingencias del territorio.

13. Seguridad Ciudadana

El programa de seguridad ciudadana busca promover acciones destinadas a prevenir, enfrentar y mitigar situaciones urbanas y espaciales que faciliten la comisión de delitos y actos de violencia. Para ello, el programa se desarrolla en tres ámbitos principales:

I. Vinculación entre policías y comunidad

Este ámbito busca generar estrategias de trabajo colaborativo entre las instituciones de seguridad pública. La iniciativa se implementa en distintos niveles, tanto a nivel barrial, mediante reuniones vecinales organizadas por encargados territoriales, como a nivel institucional, a través del Consejo Comunal de Seguridad Pública.



El Consejo, regulado por la Ley 20.965, es un órgano consultivo del alcalde en materia de seguridad comunal y también una instancia clave para la coordinación interinstitucional a nivel local.

Esta vinculación entre la policía y la comunidad tiene como objetivo disminuir la sensación de inseguridad y actuar como un puente de coordinación con los responsables del abordaje delictual.

II. Patrullaje Preventivo

El patrullaje preventivo con vehículos de seguridad ciudadana se realiza en sectores con alta demanda, incivildades e inseguridad. Esta iniciativa tiene como propósito prevenir delitos de mayor connotación social y conductas incívicas mediante un patrullaje disuasivo e ininterrumpido, garantizando una presencia efectiva y constante en todo el territorio comunal durante los 365 días del año.

De esta forma, se busca disminuir la percepción de inseguridad entre los vecinos y vecinas, además de fomentar vínculos con la comunidad y mantener una coordinación permanente con las instituciones policiales y servicios de emergencia.

Para cumplir con estos objetivos, es fundamental contar con una flota de vehículos operativa que permita una respuesta ágil y continua en los distintos sectores de la comuna.

III. Monitoreo del Sistema de Televigilancia Comunal

Las cámaras de tele vigilancia forman parte de iniciativas de prevención situacional, cuyo objetivo es reducir las oportunidades para la comisión de delitos y disminuir la percepción de inseguridad. Además, contribuyen a fortalecer el control social en los espacios públicos y funcionan como medio de prueba en procesos de persecución penal.

14. Observatorio de Seguridad Comunal

El programa “Observatorio de Seguridad Comunal” tiene como objetivo crear las condiciones necesarias para la recopilación, sistematización, análisis y difusión de información relacionada con la seguridad comunal y sus componentes asociados. Esto busca apoyar la toma de decisiones basadas en evidencia y evaluar los proyectos implementados, promoviendo así una mejora continua en la gestión municipal de la seguridad local.



Para cumplir con este propósito, el observatorio mantiene un rol activo en la generación de conocimiento sobre temas relevantes para la gestión municipal en seguridad, las políticas públicas vinculadas y el funcionamiento de los programas en marcha, mediante el desarrollo de estudios y un monitoreo constante.

15. Mediación

En el centro se llevan a cabo diversas modalidades de mediación en ámbitos familiares, vecinales y comunitarios. Estas son realizadas por un equipo multidisciplinario, adaptándose al tipo de conflicto y tema a tratar.

El proceso de mediación consta de varias etapas, cuya duración e intensidad varían según la naturaleza del conflicto y las características de los involucrados. Para ello, el programa, a través del profesional de la unidad, realiza las siguientes acciones:

- **Contactos iniciales (premediación):** Se llevan a cabo visitas y reuniones privadas con cada una de las partes, donde el mediador busca comprender lo que cada parte está dispuesta a compartir y construir confianza y credibilidad entre ellas.
- **Recopilación de información:** Se identifican los puntos clave del conflicto para establecer una estrategia inicial del proceso de mediación.
- **Sesiones de mediación:** Incluyen el acuerdo de confidencialidad, las normas de comportamiento y el desarrollo del proceso.
- **Establecimiento de acuerdos y actas:** Se formalizan los acuerdos alcanzados y se elaboran las actas correspondientes, que en algunos casos son protocolizadas según corresponda.
- **Seguimiento:** Se monitorea el cumplimiento de los acuerdos y se realiza el cierre del proceso.

Dirección de Desarrollo, Innovación y Emprendimiento Territorial

16. Centro municipal de Innovación

El Programa **Centro Municipal de Innovación** es una iniciativa orientada a fomentar el aprendizaje, la creatividad y la incorporación de nuevas tecnologías al servicio del desarrollo local. Se configura como un espacio abierto, inclusivo y participativo, donde la comunidad puede



acceder a experiencias formativas y prácticas en torno a la innovación, fortaleciendo así competencias clave para el bienestar social y el desarrollo económico y sostenible de la comuna.

A través de diversas líneas de trabajo —que incluyen formación en innovación pública y comunitaria, tecnologías emergentes, economía circular y ciencia de datos—, el Centro busca reducir brechas, promover la participación ciudadana y preparar a vecinos y vecinas para enfrentar los desafíos de un futuro cada vez más digital, colaborativo e interconectado.

La **Escuela Innova** se articula en torno a dos sublíneas complementarias: innovación con la comunidad e innovación pública. Desde el trabajo con la comunidad, busca fortalecer aprendizajes en torno a cómo innovar, promoviendo procesos que comienzan con la identificación de problemáticas locales y su transformación en oportunidades. Este enfoque impulsa el desarrollo de ideas de negocio sostenibles que generen valor económico, social y ambiental.

Paralelamente, la innovación pública se orienta a mejorar los servicios y productos municipales mediante metodologías participativas, que facilitan la detección de desafíos y el diseño colaborativo de soluciones efectivas.

En conjunto, ambas líneas consolidan a la Escuela Innova como un espacio de formación y acción, que promueve el desarrollo sostenible, estimula la creatividad y contribuye a construir un municipio más inclusivo, eficiente y preparado para los desafíos del futuro.

La línea de **Desarrollo Económico Sostenible** busca promover prácticas económicas adaptadas al cambio climático, minimizando el impacto ambiental a través del enfoque de **Economía Circular** y el fortalecimiento de una cultura ambiental local. Incluye espacios formativos, tanto presenciales como virtuales, y la incorporación de normativas ambientales vigentes. Internamente, impulsa la iniciativa de **Oficina Verde**, que promueve acciones sostenibles en el entorno laboral de la DDIT. La línea de **Automatización y Robótica** busca reducir la brecha en formación tecnológica mediante programas como *CampBot*, promoviendo habilidades en robótica, programación y electrónica desde etapas tempranas. Además, incorpora la ciberseguridad como eje clave, fortaleciendo competencias esenciales para enfrentar los desafíos de la Industria 4.0 y la sociedad digital.

La línea de **Impresión 3D** se consolida como un eje estratégico de formación tecnológica, ampliando sus talleres para incluir a jóvenes de 15 a 18 años y complementando la oferta educativa en robótica. Se busca mejorar infraestructura y equipamiento, impulsar el uso de filamentos reciclados para promover la sostenibilidad, y fortalecer la participación de funcionarios



en todo el proceso de impresión. Estas acciones refuerzan el compromiso municipal de acercar nuevas tecnologías a la comunidad y fomentar el interés por carreras innovadoras.

Conecta Innova es la línea de vinculación del Centro Municipal de Innovación que busca conectar la comuna de El Bosque con universidades, empresas y organizaciones para facilitar colaboración, aprendizaje y transferencia de conocimiento. Mediante charlas, visitas y proyectos conjuntos, democratiza el acceso a la innovación y fomenta el desarrollo de iniciativas con impacto social, cultural y económico.

En el ámbito de la **Ciencia de Datos** se proyecta fortalecer las plataformas y competencias técnicas de funcionarios municipales en Ciencia de Datos, y para 2026 se implementarán cursos de introducción dirigidos a la comunidad. Estas acciones buscan acercar esta disciplina a la ciudadanía de El Bosque, fomentando el uso estratégico de datos para proyectos, emprendimientos y la mejora de la gestión pública y privada.

Por último, en las actividades de línea de **IA en Innova** ofrece formación en conceptos y aplicaciones de inteligencia artificial para distintos niveles, mediante charlas, talleres y actividades prácticas. Además, promueve el uso ético y responsable de estas tecnologías en el aprendizaje y la resolución de problemas.

17. Gestión para la inserción laboral

El Programa de Intermediación y Orientación Laboral de la Municipalidad de El Bosque busca facilitar los procesos de búsqueda de empleo de personas cesantes en la comuna, brindando un espacio accesible y funcional para la postulación a ofertas laborales, derivación directa a empresas y realización de entrevistas, sin necesidad de trasladarse a otras comunas. Esto fortalece la empleabilidad local y promueve la inclusión laboral.

Servicios que ofrece el programa:

- Recepción de ofertas laborales y solicitudes de capacitación
- Información y orientación sobre programas de formación
- Intermediación laboral
- Verificación de antecedentes laborales
- Asesoría para obtención del Seguro de Cesantía
- Apoyo en la elaboración de currículum vitae, llamados a empresas y otros documentos
- Vinculación con redes municipales y extra municipales



Componente de Orientación Laboral

Este componente se encarga de identificar intereses, competencias, brechas y habilidades de las personas usuarias, a través de un proceso de acompañamiento especializado. Consta de dos niveles:

1. Orientación Laboral Básica

Asesoría inicial brindada por ejecutivos/as de atención, que entrega información clave para postular a empleos, basada en los conocimientos y experiencia del equipo.

2. Orientación Laboral Avanzada

Entrevista personalizada realizada por un/a orientador/a laboral o terapeuta ocupacional, enfocada en identificar las causas internas o externas que dificultan el acceso al trabajo. Incluye la elaboración de planes de acción para mejorar la empleabilidad e, incluso, la aplicación de test de habilidades, si corresponde.

Componente de Vinculación Laboral

Este componente establece y fortalece la relación con empresas, instituciones y particulares que ofrecen vacantes laborales, a través de diversas estrategias:

- **Nueva Relación:** Búsqueda activa de nuevas ofertas laborales mediante análisis del mercado, participación en ferias, y coordinación con otras OMIL.
- **Fidelización con Empresas:** Mantención de vínculos permanentes con empresas colaboradoras a través de reuniones, visitas, seminarios y ferias laborales.
- **Retroalimentación:** Seguimiento de los resultados de las derivaciones laborales, especialmente en casos de colocación efectiva.

Componente de Articulación Territorial

Reconoce que el éxito de la intermediación laboral depende de la colaboración entre distintos actores del territorio, tanto municipales como externos.



- **Red Territorial Grupo Sur:** Coordinación y trabajo conjunto con OMILs de comunas vecinas como La Cisterna, La Granja, Cerrillos, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo y San Miguel. La OMIL El Bosque lidera esta red, representándola ante SENCE.
- **Articulación interna y externa:** Colaboración con unidades municipales como COSAM, CESFAM, DIDECO, DIDESO y Gabinete, así como con entidades externas como ChileValora, OTEC, Fundación Crea Igualdad, Programa Lazos, entre otras.

Este enfoque integral permite fortalecer la gestión pública del empleo, promoviendo el acceso equitativo al mundo laboral y mejorando las condiciones de empleabilidad de la comunidad de El Bosque.

18. Marketplace: Mercado El Bosque, Ferias y Mercado

El Marketplace - Mercado El Bosque tiene como objetivo convertirse en una vitrina virtual permanente que permita a emprendedores y emprendedoras de la comuna visibilizar y comercializar sus productos y servicios. A través de esta plataforma digital, se busca fomentar la participación activa de sus integrantes mediante la creación y gestión de perfiles personalizados, así como su incorporación en campañas temáticas de comercialización a lo largo del año.

Este espacio no solo promueve la venta en línea, sino que además incluye un acompañamiento técnico y estratégico que entrega herramientas para el fortalecimiento de sus capacidades comerciales, tales como asesoría en marketing digital, fotografía de productos, atención al cliente, y uso de redes sociales.

Por su parte, el componente “Mercado y Ferias” contempla la realización de ferias presenciales y virtuales, diseñadas como espacios de comercialización, encuentro y formación. Estas ferias no solo permiten a los emprendedores difundir y vender sus productos, sino que también integran actividades formativas como talleres, charlas y capacitaciones en habilidades blandas y técnicas, potenciando así su desarrollo integral.

Estas iniciativas buscan insertar de manera más dinámica y activa a los emprendedores locales en el mercado, brindando oportunidades reales de crecimiento económico y fomentando el vínculo con la comunidad, aportando al fortalecimiento del tejido social y económico de El Bosque.



19. Nivelación de Estudios para fines laborales

La Municipalidad de El Bosque, a través de la Dirección de Desarrollo, Innovación y Emprendimiento Territorial (DDIET), implementará el Programa de Nivelación de Estudios con Fines Laborales, una iniciativa orientada a brindar nuevas oportunidades a vecinas y vecinos que no han podido completar su Educación Media.

Este programa responde a una modalidad especial y excepcional reconocida por el Ministerio de Educación (MINEDUC), destinada a personas que requieren acreditar estudios por razones laborales o personales, tales como:

- Solicitud de empleadores
- Trámites de jubilación o previsionales
- Exigencias administrativas o legales similares

El programa se desarrolla principalmente a través del Campus Virtual Municipal (www.capacitacionelbosque.cl), con clases asincrónicas que permiten estudiar según la disponibilidad de cada estudiante. Se complementa con clases sincrónicas de reforzamiento, acompañamiento pedagógico y apoyo técnico personalizado.

La ejecución se rige por el calendario oficial del MINEDUC, incluyendo exámenes presenciales en establecimientos designados. La cobertura anual es de 80 estudiantes, distribuidos en 4 periodos de examinación, con 20 participantes por ciclo.

20. Tú puedes – Formación de Oficio

El Programa Tú Puedes 2026 está diseñado para fortalecer las capacidades laborales y promover la autonomía económica de las y los residentes de la comuna, a través de la formación en oficios de alta demanda local y regional.

Durante el año 2026, se proyecta la ejecución de 35 cursos de capacitación, distribuidos en seis áreas de especialización, con una estimación de 300 participantes certificados.

Cada curso contempla:

- 15 horas de formación transversal (habilidades blandas, valores institucionales y competencias socio-laborales).



- Entre 20 y 100 horas teórico-prácticas, según el oficio.
- 15 horas de práctica profesional, en áreas que lo requieran.

Este modelo busca entregar una capacitación integral, conformando una verdadera "constelación" de conocimientos, habilidades y actitudes que permitan mejorar significativamente la empleabilidad y desarrollo personal de los y las participantes.

Áreas de formación y oficios disponibles:

Servicios de Belleza Integral:

- Corte básico unisex
- Depilación con cera
- Alisado y masaje capilar
- Lifting y ondulación de pestañas
- Tinte y diseño capilar

Gastronomía y Alimentación:

- Banquetería
- Mermeladas y deshidratados
- Panadería básica
- Empanadas del mundo
- Alfajonería artesanal
- Sushi
- Pastelería chilena
- Repostería para diabéticos
- Manipulación de alimentos

Administración y Finanzas:

- Marketing y ventas
- Educación financiera para emprendedores
- Contabilidad básica



Sustentabilidad:

- Electricidad básica domiciliaria
- Introducción a la instalación de paneles fotovoltaicos
- Transformación del plástico
- Transformación textil

Nuevas Tecnologías:

- Ofimática básica (Campus Virtual)
- Excel básico, intermedio y avanzado (Campus Virtual)

Salud y Bienestar:

- Cuidados de personas mayores
- Primeros auxilios

Modalidad de ejecución

- Los cursos se impartirán en modalidad presencial y no presencial, según el diseño de cada taller.
- Las inscripciones se realizarán a través de los canales oficiales del municipio: redes sociales, ferias de servicios DDIET, murales comunitarios y en oficinas del OTEC.

Servicios complementarios

Auditoría Interna OTEC

En cumplimiento de la norma NCh 2728, el programa contempla:

- Proceso de recertificación del OTEC por un nuevo período de 3 años.
- Auditoría anual del Sistema de Gestión de Calidad, realizada por auditor externo.

Espacio de Cuidado Infantil

Como medida de inclusión y apoyo a la participación femenina, se incorpora el Servicio de Cuidado Infantil para hijas/os no lactantes de las usuarias del programa y de la DDIET. Este servicio, anteriormente ejecutado como programa independiente, se consolida como un componente esencial para mejorar el acceso, la equidad y la calidad de la oferta formativa municipal.



21. Mujeres Jefas de Hogar

El Programa de Mujeres de Jefas de Hogar tiene como objetivo fortalecer la autonomía económica de las mujeres, quienes son el principal sustento de sus familias, además de promover su bienestar y desarrollo integral. El programa ofrece talleres de formación laboral, acompaña la elaboración y ejecución de proyectos laborales, y facilita el acceso a la oferta pública y privada para mejorar la empleabilidad, apoyando también la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado.

Es fundamental que las usuarias comprendan el rol de la mujer en el ámbito laboral, por lo que se incluyen talleres sobre equidad de género, derechos laborales y capacitaciones en distintos oficios. Asimismo, se busca identificar y vincular a las usuarias con dispositivos públicos y privados que les brinden herramientas para su bienestar, empoderamiento y desarrollo en empleabilidad y emprendimiento.

La principal característica del programa es generar mayores oportunidades para reducir la desventaja y desigualdad de acceso al empleo, contribuyendo al desarrollo económico de la comuna. Para ello, es indispensable la articulación con otros programas y unidades municipales, facilitando derivaciones internas, levantamiento de operativos y trabajo en red, abarcando también aspectos de salud, educación, tecnologías, entre otros.

22. Club del Emprendedor/a

El Club del Emprendedor es una iniciativa orientada a fomentar y dinamizar el desarrollo de los agentes económicos en la comuna de El Bosque. Cuenta con dos líneas de acción principales:

1. **Escuela de Emprendimiento:** Un proceso formativo continuo enfocado en el desarrollo de competencias y habilidades administrativas para la comunidad emprendedora de El Bosque. A lo largo del año, se realizan tres ciclos formativos, cada uno compuesto por diversas sesiones impartidas por especialistas en temas como modelo de negocios, estrategias de ventas, estructura de costos y precios, metodología de innovación "Design Thinking", formalización, marketing digital, entre otros.
2. **Espacio CoWork:** Un lugar equipado con mobiliario y tecnología adecuada para la realización de capacitaciones especializadas dirigidas a emprendedores y microempresas vinculadas al fomento productivo. En este espacio, los participantes pueden desarrollar actividades individuales y colaborativas, a través de talleres como Introducción a Mercado



Público, Contabilidad financiera, Contabilidad tributaria, Inteligencia Artificial, Vitrinismo, Fotografía publicitaria, entre otros.

Ambas líneas de trabajo incluyen la certificación de competencias adquiridas, entregada en una ceremonia de cierre que conecta todos los ciclos formativos, siempre y cuando se cumpla con una asistencia mínima del 75%.

23. Concurso de innovación

El Concurso de Innovación y Emprendimiento se enmarca dentro de los lineamientos estratégicos del programa, alineándose con sus características y metodologías de implementación. Esta iniciativa, financiada con recursos del presupuesto municipal, otorga aportes monetarios no reembolsables con el objetivo de apoyar la inversión en los negocios de los proyectos seleccionados.

Además, busca fomentar la formalización de las actividades económicas, impulsar el crecimiento de los emprendimientos y facilitar el acceso a nuevos mercados. Está dirigido a emprendedores y microempresarios que desarrollen actividades productivas, de servicios o comercio formalizado, especialmente en el ámbito de almacenes.

24. Fondo Municipal de Emprendimiento

El Programa Fondo Municipal de Emprendimiento es un subsidio único destinado a apoyar e impulsar emprendimientos locales, principalmente a través de la adquisición de herramientas, maquinarias, equipamiento o mobiliario que contribuyan a mejorar la productividad de las actividades económicas.

En casos debidamente justificados, el subsidio también puede destinarse, en menor medida, a la compra de insumos o mercaderías.

El programa contempla espacios formativos propios y la posibilidad de vinculación con iniciativas complementarias, como la Escuela de Emprendimiento o, en el caso de mujeres emprendedoras, el Programa Mujeres Jefas de Hogar.



Además, considera visitas domiciliarias y asesoría profesional personalizada, con el objetivo de fortalecer los proyectos y acompañar el desarrollo integral de cada emprendedor o emprendedora.

25. Formación de Oficios y Competencias Tecnológicas para Mujeres

El Programa Municipal de Formación en Oficios y Competencias Tecnológicas para Mujeres (FOTEM) es una iniciativa de capacitación con financiamiento municipal, orientada a entregar herramientas técnicas y habilidades transversales a mujeres de la comuna, con el fin de mejorar su empleabilidad, fomentar la autonomía económica y fortalecer su participación en el entorno productivo y tecnológico.

A través de formación práctica y actualizada en oficios digitales con alta demanda laboral, FOTEM busca reducir las brechas de género en el acceso al mundo laboral y digital, considerando tanto la pertinencia territorial como un enfoque de género integral en todos sus componentes.

El programa ofrece formación robusta y de calidad en áreas como:

- Community Manager
- Social Media Ads
- Diseño y Desarrollo Web con WordPress y Multimedia
- Herramientas de Inteligencia Artificial para el Trabajo Digital
- Análisis de Datos / Business Intelligence (BI)
- Marketing Digital, entre otras.

FOTEM se desarrollará en cuatro ciclos formativos anuales, beneficiando a 120 mujeres, mediante una modalidad combinada de clases presenciales y asincrónicas, lo que permite adaptarse a distintas realidades y necesidades.

Además, incluye un componente de empleabilidad, que contempla la creación de un portafolio profesional y la vinculación con redes laborales y de emprendimiento, fortaleciendo así las oportunidades reales de inserción y desarrollo profesional de las participantes.



26. Campus Virtual DDIET

El programa busca desarrollar competencias digitales de los vecinos y vecinas de la comuna, así como también reducir la brecha digital, a través de la ejecución de cursos en línea en modalidad asincrónica en áreas de capacitación de las emprendimiento, habilidades blandas, competencias digitales y sustentabilidad.

27. Turismo y Revalorización de Espacios

Este programa tiene como objetivo formular e implementar una política pública a escala local orientada a la revalorización, resignificación, fomento y desarrollo integral de la Avenida Los Morros. A través de una serie de proyectos y acciones coordinadas entre los sectores público, privado y la comunidad, se busca mejorar el espacio público, fortalecer el comercio local, promover el turismo barrial y regional, y elevar la calidad de vida de quienes viven, trabajan y transitan en el entorno de este eje vial.

A partir del diagnóstico realizado, se identificaron diversas necesidades y oportunidades que guían las acciones del programa, tales como:

- La recuperación y embellecimiento del espacio público.
- La creación de entornos seguros mediante iluminación y mejoramiento urbano.
- El fomento del desarrollo económico local.

En este marco, se proyecta la implementación de rutas turísticas patrimoniales que permitan poner en valor los hitos históricos, culturales y naturales de la comuna. Además, se organizarán salidas extraprogramáticas comunales para acercar a los vecinos y vecinas al patrimonio local.

Uno de los ejes relevantes del programa es la activación de puestos comerciales en la Copa Lo Martínez, un espacio emblemático de la avenida, destinado a apoyar a emprendedores locales y fortalecer la economía comunitaria.

Esta iniciativa integral articula dimensiones económicas, culturales y sociales, promoviendo una colaboración efectiva entre los distintos actores públicos, privados y ciudadanos, con el fin de generar un impacto positivo y sostenible para la comuna.



28. Barrios Comerciales

El Programa Barrios Comerciales es una iniciativa que tiene como objetivo promover la adopción de estrategias asociativas a nivel de barrio comercial, buscando que, a través de la cooperación, las micro y pequeñas empresas comerciales que lo conforman puedan aumentar su competitividad y mejorar el entorno urbano en que se desenvuelven. Se espera, mediante la asesoría a los proyectos asociativos la construcción o fortalecimiento del capital social entre las comunidades de empresarios y actores del barrio junto con la agregación de valor de las condiciones del entorno físico y urbano, de manera de asegurar la creación y sostenibilidad del barrio comercial, en cuanto a la coordinación del desarrollo asociativo, comercial, urbano y sustentable.

29. Laboratorios Productivos de Innovación

El Programa Laboratorios Productivos de Innovación, está orientado a potenciar la creatividad y el emprendimiento local, mediante el uso de tecnologías accesibles y sostenibles. Su propósito es ofrecer a la comunidad espacios de experimentación práctica, donde vecinos y vecinas puedan transformar ideas en prototipos, productos o servicios con enfoque en desarrollo económico y sostenibilidad. A través de líneas como la impresión 3D, la transformación de plásticos, la economía circular y otras aplicaciones tecnológicas, los laboratorios buscan reducir barreras de acceso a la innovación, impulsar nuevas oportunidades productivas y promover una cultura de aprendizaje colaborativo al servicio del desarrollo integral de la comuna.

Nuestro Laboratorio de Transformación del Plástico está equipado con máquinas del programa internacional Precious Plastic, lo que nos permite experimentar con la reutilización de plásticos reciclados para crear nuevos insumos y productos.

Paralelamente, y aunque aún en etapa exploratoria, el laboratorio cuenta con la capacidad de procesar plástico en desuso, generar filamentos para impresión 3D y utilizar diversos moldes para la creación de prototipos. Estas herramientas abren la puerta a la innovación y la sostenibilidad en los procesos productivos.

Ambas iniciativas permiten que la comunidad explore esta línea de producción y, eventualmente, incorpore estas prácticas en el desarrollo de sus propios emprendimientos.

El Taller de Recuperación Textil es un espacio de innovación abierta que invita a la comunidad a experimentar con técnicas de reutilización, transformación y diseño de textiles. Fomenta la



creatividad, la colaboración y el aprendizaje práctico, combinando la formación en oficios con la creación de productos sostenibles.

Esta línea de trabajo permite que vecinos y vecinas desarrollen proyectos innovadores que agregan valor a materiales reciclados, promoviendo la economía circular y la conciencia ambiental. Se incorporan criterios de sostenibilidad en todos los procesos productivos, contribuyendo así al desarrollo de competencias técnicas, al fortalecimiento de emprendimientos y a la generación de soluciones creativas y responsables con el medio ambiente.

Se plantea la continuidad y consolidación del **Laboratorio de Impresión 3D**, potenciando su uso tanto en actividades formativas como en el prototipado de productos para emprendimientos y proyectos municipales. A través de metodologías prácticas, se busca que los participantes adquieran habilidades en modelado digital, fabricación de prototipos y experimentación tecnológica, fomentando la creatividad, la autonomía y la capacidad de transformar ideas en soluciones concretas.

De manera complementaria, se incorporan criterios de sostenibilidad y economía circular, explorando el uso de materiales reciclados para la producción de filamentos y prototipos, promoviendo así prácticas responsables y conscientes del medio ambiente.

De esta forma, el Laboratorio de Impresión 3D no solo impulsa la innovación técnica, sino que también contribuye al desarrollo productivo y sostenible de la comuna, generando oportunidades de emprendimiento, aprendizaje y colaboración comunitaria.

La creación de **MakersBots El Bosque** funciona como un espacio abierto tipo *makerspace* donde la comunidad puede experimentar libremente con tecnologías emergentes, desarrollar proyectos propios y participar en actividades colaborativas.

La propuesta busca fomentar el pensamiento crítico, la creatividad aplicada y la autonomía, mediante la exploración práctica y la resolución de problemas a través de la tecnología.

De manera complementaria, el espacio promueve la innovación y el aprendizaje colaborativo, consolidándose como un recurso estratégico para el desarrollo de habilidades técnicas, la generación de soluciones innovadoras y el fortalecimiento de una cultura de experimentación tecnológica en la comunidad.



Dirección de Desarrollo Comunitario

30. Inclusión social de personas con discapacidad

El programa del Departamento de Inclusión Social y Rehabilitación tiene como propósito central fortalecer la inclusión social, la autonomía y el ejercicio pleno de derechos de las Personas en Situación de Discapacidad (PeSD) y sus cuidadoras/es en la comuna de El Bosque.

Para ello, se implementa la Estrategia Basada en la Comunidad (EBC), un enfoque que permite intervenir de forma articulada en los ámbitos personal, social y comunitario, promoviendo la equidad, el liderazgo social y una cultura inclusiva en el territorio.

Con este objetivo, el programa se estructura en cuatro líneas estratégicas, que orientan las acciones y proyectos hacia una sociedad más justa, accesible y participativa para las PeSD y sus redes de apoyo.

Promoción de Derechos y Cuidados: Esta línea estratégica tiene como objetivo promover el ejercicio pleno de los derechos de las Personas en Situación de Discapacidad (PeSD), así como visibilizar y reconocer el rol fundamental de las personas cuidadoras dentro de la comunidad.

Para ello, se implementan diversas acciones de concientización, formación y acompañamiento, orientadas a fortalecer una cultura inclusiva en la comuna. Estas iniciativas buscan generar mayor comprensión, respeto y valoración de la diversidad funcional, fomentando la equidad y la participación activa de las PeSD y sus redes de apoyo en todos los espacios sociales y comunitarios.

Rehabilitación Integral: Autonomía e Independencia: Esta línea estratégica busca acompañar y fortalecer las trayectorias personales de las Personas en Situación de Discapacidad (PeSD) hacia una vida autónoma e independiente, mediante la entrega de apoyos personalizados, comunitarios y accesibles, bajo un enfoque biopsicosocial.

Las acciones se enfocan en la identificación de necesidades individuales y en el diseño de estrategias de intervención adaptadas, que promuevan la participación activa de las PeSD en su vida cotidiana, favoreciendo su inclusión real en los distintos ámbitos del desarrollo personal, familiar y comunitario.



Participación, Cultura y Vida Activa: Esta línea busca garantizar el acceso y la participación plena de las Personas en Situación de Discapacidad (PeSD) en actividades recreativas, culturales y deportivas, promoviendo su inclusión efectiva en la vida cotidiana del territorio.

Se impulsan acciones que eliminan barreras de acceso y fortalecen la interacción social, creando espacios inclusivos que favorecen el bienestar integral de las PeSD y su integración activa en la comunidad.

Se fomenta la organización y participación activa de las Personas en Situación de Discapacidad (PeSD) y sus grupos asociados, promoviendo el liderazgo social y comunitario. Para ello, se desarrollan espacios de encuentro, formación y redes de apoyo que facilitan el acceso a derechos, impulsan el trabajo colectivo y fortalecen la cohesión social en torno a la inclusión.

En conjunto, estas líneas estratégicas conforman un modelo integral que impulsa la participación activa, la autonomía y el reconocimiento pleno de los derechos de las PeSD, contribuyendo a la construcción de un territorio más inclusivo, equitativo y solidario.

31. Promoción Socio Comunitaria de Personas Mayores

Objetivo General:

“Promover el desarrollo de las personas mayores mediante la generación de espacios locales que aporten herramientas para la participación y representación social”

Objetivos Específicos:

Fortalecer a las organizaciones sociales de personas mayores, mediante traspaso de herramientas que la potencien como actor socio comunitario, donde sus socios puedan satisfacer sus intereses y necesidades.

Generar estrategias de promoción de la participación de las personas mayores en sus barrios, mediante iniciativas que favorezcan la representación, la actoría social y la identidad.

Propiciar espacios de encuentro para las personas mayores, en torno a actividades significativas para el ejercicio de derechos ciudadanos.

Actualmente:

- 93 organizaciones sociales de personas mayores con directiva vigente.
- 10 Organizaciones sociales, donde participan mayoritariamente personas mayores vinculadas a las actividades del centro Gerontológico.



- 73 Proyectos de organizaciones de personas mayores aprobados para la ejecución 2025, 31 Fondos concursables SENAMA Y 42 organizaciones a Fondos de iniciativa comunitarias.

32. Universidad Abierta para las Personas Mayores

Este programa es un espacio local de carácter formativo, orientado al desarrollo de intereses, habilidades y competencias de las personas mayores. Su propósito es fortalecer la autonomía social y el ejercicio de los derechos de este grupo etario en la comuna de El Bosque. Se trata de un programa innovador, basado en la formación continua y centrado en las personas mayores, diseñado a partir del diagnóstico de sus necesidades e intereses para garantizar su bienestar. La implementación se llevará a cabo de manera presencial, mediante la realización de cursos, talleres y clases abiertas gratuitas, con diversas modalidades de enseñanza adaptadas a los participantes.

1. Formación académica, cursos y talleres presenciales,
2. Desarrollo de habilidades y competencias de las Personas Mayores, de acuerdo con sus intereses y necesidades.
3. Actividades extraprogramáticas, de extensión y gira de estudios.

33. Servicios para la Autonomía con enfoque de género para Personas Mayores

Desde la gestión local, este programa busca promover el ejercicio de los derechos de las personas mayores, fortaleciendo su autonomía para recuperar, desarrollar y potenciar competencias tanto en su desempeño individual como en espacios colectivos. Esto facilita el acceso a bienes y servicios, la participación social y el fortalecimiento de vínculos entre pares, contribuyendo así a su bienestar y calidad de vida. Las intervenciones del programa se llevan a cabo a través de talleres, tanto centralizados en el Centro Gerontológico como descentralizados en distintos sectores de la comuna.

34. Despliegue Cultural Territorial

En concordancia con los aspectos abordados en el diagnóstico presentado, para el año 2026 se contempla la implementación de un programa de despliegue territorial en el ámbito cultural, cuyo eje fundamental será la descentralización de las acciones culturales, artísticas y patrimoniales desarrolladas bajo el alero del Departamento de Cultura.



Este enfoque responde a los compromisos adquiridos con las comunidades en el Plan de Gobierno Local 2021 y a las propuestas construidas colectivamente en las mesas territoriales del PLADECO, que buscan fortalecer y consolidar experiencias culturales en los distintos sectores de la comuna.

Para concretar esta estrategia, se contará con el trabajo de funcionarios y funcionarias del Departamento de Cultura, asignados a cada sector territorial. Sus funciones principales serán promover y fortalecer la cultura en los barrios, rescatando la identidad local y el patrimonio cultural, de acuerdo con los lineamientos del PLADECO.

Líneas de acción propuestas:

- Extensión de la temporada cultural a escala barrial, con programación artística y patrimonial descentralizada.
- Serie de registros audiovisuales que documenten la historia viva de los barrios mediante tertulias, entrevistas y mapeos colectivos.
- Acompañamiento técnico y logístico a iniciativas comunitarias acogidas al Fondo de Iniciativas Culturales (FIC).
- Ejecución de acciones culturales locales, en conjunto con agrupaciones y organizaciones comunitarias.
- Capacitación y apoyo técnico para la postulación a fondos concursables, sin importar su origen, fomentando la autonomía de las organizaciones.
- Vinculación con artistas, gestores y gestoras de relevancia regional y nacional, generando redes y colaboraciones.
- Rescate, registro y reconocimiento del Tesoro Humano Vivo presente en cada territorio, como expresión del patrimonio inmaterial local.
- Desarrollo de talleres en el marco de la Escuela de Arte, adaptados a la identidad y dinámica de cada barrio, en articulación con la Casa de la Cultura y el Centro Cívico Cultural.
- Promoción de la participación activa de organizaciones con sello cultural, incentivando su consolidación y sostenibilidad.

Objetivos específicos

- Fomentar la creación y el desarrollo de espacios culturales en todos los territorios de la comuna.
- Incorporar activamente a los pueblos originarios en la programación cultural y patrimonial.



- Vincular esta línea de trabajo con las demás estrategias del PLADECO, tales como:
 - Desarrollo urbano
 - Medio ambiente
 - Salud
 - Educación
 - Desarrollo económico
 - Integración social y de género

Fortalecimiento de las organizaciones culturales

Se impulsará el fortalecimiento de las organizaciones culturales comunitarias mediante:

- Asesoría técnica para la ejecución de proyectos.
- Capacitaciones en gestión cultural y formulación de iniciativas.
- Apoyo en programación, difusión y producción de actividades.
- Participación activa en hitos comunales como festivales, encuentros culturales, exposiciones, itinerancias y talleres.
- Acompañamiento en procesos de renovación de directivas, mejora de su organización interna y constitución de nuevas organizaciones.

35. Gestión Cultural y Cartelera Casa de la Cultura

El programa “**Temporada de Gestión Cultural – Cartelera Anual**” se desarrolla en las siguientes líneas de trabajo:

- **Temporada Cultural y Producción de Eventos:** Coordinación y organización de actividades culturales dirigidas a la comunidad, tales como noches musicales, conciertos, montajes de artes escénicas, ciclos de cine, colaboraciones técnicas con otras unidades e instituciones, y presentaciones de músicos emergentes, entre otras iniciativas.
- **Gestión de Recursos:** Administración de pasantías con diversas instituciones, fortalecimiento de la vinculación y la itinerancia de artistas locales en espacios culturales externos, como la Red de Centros Culturales, además de vínculos con universidades y otras entidades. También incluye la presentación de proyectos a fondos concursables del ámbito cultural y el apoyo a organizaciones culturales en la postulación de sus iniciativas.
- **Apoyo a Organizaciones Culturales:** Coordinación de una programación mensual junto a organizaciones culturales que desarrollan sus actividades en colaboración con la Casa de



la Cultura, tales como AFOLBO, la Asociación de Pintores y Escultores de El Bosque, Amigas del Arte, agrupaciones de danza y folclore, conjuntos musicales y otros artistas.

La metodología de trabajo busca generar procesos inclusivos y participativos, reconociendo a la comunidad organizada como un pilar fundamental para el desarrollo de estas iniciativas. Por ello, el programa promueve la extensión de la cartelera cultural desde la Casa de la Cultura hacia los barrios, con el fin de fortalecer la identidad local como base para la reconstrucción de la confianza, la convivencia, la construcción de comunidad y el desarrollo de barrios más integrados.

Este enfoque de extensión cultural fomenta la participación activa y facilita el acceso a espacios y oportunidades culturales centralizadas, a través de una oferta de calidad que propicia el encuentro entre nuevos lenguajes artísticos y la comunidad. Asimismo, se destaca el patrimonio cultural como un elemento identitario, valorando las acciones y creaciones que reflejan nuestra sociedad.

36. Escuela Municipal de artes y oficio casa de la culturales “Casa de la Cultura y Centro Cívico”

La Escuela Municipal de Artes y Oficios Culturales tiene como misión ofrecer formación artística especializada a niños, jóvenes, adultos y personas mayores, sin distinción de edad, género, condición social o capacidades físicas y mentales. Esto se realiza mediante la dictación anual y gratuita de cursos, talleres y clases abiertas.

En línea con la **Nueva Política de Educación Artística 2024-2029**, diseñada por los Ministerios de Educación y de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, esta escuela forma parte del Sistema de Educación No Formal y se organiza en tres áreas principales:

1. *Área de Cursos de Formación Artística Especializada:* Se dictan cursos anuales con niveles progresivos (Inicial/Básico, Medio/Avanzado) en disciplinas como Ballet, Teatro, Dibujo de Cómic, Música Popular, Ensamble Musical y Rock en distintos niveles.
2. *Área de Cursos y Talleres Artísticos Recreativos:* Se ofrecen talleres, clínicas y clases abiertas que combinan el arte con actividades recreativas para fomentar el bienestar físico y psicológico, la creatividad y la expresión personal. Para 2026, las áreas incluirán Dibujo y Pintura, Máscaras, Video Animación, Música Inicial, Canto, Coro, Ballet, Danza K-Pop, Tango, Danza Árabe, Baile Latinoamericano y Cueca Brava, entre otros.
3. *Área de Cursos de Oficios Culturales:* Cursos que integran técnicas artísticas con habilidades prácticas para el desarrollo de oficios con posible salida laboral, como Artesanía, Cerámica, Mosaicos, Serigrafía, Joyería Artística, Arte Textil, Orfebrería y Xilografía.



Estrategias y metas para 2026:

- Fortalecer las muestras artísticas mediante clases abiertas en el aniversario comunal y la entrega de diplomas, con apoyo de la Biblioteca Municipal, gastronomía y servicios culturales locales.
- Implementar una estructura curricular institucional con un modelo pedagógico habilitante para postular a fondos como el FAE y FONDART Regional, entre otros.
- Renovar instrumentos musicales, adquirir caballetes, mejorar salas de danza, escenario e iluminación, y desarrollar un proyecto de aislamiento térmico y acústico para mejorar las condiciones del espacio, evitando calor extremo en verano y frío intenso en invierno.
- Consolidar la oferta de cursos y ampliar la cobertura anual para beneficiar a jardines infantiles, estudiantes, jóvenes, adultos, migrantes, pueblos originarios, personas con discapacidad, organizaciones locales y personas mayores (en alianza con la Universidad Abierta de las Personas Mayores).
- Promover un modelo de equidad formativa que permita:
 - a) Fortalecer la capacitación en oficios culturales para el emprendimiento con baja inversión.
 - b) Facilitar la inserción de estudiantes bosquinos en educación superior con becas en institutos y universidades (ejemplo: estudiantes en Artes Visuales en la U. de Chile, Escuela Moderna de Música, Instituto ARCOS de Animación 3D).

Gracias a este modelo de equidad formativa, cualquier vecino o vecina de El Bosque podrá acceder a estudios especializados como Animación y Stop Motion dentro de la comuna, evitando exclusiones por costos elevados en otras instituciones.

37. Pueblos Originarios

El programa incorpora cuatro líneas de trabajo que, en conjunto, definen el enfoque integral de intervención:

1. Promoción de la identidad y el reconocimiento cultural: Busca fortalecer el sentido de identidad, el autorreconocimiento y la valoración de la cultura indígena y ancestral, promoviendo el orgullo y la apropiación cultural en la comunidad.
2. Fomento de la participación activa de las comunidades: Prioriza la participación directa de las comunidades e individuos, a través de procesos de capacitación, gestión comunitaria y actividades que los involucren activamente, promoviendo un enfoque intercultural y basado en derechos.



3. Conservación y difusión de conocimientos ancestrales: Apunta a preservar y promover oficios tradicionales y saberes ancestrales, integrándolos en procesos educativos y actividades comunitarias, asegurando su transmisión a las nuevas generaciones.
4. Interculturalidad y derechos: Promueve la construcción de relaciones interculturales basadas en el respeto mutuo, el reconocimiento y el ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas, fomentando un diálogo equitativo entre culturas dentro de los espacios comunitarios e institucionales.

Estas líneas de trabajo contribuyen al fortalecimiento de la cohesión social, el sentido de pertenencia y la valoración de la diversidad cultural, generando un impacto positivo en el desarrollo económico, social y cultural de la comunidad.

38. Biblioteca Pública

La Biblioteca Pública de El Bosque está ubicada en el Centro Cívico y funciona en dos pisos: el primero alberga el sector infantil y el programa Biblio-Redes, enfocado en la alfabetización digital; el segundo piso está destinado a la lectura general. Cuenta con 10.000 libros y ofrece servicios como préstamo y renovación. Forma parte de la Red de Bibliotecas Públicas del país. El municipio se encarga de recursos humanos, infraestructura y mobiliario, mientras que el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural provee libros, capacitación técnica y recursos computacionales.

La oferta de actividades estará compuesta por:

- Visitas Educativas
- XVI Concurso Literario Eusebio Lillo
- Taller Literario
- Club de Lectura (desde 2026)
- Talleres Familiares Recreativos y de Fomento Lector
- Celebración del Día Internacional del Libro (abril)
- Biblioguaguas – Guaguatoca

Actividades Complementarias

- Actividades Culturales Permanentes
- Despliegue Territorial
- Cursos de Alfabetización (2026)
- Cursos de Alfabetización Digital



En cuanto a cifras, durante el año 2026 proyectamos beneficiar directamente a unas 3.000 personas, que se relacionan activamente con las distintas actividades y servicios de la Biblioteca. Nuestra meta es aumentar en un 10% todos los indicadores medibles de cobertura y atención, en comparación con el año anterior. Por ejemplo, esperamos pasar de 2.000 a 2.200 libros prestados.

La Biblioteca ha iniciado un proceso de modernización digital, incorporando herramientas como el uso de códigos QR y la implementación de una ficha de inscripción digital, lo que permitirá agilizar y facilitar la interacción con nuestras usuarias y usuarios. En esa misma línea, se establecerá un trabajo técnico conjunto con el equipo de Comunicaciones del municipio para habilitar canales digitales como Instagram y Linktree, que permitirán fortalecer el vínculo con la comunidad y difundir de manera más efectiva nuestras actividades, servicios y recursos.

Como propósito estratégico, reafirmamos nuestro compromiso con el mejoramiento de la calidad de la educación y la vida de las y los habitantes de El Bosque, a través del acceso a la lectura, la cultura y el conocimiento.

39. Cartelera Anual Centro Cívico

La Cartelera Anual del Centro Cívico Cultural tiene como principal objetivo promover el acceso gratuito y universal de vecinos y vecinas a bienes y servicios artístico-culturales, así como contribuir al desarrollo de una cultura viva, comunitaria y transformadora, que refleje los valores de la inclusión, la identidad local, la diversidad cultural y el trabajo colaborativo.

Líneas de acción principales:

- **Promoción del acceso a la cultura:** Se garantiza el acceso gratuito a diversas actividades artístico-culturales, fortaleciendo el derecho a la cultura como un bien público y colectivo.
- **Fomento del arte local:** Apoyo permanente a iniciativas como la Escuela Municipal de Artes y Oficios Culturales, la Orquesta Sinfónica Infantil y Juvenil, y el desarrollo de clínicas formativas, talleres y convenios colaborativos con artistas y organizaciones culturales del territorio.
- **Programación territorial:** Se desplegará una batería de actividades y eventos a lo largo del año en distintos sectores de la comuna, con el fin de descentralizar la acción cultural y acercarla a los barrios, en sintonía con los PLADECO sectoriales y el trabajo comunitario.
- **Fortalecimiento de la identidad barrial:** Se promoverá la cultura como herramienta de cohesión social, memoria colectiva y valorización del territorio, generando espacios que rescaten y proyecten la identidad propia de cada comunidad.



- **Difusión de lenguajes audiovisuales:** Se impulsará el uso del audiovisual como medio para visibilizar experiencias artísticas locales y fomentar nuevas narrativas culturales.
- **Gestión cultural eficiente y transparente:** Se llevará adelante un proceso de administración ordenado, responsable y con altos estándares de probidad, garantizando el buen uso de los recursos públicos.
- **Estrategias de financiamiento y alianzas:** Se desarrollará una estrategia de gestión de fondos en colaboración con organizaciones e instituciones externas, para potenciar la sostenibilidad de los proyectos culturales.
- **Apoyo a organizaciones culturales comunitarias:** Se brindará acompañamiento y fortalecimiento a organizaciones culturales locales, reconociendo su rol clave en el tejido social y la vida cultural de la comuna.
- **Itinerancias e intercambio cultural:** Se promoverán instancias de circulación artística, con énfasis en el intercambio de experiencias y la creación de vínculos institucionales para artistas locales.
- **Capacitación y perfeccionamiento:** Se fomentará la formación continua del equipo de gestión cultural y funcionarios/as del área, a través de instancias de capacitación que fortalezcan su labor profesional.
- **Cultura cooperativa y transformadora:** Se impulsará una visión de cultura que promueva la solidaridad, la cooperación y la transformación social, con énfasis en valores como la pluriculturalidad, interculturalidad, equidad de género, inclusión social, interdisciplinariedad artística y redes colaborativas.

Hitos anuales:

El Centro Cívico Cultural cumple un rol clave en la producción artística y en la gestión de recursos operativos y presupuestarios para la celebración de hitos relevantes en la vida comunitaria, entre ellos:

- Efemérides barriales.
- Aniversarios de villas y poblaciones.
- Celebraciones de clubes deportivos de larga trayectoria.

Estas actividades contribuyen a reforzar el sentido de pertenencia, valorar la historia común y generar espacios de encuentro e identidad colectiva para los distintos sectores de la comuna.



40. Gestión de Galerías de Artes Visuales

El presente programa permite dar continuidad a una política pública municipal orientada al acceso y fortalecimiento de la acción cultural local en el ámbito de las artes visuales. Su objetivo es observar y orientar los procesos culturales relacionados con la identidad comunal, el patrimonio, el arte emergente y el arte local, así como fomentar intercambios formativos y de extensión con otras instituciones adscritas.

Para el desarrollo de este programa, se consideran las siguientes líneas de acción:

- La promoción del acceso gratuito, democrático y universal de la comunidad bosquina a las exhibiciones de artes visuales, ya sea en las galerías o a través de itinerancias de estas a diferentes localidades en la comuna y dentro y fuera de la región metropolitana.
- El reconocimiento y valorización de la labor cultural de los artistas locales.
- Intercambio cultural entre otras instituciones culturales, universidades, facultades de artes visuales etc..
- Perfeccionamiento de la gestión cultural en artes visuales.
- Vinculación con el medio académico cultural.
- Calidad técnica a las producciones institucionales.

41. Patrimonio, Identidad y Derechos Humanos

Este programa se articula en tres líneas de trabajo, que estarán en permanente vinculación con la mesa de actividades, con el objetivo de fortalecerlas y potenciar su impacto.

Primera línea: Se centra en la realización de intervenciones para el rescate de la memoria en barrios emblemáticos de la comuna. Este trabajo aborda sus orígenes, adversidades y, sobre todo, los logros que permiten construir un futuro para las nuevas generaciones. La metodología aplicada busca recuperar la historia e idiosincrasia local mediante el rescate y transmisión de la identidad comunal. Estas actividades, lideradas por gestores culturales y comunitarios, promueven que los vecinos compartan experiencias y destaquen aspectos valiosos de su historia reciente, generando un relato colectivo. Las tertulias organizadas fomentan la interacción entre generaciones, fortalecen los lazos sociales y crean un patrimonio oral que enriquece la identidad comunitaria. Además, visibilizan los logros y valores compartidos, así como los desafíos actuales en infraestructura y servicios, promoviendo la participación ciudadana y el sentido de corresponsabilidad en la gestión comunitaria.



Segunda línea: Está orientada al reconocimiento de la identidad y la participación cultural como un derecho fundamental. Para ello, se organizarán visitas guiadas a lugares emblemáticos y patrimoniales de la comuna, acercando a la comunidad a su propio patrimonio y fortaleciendo el sentido de pertenencia.

Tercera línea: Se enfoca en la instalación de un sistema de archivo para facilitar la investigación patrimonial. Esto se logrará mediante la revisión y organización de archivos comunitarios, archivos visuales, así como la creación de un repositorio digital y registros audiovisuales. Así, se conformará un sistema de archivo permanente y accesible, que permita preservar y difundir el patrimonio para las futuras generaciones.

42. Administración y mantención de Complejos Deportivos

Mediante la implementación de este programa permite garantizar el funcionamiento adecuado de los recintos deportivos de administración municipal, asegurando que vecinos y vecinas de la comuna de El Bosque accedan a infraestructuras en óptimas condiciones sanitarias y estructurales para el desarrollo de actividades físicas y deportivas.

Actualmente, la comuna cuenta con 107 equipamientos públicos identificados como recintos deportivos, siendo en su mayoría multicanchas, además de los recintos administrados directamente por el municipio, como el Polideportivo Carlos Abarca y el Estadio Lo Blanco.

A través de este programa, se ejecutarán mantenciones preventivas y correctivas en los recintos municipales, incluyendo tanto la infraestructura como el recurso humano necesario para su operación y cuidado continuo.

En el caso de los recintos comunitarios, se contempla el apoyo con materiales para reparaciones menores, tales como:

- Pinturas de alto tráfico para el demarcado de canchas,
- Reposición de equipamiento menor (aros y tableros de básquetbol, redes, entre otros),
- Suministro de materiales básicos que permitan conservar estos espacios en condiciones seguras y funcionales para el uso de la comunidad.

Con este esfuerzo, el municipio busca promover el acceso equitativo a espacios deportivos de calidad, impulsando el deporte barrial y fortaleciendo el tejido social a través de la actividad física.



43. Actividad Física y Deporte

Este programa se fundamenta en la necesidad de entregar herramientas concretas a la comunidad para el desarrollo eficaz y eficiente de sus proyectos deportivos. Su propósito principal es aumentar la participación comunitaria en actividades físicas y deportivas, entendidas como espacios clave de prevención, protección, integración y desarrollo social.

A través de talleres deportivos en los sectores más alejados de los principales recintos comunales (como el Polideportivo Carlos Abarca y el Estadio Lo Blanco), se busca garantizar el acceso a instancias recreativas y formativas que promuevan la inclusión de personas de todas las edades, fortaleciendo la vida comunitaria a través del deporte.

Uno de los objetivos específicos del programa para el año 2026 es incrementar en un 20% la cobertura de las Escuelas Deportivas que se desarrollan en los barrios, pasando de 20 a 30 participantes por escuela. Esta expansión permitirá llegar a más vecinos y vecinas, promoviendo la práctica regular de actividad física en entornos accesibles y cercanos.

Así, se consolida una estrategia comunal de desarrollo deportivo basada en tres pilares: recreación, formación y competencia, con una oferta amplia y diversa que no solo se concentra en los grandes centros deportivos, sino que también se despliega en los territorios, fortaleciendo los espacios de participación ciudadana y promoviendo el desarrollo organizacional local.

44. Asesoría y Acompañamiento Organizacional Deportivas

Este programa se fundamenta en el despliegue territorial de la unidad territorial del Departamento de Deportes, por esta razón se instalan seis Gestores Deportivos territoriales en cada uno de los seis sectores de la comuna, quienes tendrán entre otras funciones, informar respecto a la difusión de actividades comunales, al desarrollo deportivo local, instalar distintas iniciativas, acompañar y asesorar a las organizaciones en materias de planificación estratégica, evaluación, postulación a fondos concursables.

ACOMPañAMIENTO Y ASESORIA ORGANIZACIONAL:

Entregar información, asesoría y orientación a las organizaciones deportivas de carácter sectorial y comunal a clubes deportivos y organizaciones comunitarias que promuevan la actividad física y el deporte, ya sea a diferentes fondos concursables, planificación estratégica, organización de



eventos deportivos, difusión y todo lo que diga relación con su desarrollo. Por lo anterior, se actualiza de manera permanente el catastro a través de una ficha detallada de todas las instituciones deportivas activas en todos sus aspectos como, PJ, directivas vigentes, grupos etarios, actividades deportivas, su participación deportiva competitiva, etc.

CAPACITACIÓN:

Proporcionar instancias de capacitación y perfeccionamiento que permitan mejorar la gestión en actividad física de las diversas organizaciones de la comuna de El Bosque. Estas se realizarán a través de charlas, capacitaciones, escuela de dirigentes y seminarios, se llevarán a cabo de manera online y/o presenciales. Realización de convenios con instituciones de educación superior en el ámbito de la actividad física y deportiva, instituciones que tengan carreras de formación en Educación Física, entrenamiento deportivo, entre otras.

CONSTITUCIÓN DE ORGANIZACIONES DEPORTIVAS:

Constituir legalmente a las organizaciones y grupos que centran su accionar en el desarrollo deportivo, así como también entregar toda la asesoría para la adecuación de sus estatutos a los otros cuerpos legales (ley del deporte).

45. Asuntos Religiosos

La Oficina de Asuntos Religiosos es el área municipal responsable de mantener una relación directa y permanente con las comunidades religiosas de El Bosque. Su función principal es acompañar, orientar y apoyar a las iglesias y organizaciones de fe, facilitando su acceso a los programas y recursos que ofrece el municipio.

Es fundamental fomentar la participación ciudadana de estas comunidades, considerando la transversalidad en género y edad dentro de sus integrantes. Actualmente, se observa un fenómeno relevante: la creciente incorporación de niños, niñas y adolescentes a las diversas expresiones religiosas en la comuna. Paralelamente, la participación de mujeres y personas mayores continúa siendo altamente significativa.

La oficina mantiene vínculos constantes con diversos credos religiosos y organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la religión. En este marco, se desarrollan acciones en ámbitos como la solidaridad, la educación no formal, operativos de salud y otras iniciativas sociales.



El programa trabaja estrechamente con las comunidades religiosas para integrar sus capacidades y experiencias en los proyectos sociales de la comuna, fortaleciendo el trabajo conjunto entre las iglesias y el municipio, en beneficio de toda la comunidad bosquina.

46. Migración, Refugio e Interculturalidad

Este programa apunta al apoyo a los migrantes que se encuentran en situación regularizada y los que no, para lograr dar una oportunidad de inserción laboral, entre otros según cifras del INE, la población de origen extranjero en nuestra comuna representa cerca del 5% del total. Esta realidad implica tanto desafíos como oportunidades para construir sociedades más inclusivas e interculturales.

Un número significativo de nuestros usuarios y usuarias se encuentran en situación migratoria irregular, lo que limita su pleno acceso a derechos y dificulta su integración social. Al mismo tiempo, estas personas aportan una gran diversidad cultural y lingüística, lo que representa una valiosa oportunidad para fomentar espacios de interculturalidad. Sin embargo, es fundamental crear espacios institucionales que permitan el desarrollo efectivo de estos procesos.

Las líneas de trabajo del programa son las siguientes:

- 1. Atención al público**
- 2. Interculturalidad y participación**
- 3. Capacitación y sensibilización**
- 4. Articulación interna**
- 5. Alianzas estratégicas y vinculación con el medio**
- 6. Presentación de avances para el Sello Migrante.**

A partir de estas directrices, el programa “Migración, Refugio e Interculturalidad” busca consolidar una institucionalidad capaz de responder a las necesidades de las personas migrantes y refugiadas de la comuna. Para ello, promueve la articulación tanto interna como externa del municipio, ofrece espacios de intercambio intercultural y proporciona herramientas que faciliten una integración efectiva en nuestra sociedad.



47. Mujer y Género

El Programa Municipal, implementado a través del Centro de Desarrollo Integral Mujer y Género, se configura como una plataforma fundamental para la comunidad, con un énfasis especial en el apoyo y empoderamiento de las mujeres. Impulsado por la gestión del Alcalde Manuel Zúñiga, este programa busca transformar la calidad de vida de los habitantes de la comuna mediante un enfoque integral que promueve la equidad, la igualdad de oportunidades y el desarrollo humano.

La meta principal del programa Mujer y Género es atender la realidad de las mujeres en la comuna, creando conciencia sobre las desigualdades existentes y diseñando propuestas que fomenten la equidad y la autonomía. Para ello, se centra en diversas áreas estratégicas que incluyen la salud, la participación ciudadana, el desarrollo sociolaboral, la formación y capacitación, así como el fortalecimiento organizacional.

Salud y autocuidado: Se implementan actividades orientadas a promover la salud integral de las mujeres, incluyendo talleres sobre derechos sexuales y reproductivos, prevención de enfermedades de alto riesgo como el cáncer de mama y cervicouterino, y salud mental. Además, se organizan jornadas de sensibilización y eventos educativos que fomentan la realización de exámenes preventivos y la educación en salud.

Cultura y Participación ciudadana: Este eje tiene como objetivo promover y fortalecer la participación activa de las mujeres en el ámbito cultural y comunitario, fomentando el desarrollo de redes y espacios de expresión artística y social. Se facilita la creación de espacios donde las mujeres puedan compartir sus vivencias y habilidades artísticas. Este fortalecimiento contribuye a revitalizar y expandir la red cultural, permitiendo que las mujeres participen en actividades que además funcionan como formas de resiliencia y superación personal.

Sociolaboral: Se mantiene un enfoque en la capacitación de mujeres artesanas para fomentar el emprendimiento, brindar asesoramiento en la postulación de proyectos y facilitar la implementación de espacios de venta. Todo esto con el propósito de promover la independencia y autonomía económica de las participantes.

Formación y Capacitación: Se ofrece una variedad de talleres formativos en áreas como artesanías, oficios, estética, nuevas tecnologías y comercio digital. Estos espacios están diseñados para ampliar los conocimientos y fortalecer las habilidades de las mujeres, preparándolas de manera integral para su inserción y desarrollo en el mundo laboral.



Fortalecimiento Organizacional: Esta línea se enfoca en el desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la comuna, promoviendo la incorporación de nuevas agrupaciones al trabajo conjunto con el municipio. Además, coordina con los profesionales del Centro para implementar y dar seguimiento a los planes de desarrollo comunal.

Masculinidades No Hegemónicas: Se implementará un programa de sensibilización sobre masculinidades no hegemónicas, dirigido a niños, jóvenes y adultos, para promover la igualdad de género, erradicar la violencia y fomentar la participación activa de los hombres en el cambio social.

Para asegurar el éxito del programa, se contará con un equipo especializado en género y sensibilización feminista, capacitado para impartir talleres y facilitar la formación de lideresas. Esto garantizará un impacto positivo en toda la comuna, respondiendo eficazmente a las necesidades de la comunidad. En resumen, el Programa Mujer y Género reafirma su compromiso con la equidad y el desarrollo integral de las mujeres y la comunidad.

48. Diversidad y Disidencia

El Programa Diversidad y Disidencias se enfoca en mejorar la calidad de vida de las personas LGBTIQANB+ y sus familias en la comuna de El Bosque, reconociendo los cambios sociales que ha experimentado nuestro país y ofreciendo una atención y acompañamiento integral. Sus lineamientos estratégicos se basan en un enfoque integral que destaca la transversalidad de la difusión y visibilización como eje central, desplegándose en cinco dimensiones operativas, cada una con componentes interrelacionados y complementarios.

Transversal - Difusión y Visibilización: Este eje atraviesa todas las acciones del programa, con el objetivo de promover el respeto, la inclusión y la participación activa de las diversidades sexo-genéricas en los espacios públicos y comunitarios. Se concreta a través de campañas, la participación en efemérides, ferias, actividades conmemorativas y diversas acciones comunicacionales.

- 1) *Atención:* Se ofrece acompañamiento, orientación e información a personas de la diversidad sexo-genérica y sus familias. Esto incluye atenciones presenciales, derivaciones, seguimientos y apoyo personalizado según la pertinencia de cada caso.
- 2) *Trabajo Formativo:* Se desarrollan actividades que fomentan la inclusión en todos



los ámbitos, promoviendo el aprendizaje colectivo y colaborativo. Se imparten talleres, charlas y capacitaciones en escuelas, centros de salud, organizaciones sociales y comunidades externas, con un enfoque integral.

- 3) *Trabajo Territorial y de Vinculación:* El programa fortalece la colaboración y cooperación con organizaciones gubernamentales y de la sociedad civil, tanto dentro como fuera de la comuna. El objetivo es sensibilizar, compartir información y recursos, y trabajar en conjunto para abordar problemas y objetivos comunes.
- 4) *Jornadas de Sensibilización:* Se realizan jornadas participativas que promueven el respeto, la inclusión y el reconocimiento de las identidades sexo-genéricas diversas. Utilizando metodologías interseccionales y material educativo, estas actividades buscan desnaturalizar prácticas discriminatorias, fortalecer la empatía y construir entornos seguros y libres de violencia para las personas LGBTIQANB+.
- 5) *Hitos Significativos:* El programa conmemora hitos nacionales e internacionales que promueven la visibilidad, el reconocimiento de derechos y la memoria histórica de las diversidades sexo-genéricas.

49. Senda Previene

La Oficina de Prevención de El Bosque implementa la política pública nacional de prevención de SENDA (2024-2030) a nivel local, coordinando programas desde la DIDECO y promoviendo la vinculación intersectorial con redes de tratamiento y prevención escolar. El Programa SENDA Previene actúa en ámbitos educativos, laborales y comunitarios, ofreciendo información, sensibilización y atención directa a usuarios.

El Programa SENDA Previene implementa la oferta programática institucional a nivel comunal, poniendo especial énfasis en la información, sensibilización y el fortalecimiento de la temática de prevención. Las acciones se desarrollan en tres ámbitos principales: educativo (establecimientos educacionales), laboral (Trabajar con Calidad de Vida – TCV en grandes empresas) y comunitario, además de mantener un espacio de atención a usuarios para resolver dudas relacionadas con la prevención del consumo.

Educación: Se ejecutan componentes preventivos que van desde la prevención universal, con material dirigido a todos los niveles, hasta la prevención ambiental, que incluye el trabajo estructural y la gestión dentro de los establecimientos. Además, se trabaja la prevención selectiva e indicada, enfocándose en casos con alto riesgo de consumo a temprana edad, abordando intervenciones grupales e individuales.



Parentalidad: Busca contribuir a la prevención del consumo de alcohol y drogas en niños, niñas, adolescentes y jóvenes, mediante el aumento del involucramiento parental de madres, padres y adultos cuidadores.

Laboral: El programa Trabajar con Calidad de Vida (TCV) impulsa la prevención en los espacios laborales, desarrollando protocolos, fortaleciendo la capacitación y entregando herramientas para el abordaje de esta temática.

Comunitario: La prevención en espacios comunitarios es esencial, ya que es el lugar donde las personas habitan y desarrollan sentido de pertenencia. Por ello, se articula con grupos barriales, juntas de vecinos, comités de seguridad y otros actores comunitarios. El objetivo es vincular recursos de las redes comunales y fortalecer el liderazgo y la gestión local.

Atención de Usuarios: Este espacio está abierto para acoger y orientar a la población de El Bosque, permitiendo despejar dudas y consultas sobre la prevención del consumo, sin importar el nivel de involucramiento con la problemática.

Además de participar activamente en las redes comunales, la oficina lidera dos importantes redes propias. La Red de Prevención Escolar, que agrupa a establecimientos educacionales interesados en trabajar la prevención del consumo de drogas y alcohol mediante información, capacitación y contacto con redes comunales y externas. Y la Red de Prevención Integral, que reúne a diversos dispositivos dedicados a la prevención y tratamiento, con el fin de actualizar contenidos, fortalecer las redes de referencia y derivación, y posicionar esta temática en la comuna.

50. Sernac

El Programa de Atención al Consumidor de la comuna de El Bosque tiene como misión informar, educar y proteger a los consumidores mediante charlas, talleres y operativos en terreno, dirigidos especialmente a adultos mayores, jóvenes y organizaciones sociales. Su labor incluye la promoción de derechos y deberes, la gestión de reclamos y convenios, así como la entrega de asesoría jurídica y educación financiera, acercando estos servicios a la comunidad y fomentando un consumo responsable. Su objetivo es proteger y promover los derechos de los consumidores, impulsando la transparencia, la equidad y la participación ciudadana en las relaciones de consumo.



51. Promoción de Derechos de la Niñez y Adolescencia

El Programa de Promoción de Derechos de la Niñez y Adolescencia para el año 2026 se basa en la ratificación de la Convención Internacional sobre los Derechos de la Niñez y Adolescencia. Desde entonces, ha crecido el interés por parte de organizaciones comunitarias y de la sociedad civil en promover y proteger estos derechos. Esto ha contribuido a fortalecer la conciencia sobre la importancia de reconocer a niños, niñas y adolescentes como sujetos plenos de derechos y ciudadanos activos, y no simplemente como objetos de protección. Su objetivo es promover y fortalecer la participación activa y la expresión social y cultural de niños, niñas y adolescentes (NNA) de 7 a 17 años, fomentando la construcción temprana de ciudadanía en los espacios comunitarios y comunales, desde un enfoque centrado en la promoción de sus derechos.

52. Juventud y Ciudadanías

El Programa Juventudes y Ciudadanía está dirigido a jóvenes entre 17 y 29 años que residan en la comuna y que requieran acompañamiento profesional en la articulación de redes, acceso a la información y educación. Su objetivo principal es fomentar la participación de las juventudes en las diversas áreas municipales, promoviendo su involucramiento en talleres, facilitando el acceso a la información institucional y apoyando la continuidad del Preuniversitario Municipal, que busca preparar a los jóvenes para la prueba de acceso a la educación superior, además de informar sobre otras instancias socioformativas.

El programa también tiene como propósito ayudar a que los jóvenes visualicen un proyecto de vida y mejoren su calidad de vida, entendida como la articulación de metas y estrategias para su logro a corto, mediano y largo plazo en el ámbito personal.

El Preuniversitario Municipal ofrece clases en las distintas asignaturas evaluadas en la prueba, permitiendo a los estudiantes elegir entre Ciencias, Competencia Lectora, Historia y Ciencias Sociales, Competencia Matemática 1 y/o Competencia Matemática 2.

Además, se desarrollan dos ejes de trabajo complementarios: por un lado, Orientación Vocacional, que proporciona herramientas reflexivas e informativas sobre diversas opciones socioformativas para las trayectorias de vida de las juventudes; y por otro, la difusión de talleres de oficios, habilidades sociales, género, autocuidado, bienestar y actividades artísticas, según los intereses de los jóvenes y el calendario municipal.



Todas estas acciones se articulan con los recursos y servicios de los distintos departamentos y oficinas municipales, buscando un acompañamiento integral para las juventudes de la comuna.

53. Navidad el Bosque

El Programa de Navidad en El Bosque está diseñado para entregar juguetes y golosinas a niños y niñas residentes en la comuna, a través de las Juntas de Vecinos y organizaciones comunitarias. Previa coordinación y presentación del programa por parte de los Gestores Territoriales a las comunidades, se realiza la inscripción de los beneficiarios mediante una estrategia casa a casa, llevada a cabo por los comités de Navidad, directivas de las Juntas de Vecinos, delegados/as y dirigentes comunitarios. Esta metodología facilita la recopilación de datos y asegura la entrega de juguetes a niños y niñas de entre 1 y 6 años.

El programa incluye las siguientes actividades y criterios:

- La compra de juguetes será unisex, seleccionados bajo un criterio de género inclusivo.
- Los juguetes deben ser fáciles de manipular, con sujeción firme, colores llamativos y variados. Se preferirán juguetes de plástico con terminaciones redondeadas, alta densidad y resistencia óptima a las caídas, además de bordes lisos. También se aceptarán juguetes de tela con costuras reforzadas.
- No se aceptarán ofertas que promuevan la violencia, como réplicas de armas (pistolas, arcos, espadas, lanzas), ni juguetes con piezas pequeñas que puedan ser fácilmente ingeridas por niños o niñas. Asimismo, los juguetes deberán ser no tóxicos y seguros para la salud de los beneficiarios del programa.
- No se aceptarán juguetes que funcionen con pilas y/o baterías.
- La selección de juguetes será realizada por una comisión conformada por coordinadores territoriales, integrantes del Consejo Comunal de la Infancia, un dirigente por sector, representantes de la Oficina de Niñez y la encargada de la OPD.
- Se constituirá un equipo logístico encargado del acopio y la distribución de los juguetes por sector.
- Se definirá la sede para la entrega de juguetes y golosinas a las Juntas de Vecinos y Comités de Navidad, coordinada por los equipos sectoriales.
- La entrega final de juguetes y golosinas será realizada por las Juntas de Vecinos.

Para la implementación del programa en 2026, se propone un salto cualitativo orientado a entregar un presente más significativo a los niños y niñas, privilegiando regalos que fomenten hábitos de lectura y/o el aprendizaje lúdico.



54. Talleres Comunitarios DIDECO “ El Bosque se activa”

El programa Talleres Comunitarios Dideco 2026 “El Bosque se Activa” se implementará desde marzo a diciembre del año señalado en distintas etapas, tanto en su planificación como del desarrollo de los talleres en los territorios:

- Presentación a la Dirección sobre los siguientes temas: Distribución de talleres por sector; N° Ciclos de talleres; estrategia de difusión y distribución de gastos operacionales para el desarrollo de los talleres.
- Presentación al equipo territorial el programa Talleres Comunitarios Dideco 2026 para dar a conocer criterios y números de talleres por sector.
- Presentación por parte de los Coordinadores/as Territoriales a los equipos sectoriales donde están incorporados las miradas de las unidades temáticas de la Dideco para la definición de los barrios y los tipos de talleres; se espera que cada equipo pueda generar las condiciones para implementar consulta para la determinación del tipo de talleres.
- Desarrollo de proceso de recolección de datos y documentos para la contratación de monitores/as que estarán a cargo de los talleres.
- Implementación y desarrollo de “Talleres Comunitarios Dideco 2026” El Bosque se Activa; cada ciclo tiene una duración de 12 sesiones semanales con una duración de dos horas la sesión, teniendo la posibilidad de continuidad los del primer ciclo de talleres.
- Cierre de los talleres del primer y segundo ciclos con muestras y exposición de lo aprendido, estas pueden desarrollarse a nivel comunal, temático, sectorial y/o barrial.
- Evaluación del programa con dirigentes/as y funcionarios de los distintos sectores.

Los Talleres Comunitarios Dideco 2026 “El Bosque se Activa” es un programa vital para el desarrollo comunitario en los barrios de la comuna, donde una cantidad importante niños/as, jóvenes/as, adultos/as y personas mayores participan en la oferta que presenta la municipalidad en los territorios.

Por otro lado, los equipos sectoriales generan un debate importante en el proceso de focalización instalando variables, temáticas, experiencias y el trabajo que cada uno desarrolla en los territorios.

55. Fondo de Iniciativa Comunitarias

El Fondo de Iniciativas Comunitarias, financiado por la Ilustre Municipalidad de El Bosque y gestionado a través de la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), se presenta como una herramienta clave para fortalecer la participación activa de la comunidad organizada en el desarrollo local.



Este fondo se enmarca dentro del Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO) 2025-2030, integrando las diversas visiones y propuestas que surgen desde los barrios, zonas y sectores de la comuna. Su propósito es colocar a los vecinos y vecinas en el centro del desarrollo, reconociendo su rol protagónico en la construcción de una comuna más justa, participativa y cohesionada.

La participación ciudadana, la democracia local y la identidad territorial son pilares estratégicos de este fondo, el cual promueve proyectos comunitarios con enfoque en derechos humanos, sustentabilidad y fortalecimiento del tejido social.

En definitiva, este fondo busca generar impacto comunitario, incentivando el encuentro entre vecinos y vecinas, el uso activo de los espacios públicos, y la concreción de iniciativas colectivas que mejoren la calidad de vida en los territorios, consolidando así una vida comunitaria más activa, organizada y solidaria.

Para el año 2026, el Fondo contempla el desarrollo de los siguientes procesos para su ejecución:

- Constitución de la comisión FIC, integrada por representantes de las unidades del DIDECO.
- Actualización de las bases y formularios.
- Convocatoria a jurados institucionales y comunitarios.
- Proceso de Presentación y aclaración de bases hacia la comunidad organizada desde los territorios y de las oficinas temáticas.
- Recepción de proyectos e iniciativas concursables.
- Presentación por parte de la comunidad proyectos e iniciativas concursables.
- Evaluación técnica de las iniciativas comunitarias.
- Selección de proyectos por parte del jurado.
- Ceremonia de premiación.
- Ejecución y desarrollo de los proyectos.
- Rendición y evaluación de las iniciativas.

Este programa proyecta la implementación de la XXIV versión del Fondo de Iniciativas Comunitarias, constituyéndose como una práctica concreta de participación ciudadana. A través de este fondo, se canalizan e implementan propuestas, iniciativas y acciones impulsadas por actores y actrices sociales que consideran relevantes para el desarrollo local. Su ejecución permitirá dinamizar la vida comunitaria, fortalecer el tejido social y contribuir al mejoramiento de los barrios de la comuna.



56. Mesa Intersectorial y Comunitaria de Alimentación

La Mesa Intersectorial y Comunitaria de Alimentación es un programa innovador que tiene como objetivo fortalecer y fomentar prácticas comunitarias relacionadas con la creación de huertos urbanos, la alimentación saludable y la soberanía alimentaria en la comuna de El Bosque.

Este programa se ha consolidado gracias al compromiso sostenido de quienes integran la Mesa de Alimentación Comunal, conformada por funcionarios y funcionarias de diversas direcciones municipales, tales como:

- Dirección de Salud
- Dirección de Medio Ambiente
- Dirección de Desarrollo Comunitario
- Dirección de Obras Municipales
- Dirección de Desarrollo, Innovación y Emprendimiento Territorial
- SECPLAN
- Fundación EPES

Este espacio de articulación intersectorial ha sido clave para identificar y potenciar diversas iniciativas vinculadas a la alimentación y el medio ambiente en los distintos sectores de la comuna. A través de un trabajo colaborativo con las comunidades, se ha logrado impulsar la implementación de huertas comunitarias, fortalecer el tejido social y construir colectivamente conocimientos prácticos y teóricos en torno a la soberanía alimentaria.

En definitiva, esta mesa representa un modelo de gestión participativa y sostenible, que contribuye al bienestar de la comunidad, promueve la autogestión vecinal y consolida una cultura alimentaria más consciente, saludable y justa para todas y todos.

57. Participación PLADECO 2025 - 2030

El Programa de Participación del PLADECO 2025-2030 de la Ilustre Municipalidad de El Bosque, ejecutado desde la Unidad de Gestión Territorial de la Dirección de Desarrollo Comunitario, será responsable de acompañar y coordinar la implementación del Plan de Desarrollo Comunal para el periodo 2025-2030. Esta unidad articula las diversas acciones propuestas en el plan, especialmente aquellas vinculadas al lineamiento estratégico de "Participación Ciudadana, Democracia e Identidad Local". Además, colaborará en la gestión interna con otras direcciones y unidades municipales para implementar los distintos macroprocesos clave del PLADECO 2025-2030.



En este contexto, la unidad desarrolla y ejecuta mesas de trabajo sectoriales que se reúnen periódicamente para garantizar la correcta implementación del plan y los diversos programas comunitarios vigentes. Asimismo, implementa mesas de trabajo en los seis sectores de la comuna, en colaboración con la comunidad, para realizar seguimiento y programar las iniciativas y acciones propuestas.

Durante el periodo presupuestario 2026, se llevarán a cabo diversas acciones destinadas a fortalecer la participación de vecinos y vecinas, fomentando mecanismos de planificación sectorial, control y seguimiento, lo que permitirá una mayor visibilización de los procesos asociados al PLADECO.

Por otra parte, la Unidad de Gestión Territorial desempeña las siguientes funciones clave:

- *Apoyo y asesorías organizacionales:* Orientar y asesorar a las organizaciones comunitarias de la comuna con el fin de fortalecer la dinámica organizacional y la cohesión comunitaria en los barrios.
- *Coordinación del proceso de constitución de organizaciones:* Gestionar la formación de nuevas organizaciones comunitarias conforme a la Ley 19.418, que regula las Juntas de Vecinos y otras agrupaciones.
- *Promoción de la asociatividad barrial y mesas de trabajo:* Facilitar espacios de encuentro entre vecinos/as, comunidades organizadas y la municipalidad para instalar procesos comunitarios y fomentar la participación ciudadana.
- *Constitución, coordinación y conducción de equipos sectoriales:* Formar y liderar equipos multidisciplinarios encargados de implementar los distintos programas sociales y urbanos en la comuna.
- *Definición y desarrollo de una estrategia comunicacional:* Implementar acciones que difundan la oferta municipal en los diferentes sectores, estableciendo mecanismos permanentes de comunicación con la comunidad para fortalecer el vínculo con programas y proyectos municipales, lo cual contribuye al conocimiento y participación en los procesos comunitarios, y al fortalecimiento de la democracia local.
- *Desarrollo de espacios y estrategias de participación ciudadana:* Fomentar el rol deliberativo de la comunidad a través de mecanismos como consultas ciudadanas, cabildos, audiencias públicas, comisiones y mesas de trabajo, garantizando así la vinculación de la sociedad civil en la toma de decisiones.
- *Acompañamiento y asesoría a organizaciones territoriales:* Apoyar la ejecución de iniciativas que promuevan la vida comunitaria, la convivencia y las buenas relaciones entre vecinos/as.



- *Coordinación y facilitación de audiencias e instancias de encuentro:* Organizar espacios de diálogo y encuentro entre el alcalde y la comunidad.

Dirección de Desarrollo Social

58. Convenio Ventanilla Municipal

La Ventanilla Única Municipal (VUM) es un espacio de atención centralizado que facilita el acceso de vecinos y vecinas a diversos servicios municipales y comunitarios, permitiéndoles realizar múltiples trámites en un solo lugar, de manera eficiente y cercana.

Este sistema ha sido diseñado con el objetivo de mejorar la atención ciudadana, simplificando procesos y evitando traslados innecesarios entre distintas oficinas. Actualmente, la VUM ofrece atención en los siguientes servicios:

- Asistencia Social
- Registro Social de Hogares (RSH)
- Subsidios
- Vivienda
- Derechos de Aseo
- Obras Municipales
- OMIL (Intermediación Laboral)
- Impuesto Territorial
- Certificados a través de Tótem del Registro Civil y Fonasa

Próximamente, se incorporará un Punto Virtual de Atención de ChileAtiende, ampliando aún más la oferta de servicios disponibles para la comunidad.

La VUM representa el compromiso de la Ilustre Municipalidad de El Bosque con una gestión pública más cercana, eficiente y orientada a las necesidades reales de la ciudadanía.



59. Asistencia Social

El Programa de Asistencia Social tiene como objetivo brindar atención y apoyo a personas y familias que se encuentran en situación de extrema pobreza, pobreza, vulnerabilidad o necesidad manifiesta. Estas condiciones impiden que el grupo familiar pueda cubrir por sí mismo sus necesidades básicas en áreas fundamentales como la asistencia social, la salud, la vivienda y la educación.

En este contexto, la unidad está facultada para otorgar apoyos de carácter asistencial en diversos ámbitos, tales como: alimentación, camas y camarotes, servicios funerarios, tratamientos e insumos médicos, ayudas técnicas, y materiales para la reparación de viviendas.

En el ámbito de la promoción social, el programa también entrega orientación e información oportuna sobre beneficios como las Becas de Mantención JUNAEB, Becas Municipales y apoyo para el arancel de matrícula de estudiantes de educación superior. Asimismo, se elaboran informes sociales dirigidos a diversas instituciones, promoviendo que las personas se vinculen con la red local y accedan a soluciones integrales a través de distintos actores sociales y comunitarios.

Un aspecto relevante del programa es el trabajo territorial que se realiza bajo la línea programática de desconcentración y descentralización de los servicios sociales de DIDESO, lo que ha permitido acercar la atención a los distintos sectores de la comuna. Esta experiencia ha sido altamente valorada por la comunidad bosquina, ya que facilita la interacción directa con los actores locales y mejora la respuesta a sus necesidades.

Finalmente, se destaca el trabajo conjunto con líderes y lideresas de la comuna, con quienes se desarrollan espacios de capacitación en políticas sociales públicas y locales, con el propósito de fortalecer sus capacidades, empoderarlos en su rol y fomentar su participación activa en el desarrollo comunitario.

60. Municipio en Tu Barrio

El Programa “Municipio en tu Barrio” nace como respuesta a la necesidad de acercar servicios y oportunidades a vecinos y vecinas que habitan en sectores y poblaciones alejadas del barrio cívico de la comuna. Estas zonas, en su mayoría, presentan altos índices de hacinamiento, precariedad económica y una alta presencia de grupos prioritarios según rangos etarios, entre otras características. Esta situación se evidencia a través de los datos estadísticos entregados por el



Registro Social de Hogares, así como por la mirada integral de los equipos municipales que desarrollan intervenciones comunitarias en los distintos territorios.

Durante la pandemia, el programa fue retomado ante la urgencia de los vecinos y vecinas por acceder a la mayor cantidad posible de ayudas estatales. Actualmente, persiste la necesidad de contar con servicios municipales en el territorio de forma permanente y sistemática en el tiempo. Por esta razón, las distintas direcciones municipales han puesto a disposición sus equipos técnicos para integrar el trabajo territorial dentro de sus planificaciones, disponiendo de recursos humanos y operacionales, material de difusión y herramientas tecnológicas para una atención eficiente y oportuna.

La oferta programática constituye el eje central que orienta este servicio, por lo que debe responder a las necesidades reales y demandas de la comunidad, siendo además adaptable a las particularidades de cada barrio.

Servicios Municipales en Territorio

Los servicios que se despliegan en el marco del programa “Municipio en tu Barrio” incluyen:

- **Servicios Sociales:**
 - Asistencia social
 - Gestión de subsidios sociales
 - Actualización y orientación del Registro Social de Hogares
- **Vivienda:**
 - Información y orientación sobre subsidios habitacionales
- **Medio Ambiente:**
 - Tenencia responsable de mascotas (incluye atención veterinaria)
 - Operativos de retiro de residuos voluminosos
 - Gestión ambiental comunitaria
- **Salud:**
 - Educación para la salud
 - Campañas de vacunación
 - Exámenes preventivos
 - Atención dental
 - Auriculoterapia
- **Atención Jurídica:**
 - Orientación y asesoría legal
- **Otros Servicios:**
 - Información y trámites relacionados con derechos de aseo



Este programa busca no solo descentralizar la gestión municipal, sino también fortalecer el vínculo entre la institución y la comunidad, promoviendo una atención más equitativa, accesible y cercana.

61. Acompañamiento Familiar Integral

El Programa Familias se encuentra inserto en el marco de la Ley N° 20.595, que crea el Subsistema de Protección y Promoción Social “Seguridades y Oportunidades”, orientado a apoyar a personas y familias en situación de pobreza extrema.

Este programa tiene como objetivo principal realizar un acompañamiento integral a las familias beneficiadas, a través de intervenciones realizadas en sus propios domicilios. Las familias participantes son asignadas por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), conforme a un orden de prelación establecido por dicho organismo.

Una vez que las familias aceptan participar en el programa —manifestando su voluntad mediante la firma de un documento de compromiso— se activa la trayectoria de intervención. Esta es ejecutada en el domicilio por un/a profesional denominado/a Apoyo Familiar Integral (AFI), quien desarrolla un trabajo personalizado con cada grupo familiar.

La intervención se estructura en torno a la aplicación de sesiones individuales y familiares, orientadas por la herramienta denominada Matriz de Bienestar, la cual se construye en conjunto con la familia. Esta matriz considera cinco dimensiones clave del desarrollo familiar:

1. Salud
2. Vivienda y Entorno
3. Educación
4. Trabajo
5. Ingresos

El período de intervención es de 24 meses, durante el cual las familias reciben acompañamiento psicosocial y transferencias monetarias condicionadas (TTMM) que se distribuyen de la siguiente manera:

- 12 meses mientras la familia se encuentra activa dentro del programa.
- 12 meses adicionales una vez egresada, como forma de transición y fortalecimiento de la autonomía.



Para ingresar al programa, las familias deben ser evaluadas y calificadas por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, entidad que determina su inclusión según criterios técnicos establecidos. La participación es voluntaria, y se formaliza mediante la firma de un compromiso, lo que permite su derivación a la Unidad de Intervención Familiar Comunal, donde se inicia el proceso de acompañamiento.

Dirección Gestión de Personas

62. Formación y Capacitación Municipal

El Programa de Formación y Capacitación, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los y las funcionarias municipales.

Como componente del proceso de desarrollo de las personas, este programa busca fortalecer y facilitar la transferencia de competencias y conocimientos transversales y técnicos; actuaciones formativas que son de alto interés institucional en cuanto al desarrollo profesional y perfeccionamiento de las personas, en los procesos administrativos y de gestión municipal.

ALCANCE

Las capacitaciones se encuentran dirigidas a todos/as los/as funcionarios/as del sector Municipal, con asignación de cupos para el sector Salud, indistintamente de su calidad contractual. El desarrollo de la ejecución del presente programa, incluye la realización de 20 capacitaciones aprox., con una estimación de 720 participantes aprox.

OBJETIVOS

Transversales: Formar y capacitar en competencias transversales orientadas a la apropiación de conocimientos, habilidades técnicas, herramientas e instrumentos a fin de potenciar el desempeño de los/as funcionarios/as en el cargo que ocupa, en funciones técnicas, profesionales o de gestión.

Específicos: Se encuentran orientados a la promoción para la ejecución de actividades, el cual genere y potencie los resultados esperados como también el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas y de gestión.



XIII. Iniciativas a postular Fondos Externos

Proyectos a postular a financiamiento F.N.D.R. año 2025:

1. Modalidad Circular N°33 del Ministerio de Hacienda

N°	Código IDI	Nombre de la iniciativa de inversión	Etapas	Monto estimado en M\$
1	40018188	Conservación de veredas en las U.V 10, 12-a, 23 (veredas 7)	Ejecución	\$3.513.505
2	40059634	Conservación de veredas etapa 11, diversos sectores de la comuna de El Bosque	Ejecución	\$1.545.812
3	40068189	Conservación de veredas etapa 12, diversos sectores de la comuna de El Bosque	Ejecución	\$2.058.181
4	40074654	Conservación Vial Observatorio, Tramo Padre Hurtado - San Francisco, El Bosque	Ejecución	\$3.570.896
5	40074862	Conservación vial Avda. San Francisco tramo Lo Martínez - Observatorio	Ejecución	\$1.800.000
6	40069035	Conservación de calzadas diversos tramos de Gran Avda, Comuna El Bosque	Ejecución	\$1.765.556
7	40059635	Conservación de veredas etapa 10, diversos sectores de la comuna de El Bosque	Ejecución	\$1.539.170
8	40065226	Adquisición de camión Alza Persona, camión Pluma y Minicargador, comuna de El Bosque	Ejecución	\$510.248
9	40068990	Adquisición de camioneta de rescate para emergencia de primera intervención, El Bosque	Ejecución	\$134.334
TOTAL (M\$)				14.898.534

2. Modalidad Sistema Nacional de Inversiones

N°	Código IDI	Nombre de la iniciativa de inversión	Etapas	Monto estimado en M\$
1	40045818	Mejoramiento Pista Atlética Estadio Lo Blanco, Comuna de El Bosque	Ejecución	\$3.850.757
2	40058965	Mejoramiento Luminarias Sector 2 comuna de El Bosque	Ejecución	\$1.288.170
3	40059138	Mejoramiento Alumbrado Público Sector 4 comuna de El Bosque	Ejecución	\$1.090.416
4	40063878	Reposición Edificio Administrativo y Galpón Cancha de Patinaje, Estadio Lo Blanco, El Bosque	Ejecución	\$2.000.000
5	40038176	Mejoramiento Cancha Carlos Abarca, Comuna de El Bosque	Ejecución	\$839.412
6	40063869	Construcción Sistema de Evacuación de Aguas Lluvias Plaza Miriam Muñoz, comuna de El Bosque	Ejecución	\$500.000
7	40063843	Conservación Vial Av. Lo Espejo Tramo Capricornio - Pérez Román, El Bosque	Ejecución	\$1.413.918
8	40057306	Adquisición de 54 cámaras y reposición de 12 para sistema de televigilancia en El Bosque	Ejecución	\$1.925.404
9	40063851	Mejoramiento Vial calle Pedro de Mendoza entre Lo Blanco-Lo Moreno, El Bosque	Ejecución	\$ 726.871
10	40038046	Mejoramiento Recinto Deportivo El Candil, Comuna de El Bosque	Ejecución	\$1.215.243
11		Construcción Piscina temperada, comuna de El Bosque	Diseño	\$8.000.000
12	40034291	Construcción espacio Recreativo Deportivo O'Higgins, El Bosque	Ejecución	\$1.066.141
13	40060871	Reposición Centro de Desarrollo Integral de Mujer y Género, comuna de El Bosque	Ejecución	\$1.721.203
14	40067725	Mejoramiento vial Calle Julio Covarrubias tramo Ernesto Riquelme - Uno Sur, El Bosque	Ejecución	\$1.146.515
15		Reposición CCR El Bosque	Diseño	\$1.000.000
16		Centro Cultural Comuna de El Bosque	Diseño	\$7.000.000
17	40073779	Mejoramiento vial Calle Julio Covarrubias Etapa 2 tramo uno sur - Alejandro Guzman	Ejecución	\$1.400.000
18	40063336	Construcción Polideportivo, comuna de El Bosque	Ejecución	\$2.831.128
TOTAL (M\$)				38.288.310



3. Sectorial MINVU

N°	Código IDI	Nombre de la iniciativa de inversión	Etapas	Monto estimado en M\$
1	40003814	Mejoramiento Espacio público Los Raulés, Comuna de El Bosque	Ejecución	68.073
2	40073740	Mejoramiento Espacio Público Las Canteras, El Bosque	Ejecución	27.375
			TOTAL (M\$)	95.448

4. Modalidad Subtítulo N°31 S.N.I Menor a 5.000 UTM

N°	Código IDI	Nombre de la iniciativa de inversión	Etapas	Monto estimado en M\$
1	40067466	Mejoramiento calzadas Villa Kupfer y Calle San Florencio, El Bosque	Ejecución	\$302.822
2	40067962	Mejoramiento Calzadas y Veredas Villas Cóndores de Chile, andina I y III, El Bosque	Ejecución	\$317.321
3	40069123	Mejoramiento diversos pasajes Villas El Almendro II y Lo Moreno, El Bosque	Ejecución	\$223.654
			TOTAL (M\$)	843.798

5. Programa de Mejoramiento Urbano y Equipamiento Comunal (PMU)

N°	Código IDI	Nombre de la iniciativa de inversión	Etapas	Monto estimado en M\$
1	1-C-2024-585	Mejoramiento bandejón Lo Moreno, sector Martín de Solís, El Bosque	Ejecución	\$161.553
2	1-C-2024-562	Ampliación segundo piso sede social Carol Urzúa, El Bosque	Ejecución	\$156.271
3	1-C-2024-1598	[SATE] Construcción camarines para cancha N°2 Estadio Lo Blanco, El Bosque	Ejecución	\$157.976
4	1-C-2025-145	Mejoramiento vial tramos Villa Santa Elena II, El Bosque	Ejecución	\$164.985
5	1-C-2024-586	Mejoramiento plaza Lago Pirihueico, El Bosque	Ejecución	\$160.135
6	1-C-2024-582	Mejoramiento platabanda entorno colegio Nemesio Antúnez, El Bosque	Ejecución	\$161.650
7	1-C-2024-583	Mejoramiento plaza Pablo Neruda, entorno colegio, El Bosque	Ejecución	\$161.190
8	1-B-2025-144	Construcción Multicancha Aguas Marinas, El Bosque	Ejecución	\$168.487
9	1-B-2025-145	Mejoramiento infraestructura vial pasaje Los Mapuches tramos San Francisco-Los Araucanos	Ejecución	\$104.291
10	1-B-2025-146	Mejoramiento infraestructura vial pasaje Danilo Vicencio tramo Ramón Valladares- Los Avellanos, comuna de El Bosque.	Ejecución	\$92.584
			TOTAL (M\$)	1.489.126

Monto Total Iniciativas de Inversión 2025 (M\$) 55.519.768



XIV. Plan de Inversión Comunal

1. Mano de Obra, reparación y construcción de Sedes Comunitarias

El Objetivo de la gestión, es el mejoramiento de los espacios comunitarios existentes de las organizaciones sociales de la comuna, así como también la oportunidad de construir nuevos espacios de reuniones (sedes sociales para organizaciones alineadas al PLADECO). Estos proyectos son ejecutados por la Municipalidad de El Bosque, la que debe contratar la mano de obra para la ejecución de ellos.

Según el estudio del trabajo en terreno realizado por la gestión, señala que aún existen muchos espacios comunitarios que requieren de una reestructuración, cumplimiento de normativa vigente, los cuales deben ser intervenidos ya sea reparando o construyendo para dar una mejor calidad de vida y más oportunidades de encuentros a las organizaciones sociales de la comuna.

Estos proyectos son ejecutados por la I. Municipalidad de El Bosque, para esto se realiza la compra de materiales y la contratación de obra de mano, lo cual permite realizar dichas obras a un menor costo, el cual varía, con un ahorro del 40% aprox. Versus uno licitado.

Se localizará en diversos puntos de la comuna, generando beneficio a la comunidad.

2. MANVU Municipal (Bacheadora)

El objetivo es realizar reparación de calzada a nivel de bacheo menor a 1 m². La ejecución de es mediante Administración Directa de Municipalidad de El Bosque, la que debe contratar la mano de obra para la ejecución de ellos.

Este proyecto se genera para dar solución efectiva y rápida al daño de la carpeta de rodadura en los seis sectores de la comuna.

3. Construcción de veredas menos 30 mts.

Este proyecto tiene como objetivo la construcción de pequeños tramos de veredas de hasta 30 m², que se encuentren en deterioro. Este proyecto está a cargo de la ejecución por Administración Directa de la I. Municipalidad de El Bosque.

Según el estudio del trabajo realizado en terreno, se determina que es necesario el requerimiento de intervenciones de acuerdo con el plan integral de barrios y sectores, con el fin de entregar seguridad a los vecinos y vecinas de la comuna. Para la ejecución de este proyecto se requiere de la Adquisición de Materiales y la contratación de mano de obra. Se localizará en diversos puntos de la comuna, generando beneficio a la comunidad.



4. Materiales de veredas y Administración Directa

Este proyecto tiene como objetivo la construcción de infraestructura vial de la comunidad, específicamente veredas que se encuentren en deterioro.

Según el estudio del trabajo realizado en terreno, se determina que es necesario el requerimiento de intervenciones de acuerdo con el plan integral de barrios y sectores, con el fin de entregar seguridad a los vecinos y vecinas de la comuna.

Se localizará en diversos puntos de la comuna, generando beneficio a la comunidad.

5. Vallas Peatonales con instalación

Este proyecto tiene como objetivo la instalación de vallas peatonales en los distintos puntos y sectores de la comuna.

Según el estudio de trabajo realizado en terreno, se determina que es necesario la instalación de vallas peatonales, con el fin de entregar seguridad vial a los vecinos de la comuna.

Se localizará en diversos puntos de la comuna, generando beneficio a la comunidad.

6. Instalación y compra resaltos de velocidad

Este proyecto tiene como objetivo la construcción e instalación de resaltos de velocidad en los distintos puntos y sectores de la comuna.

Según el estudio de trabajo realizado en terreno, se determina que es necesario la construcción e instalación de vallas peatonales, con el fin de entregar seguridad vial a los vecinos de la comuna.

Se localizará en diversos puntos de la comuna, generando beneficio a la comunidad.

7. Instalación y compra mobiliario urbano

Este proyecto tiene como objetivo la instalación y compra de mobiliario urbano en las plazas y platabandas distribuidas en los sectores de la comuna.

Según el estudio de trabajo realizado en terreno, se determina que es necesario la construcción e instalación de vallas peatonales, con el fin de entregar seguridad vial a los vecinos de la comuna.

Se localizará en diversos puntos de la comuna, generando beneficio a la comunidad.

8. Servicio por mantención de señalización de Tránsito por Administración Directa

Este proyecto tiene como objetivo la construcción de infraestructura vial, que se encuentran en deterioro y/o cumplido con su vida útil. Según el trabajo realizado en terreno, se determina que



es necesario el requerimiento de intervenciones de acuerdo con el plan integral de barrios y sectores, con el fin de entregar seguridad a los vecinos de la comuna.

Se localizará en diversos puntos de la comuna, generando beneficio a la comunidad.

9. Instalación y compra de iluminación Led Administración Directa

Se desarrollará proyectos de iluminación lo que dará el paso a la compra e instalación de nuevos puntos de iluminación led, provocando una mejor iluminación y ahorro energético.

De acuerdo con mapeo de mayores delitos y/o por motivo de hacer mejoras al sistema de iluminación, es que realizara este cambio de sistema de iluminación.

Se localizará en diversos puntos de la comuna, generando beneficio a la comunidad.

10. Vallas Peatonales

Este proyecto surge a partir del levantamiento realizado en terreno, el cual evidenció la necesidad de instalar vallas peatonales con el objetivo de fortalecer la seguridad vial para los vecinos y vecinas de la comuna.

11. Iluminación Multicanchas

Este proyecto surge a partir del levantamiento realizado en terreno, el cual evidencia que aún existen numerosas multicanchas que requieren mejoras en su sistema de iluminación. Estas intervenciones son necesarias para ofrecer una mejor calidad de vida a la comunidad y promover más espacios de encuentro y convivencia.

12. Paisajismo

Este proyecto tiene como objetivo complementar intervenciones previamente realizadas, ya sea en plazas, platabandas o ejes centrales de la comuna. La ejecución estará a cargo de la Municipalidad de El Bosque, mediante el sistema de Administración Directa.

13. Reparación Multicanchas Iluminación y Pintura

El objetivo de esta gestión es mejorar las multicanchas existentes en la comuna. Estos proyectos son ejecutados por la Municipalidad de El Bosque, la cual debe contratar mano de obra para su correcta implementación.



14. Reparación diversos puntos de calzada de la comuna, seis sectores

Según los levantamientos realizados a nivel comunal, se ha determinado la necesidad de intervenir diversos sectores de la comuna con el fin de reparar la calzada. Para la ejecución de este proyecto, será necesario formalizar el proceso a través de una Licitación Pública.

15. Proyecto manejo de arbolado urbano

El presente proyecto de arbolado urbano cuenta con una trayectoria, la cual comienza en el año 2017, fecha desde la cual se ha consolidado como una política permanente de gestión y manejo del patrimonio arbóreo comunal, desarrollada por la Unidad Técnica correspondiente de la Dirección de Medio Ambiente. Desde sus inicios, el objetivo central ha sido planificar, ejecutar y supervisar las labores relacionadas con la conservación, mantención y desarrollo de los árboles urbanos existentes en la comuna.

A nivel comunitario, se ha identificado una creciente demanda por parte de la ciudadanía en relación con la mejora y conservación de los espacios públicos. En este contexto, la planificación del arbolado debe considerar tanto factores bióticos (árboles, arbustos, fauna urbana, recursos hídricos y energéticos) como abióticos (infraestructura vial, luminarias, señaléticas, viviendas, veredas, tendido eléctrico, entre otros), ya que los árboles conviven dentro de un entorno urbano complejo y artificial. Este entorno, muchas veces, limita o interfiere negativamente en el desarrollo natural de las especies vegetales, generando conflictos entre la infraestructura urbana y el crecimiento estructural de los ejemplares, especialmente a nivel de raíces y copas.

El manejo integral del arbolado contempla, como primera etapa, la evaluación técnica de las especies, seguida de la ejecución de labores específicas, tales como podas estructurales, despeje de luminarias y cámaras de vigilancia, y, en casos justificados, la tala de ejemplares. Esta última se realiza únicamente cuando los árboles presentan daños estructurales irreversibles producto de podas inadecuadas, enfermedades avanzadas o situaciones que representen riesgo para la comunidad. La intervención oportuna y adecuada permite mitigar riesgos, mantener la funcionalidad del arbolado y, al mismo tiempo, preservar los beneficios ambientales que éste aporta.

Asimismo, el proyecto considera para el año 2026 la continuidad y fortalecimiento de iniciativas de arborización urbana, con especial énfasis en la plantación de especies nativas adaptadas a las condiciones edafoclimáticas locales (tipo de suelo y clima), promoviendo la restauración ecológica y la mejora de la biodiversidad urbana. Estas acciones se desarrollan en conjunto con la



comunidad, mediante instancias participativas orientadas a fomentar la educación ambiental y la corresponsabilidad ciudadana en el cuidado del entorno verde.

La Dirección de Medio Ambiente reafirma con este proyecto su compromiso con una gestión sostenible y técnica del arbolado urbano, contribuyendo directamente a mejorar la calidad de los habitantes de la comuna de El Bosque.

16. Mantención Municipal y Mejoramiento de Áreas Verdes

El presente proyecto de inversión corresponde a un servicio fundamental que ejecuta el Departamento de áreas verdes, el cual considera la mantención directa y permanente de áreas verdes y/o espacios públicos de la comuna de El Bosque. Este proyecto es desarrollado a través de un equipo de trabajo integral conformado por oficios tales como: jardinero, cortadores de césped, capataz, coordinador, además de equipo administrativo, técnico y profesional.

La superficie total a considerar es de 497.276 m², distribuidos en los 6 sectores de la Comuna, en áreas tales como plazas, bandejones centrales, platabandas, paseo peatonal y/o pequeños jardines ornamentales. La mantención se realiza en 3 modalidades:

Modalidad Jardineros Fijos: Jardineros con jornada completa, todos los días en las plazas ubicadas cerca del barrio cívico, colegios, centro de salud y paseos emblemáticos.

Modalidad Jardineros Parciales: Jardineros con jornada completa quienes realizan mantención de áreas verdes en jornada día por medio.

Modalidad Cuadrilla de Operativo: Equipo compuesto por 5 jardineros que llevan ejecutan labores de aseo y riego en plazas ubicadas en zonas complejas de mantener.

Con respecto a la mantención de recinto Deportivo Estadio Lo Blanco, el cual cuenta con una superficie total de 51.260 m², el equipo realiza trabajos en el parque, jardines perimetrales en los recintos de piscina temperada, zona picnic, cancha empastada de fútbol, pista atlética, zona de graderías y sector administración, además de entorno en calles como Lo Blanco, Diego de Sevilla y Lo Moreno.



17. Vivero Municipal

El proyecto cuenta con 1300 m² construidos y habilitados para el inicio de su sistema de producción, para este 2026 se seguirán las etapas de reproducción y cultivo de nuevos árboles para la comuna, sus principales especies son, principalmente nativas, que se adapten a la región donde se desarrollarán, lo cual no excluye la incorporación de árboles introducidos. El objetivo fundamental es incentivar el manejo sustentable, tanto ambiental como económico, de los programas de arborización urbana del municipio y del mejoramiento de los espacios públicos. En otro aspecto importante, se concibe como un espacio para el desarrollo de educación ambiental, capacitación en la materia y transformación de este espacio en un circuito vivo de formación y sensibilización ambiental., el invernadero está construido de una estructura de aluminio y para la cubierta se usa una carpa tipo malla, abarcando un área de 600 m² para la reproducción de árboles nativos, lo cual podrá realizarse a través de semillas o material vegetal. El riego se realizará con agua potable y se implementarán sistemas de riego según zona de trabajo, en la zona de semilleros o reproducción de plantas se desarrollará riego por micro aspersión y en las zonas de aclimatación y endurecimiento con riego por lluvia tipo jardín.

18. Obras y Mantenciones Menores -Plazas, Platabandas y Antejardines

El siguiente proyecto tiene como objetivo dar cobertura a diversas necesidades y problemáticas presentes en el espacio público de la comuna de El Bosque, entre ellas se pueden mencionar:

- Mantención y reparación de mobiliario urbano presente en la comuna, tales como juegos infantiles, escaños, máquinas de ejercicios, entre otros: Lo cual considera el deterioro natural del material y además situaciones de vandalismo a los que se ven expuestos estos mobiliarios.
- Reparación de pavimentos de veredas dañadas: Esto tiene relación principalmente con el arbolado urbano, se considera el desmedro de estos materiales producto del crecimiento de raíces y extracción de estas posterior a la tala de árboles, esta última actividad genera la destrucción de las veredas en la mayoría de los casos, lo cual se debe reparar.
- Proyectos de arborizaciones comunitarias: Este punto se refiere a plantaciones de nuevas especies en la comuna, principalmente a través de actividades comunitarias.
- Mejoramiento paisajístico en el espacio público: Nuevos proyectos de hermoseamiento paisajístico en diversas localidades de la comuna.
- Mantención y reparación de sistema de riego presentes en las áreas verdes: se considera



la adecuada mantención de los sistemas de riego existentes y reparación de posibles eventualidades.

Considerando lo antes mencionado se cuenta con un equipo conformado por 12 trabajadores, especializados en diferentes materias que aportan al desarrollo del proyecto.

19. Alarmas Comunitarias

Este sistema está orientado a reducir los delitos contra la propiedad en áreas residenciales, especialmente en espacios públicos cercanos a viviendas y zonas con alta percepción de inseguridad. La intervención busca aumentar la ayuda en casos de emergencia, promoviendo la solidaridad y colaboración entre vecinos a través de la organización comunitaria, como los comités de convivencia, que permiten prevenir delitos y brindar apoyo en situaciones que afecten a la comunidad.

El sistema funciona mediante la instalación de equipos electrónicos interconectados desde una casa que actúa como central de alarmas. Al activarse un dispositivo inalámbrico, se emite una señal a la central, generando un sonido de alerta para que los vecinos puedan prestar ayuda en emergencias. El proyecto se implementará en seis villas de la comuna, involucrando la colaboración entre los vecinos, el municipio y organismos de seguridad pública, ofreciendo alternativas de auxilio frente a posibles delitos o emergencias.

Según el análisis socio-delictual de 2024, la comuna de El Bosque presenta una alta incidencia de delitos en espacios públicos estando en el ranking número 15 a nivel regional, lo que justifica la necesidad de este tipo de medidas. Enmarcado en los objetivos estratégicos del PLADECO, el proyecto busca mejorar la calidad de vida mediante la asociatividad y el apoyo en emergencias, pilares fundamentales para la seguridad barrial. Además, contribuye a mejorar tanto el entorno urbano como las condiciones sociales, entendiendo que la seguridad es un derecho para todos.



20. Cámaras Vecinales

Este proyecto busca aumentar las opciones de vigilancia comunitaria para prevenir delitos y mejorar la percepción de seguridad de los vecinos, mediante la colaboración entre los residentes, el Municipio y Carabineros de Chile. La iniciativa propone instalar cámaras de vigilancia en las villas, combinando la tecnología de los teléfonos celulares con sistemas de videovigilancia, lo que permitiría reducir tanto las oportunidades de delitos como el temor en la comunidad.

Los objetivos del proyecto son: Implementar un sistema de tele vigilancia vecinal, Fomentar la participación activa de los vecinos en la seguridad, creando comités de seguridad y convivencia. Fortalecer la solidaridad y la colaboración entre vecinos para mejorar la seguridad del barrio. Trabajar en conjunto con Carabineros y el Municipio.

Este proyecto se alinea con las políticas de seguridad urbana y los lineamientos estratégicos del PLADECO, enfocados en mejorar la calidad de vida a través de la cooperación comunitaria y el fortalecimiento de la seguridad y la convivencia. Se considera que la seguridad es un derecho fundamental para todos los ciudadanos.

21. Reparación de Equipamiento de Seguridad Barrial Sin Garantía Post Venta

Este proyecto busca aumentar las opciones de vigilancia comunitaria para prevenir delitos y mejorar la percepción de seguridad de los vecinos, mediante la colaboración entre los residentes, el Municipio y Carabineros de Chile. La iniciativa propone instalar cámaras de vigilancia en las villas, combinando la tecnología de los teléfonos celulares con sistemas de videovigilancia, lo que permitiría reducir tanto las oportunidades de delitos como el temor en la comunidad.

Los objetivos del proyecto son: Implementar un sistema de tele vigilancia vecinal, Fomentar la participación activa de los vecinos en la seguridad, creando comités de seguridad y convivencia. Fortalecer la solidaridad y la colaboración entre vecinos para mejorar la seguridad del barrio. Trabajar en conjunto con Carabineros y el Municipio.



XV. Subsidios Sociales

En el siguiente cuadro, se presenta la cantidad de beneficiarios/as, correspondiente al año en curso 2025, respecto al Subsidio Único Familiar y Consumo de Agua potable y Alcantarillado. Así como también su proyección para el año siguiente. Esto último calculado en base a la demanda de la comunidad.

Tabla N°1 : Subsidios

Tipo	Beneficiarios agosto 2025	Total, Gastado agosto 2025	Beneficiarios Proyectados 2026	Total, Proyectado 2026
Subsidio Único Familiar	2531	\$32.926.650.-	5.100	\$496.485.023.-
Subsidio Agua Potable	1146	\$4.681.555.-	4.160	\$111.835.900.-

Se hace presente, que no se envía información respecto al Subsidio de Discapacidad Mental, debido a que, a contar del mes de septiembre del 2022, el Instituto de Previsión Social es el encargado de administrar este subsidio, según modificación del Art. 35 de la Ley 20.255.- Respecto a los beneficiarios activos de Pensión Garantizada Universal y Básica Solidaria de Invalidez, en el siguiente cuadro se indica el número beneficiarios por tipo de pensión.

Tabla N°23 : Pensiones Básicas Solidarias 2025.-

TIPO DE PENSIÓN	CANTIDAD
Pensión Básica Solidaria de Invalidez	2.437
Pensión Garantizada Universal	7.100
Total, de beneficiarios comuna	9.537



XVI. Política Sectorial de Salud Comunal

Nuestra Ilustre Municipalidad, dado los desafíos de fortalecimiento de la gestión, considera fundamental el mejoramiento continuo de procesos de transversalidad de enfoques, que agrupen la mirada de desarrollo de la comuna y generen integridad de acciones y procedimientos, para la superación de obstáculos y la optimización de capacidades humanas, técnicas y profesionales, haciendo la gestión municipal más eficiente, más eficaz, más humanizada y de calidad cada día.

El Plan Institucional de Desarrollo de la Municipalidad El Bosque, que entrega lineamientos estratégicos que reflejan su estructura política, ideológica (valórica), sustentada en los siguientes valores de:

- Inclusión
- Probidad y transparencia
- Género e igualdad de oportunidades
- Enfoque de derechos
- Sustentabilidad y medioambiente.

Además, incorpora una visión institucional que proyecta la imagen de la comuna al 2030 y que busca alcanzar:

“Ser un gobierno local garante de derechos, innovador, inclusivo y sustentable, respetuoso de su historia y líder de un modelo de gestión territorial centrado en la participación ciudadana como pilar esencial de una gobernanza democrática, anticipando los desafíos sociales, ambientales y tecnológicos de sus comunidades”

También la misión Institucional, expresa el propósito central que guía la gestión diaria, con compromiso con la comunidad y la creación de valor público en el territorio:

“Gestionar de manera moderna, sustentable y eficiente los procesos y programas institucionales para mejorar la calidad de vida de las personas, promoviendo una comunicación asertiva y cercana con sus comunidades, garantizando la participación ciudadana y el acceso oportuno a servicios de calidad”



Se incorpora además la definición de ejes estratégicos en el PLADECO 2025-2030, tales como:

- Participación ciudadana, democracia e identidad local
- Seguridad Humana y vida comunitaria
- Territorio, medio ambiente y espacio público
- Bienestar, salud y calidad de vida
- Desarrollo social, equidad y superación de la pobreza
- Desarrollo económico local e innovación
- Gobierno local y Modernización

Es por esto que la Política de Salud, toma toda esta planificación operativa como base para dirigir las políticas públicas de salud de la comuna.

Asumiendo como pilar fundamental el Plan institucional de desarrollo de la Municipalidad, se ha definido un modelo de gestión estratégico y operativo que direcciona la elaboración del plan de salud.

A partir de los lineamientos locales, la Dirección de Salud Municipal determino, iniciar un nuevo proceso de planificación estratégica en función de la consolidación de servicios en la comuna.

Así como, también, de mantener las estrategias institucionales fundamentales traducidas en programas de atención, junto a los compromisos de gestión desde el gobierno central, por medio del desarrollo de acciones de salud bajo el modelo de salud integral y en directa relación con entregar bienestar a nuestros usuarios y usuarias.

De acuerdo a lo anterior se actualiza la planificación estratégica a fines del año 2024 para el periodo, 2025 -2028 lo que transforma y desarrolla los pilares de gestión poniendo énfasis en la Promoción y prevención de salud, en una atención equitativa, oportuna y resolutive, calidad de la prestación de los servicios, participación comunitaria e intersectorialidad, en una gestión eficiente de los recursos, un desarrollo integral de la organización y las personas e innovación junto con salud digital, lo que sustenta un pilar transversal que es la Humanización de la salud, lo que se traduce en el siguiente modelo estratégico:



Ilustración 1 Modelo de gestión 2025



Fuente de elaboración: propia

1. Prevención y Promoción de la Salud.

Descripción: Fomentar hábitos saludables y fortalecer la prevención de enfermedades a través de programas educativos y políticas públicas que impulsen el bienestar general de la población.

Objetivos:

- Implementar campañas de concienciación y programas de educación en salud.
- Facilitar el acceso a servicios de salud preventivos y detección temprana.
- Promover estilos de vida saludables en todos los grupos etarios.
- Promover y fortalecer atenciones extramuros con énfasis en salud preventiva y anticipación al riesgo.



2. Atención equitativa, oportuna y resolutive.

Descripción: Fomentar que todos los ciudadanos tengan acceso a atención médica de calidad en el momento adecuado, con soluciones que resuelvan sus necesidades de salud de manera efectiva.

Objetivos:

- Reducir las desigualdades en el acceso a la atención médica.
- Garantizar tiempos de espera razonables y servicios disponibles para todos.
- Ofrecer atención personalizada que resuelva de manera eficaz los problemas de salud.
- Impulsar una red resolutive, que permita un bienestar real a nuestras comunidades.

3. Calidad en la prestación de los servicios.

Descripción: Mejorar continuamente la calidad y seguridad en los servicios de salud mediante la adopción de estándares y prácticas basadas en evidencia, asegurando una atención centrada en el paciente.

Objetivos:

- Implementar estándares de calidad en todos los niveles de atención.
- Capacitar al personal para mantener altos niveles de competencia y profesionalismo.
- Monitorear y evaluar constantemente los procesos para mejorar los resultados de salud.

4. Participación Comunitaria e Intersectorialidad.

Descripción: Fortalecer la participación de la comunidad y la cooperación entre diferentes sectores para abordar de manera integral los determinantes de la salud y mejorar el bienestar colectivo.

Objetivos:

- Promover la participación activa de la comunidad en la toma de decisiones sobre salud.
- Establecer alianzas con otros sectores para el desarrollo de iniciativas de salud pública.
- Facilitar la corresponsabilidad en el cuidado y promoción de la salud comunitaria.
- Incorporar el modelo salutogenico, en los diversos programas y planificaciones de salud.



5. Desarrollo integral de la organización y las personas.

Descripción: Fortalecer la capacidad institucional y el desarrollo profesional del personal, creando un entorno de trabajo que favorezca el bienestar y la eficiencia en la prestación de servicios de salud de la comuna él bosque.

Objetivos:

- Desarrollar programas de formación y capacitación continua para el personal.
- Mejorar la gestión del talento humano y fomentar el liderazgo.
- Crear un entorno laboral que promueva el crecimiento personal y profesional.

6. Gestión eficiente de los recursos

Descripción: Optimizar la utilización de los recursos financieros, humanos y tecnológicos para garantizar la sostenibilidad, productividad y efectividad de los diferentes centros de salud de salud.

Objetivos:

- Implementar sistemas de control y seguimiento para el uso de los recursos.
- Fomentar la transparencia y rendición de cuentas en la gestión de recursos.
- Buscar la eficiencia en la distribución y utilización de los recursos sin comprometer la calidad de los servicios.

7. Innovación y Salud Digital

Descripción: Impulsar la innovación y la integración de tecnologías digitales en el sector salud para mejorar la accesibilidad, calidad y eficiencia de los servicios de salud.

Objetivos:

- Desarrollar e implementar tecnologías digitales que mejoren la atención médica.
- Fomentar la investigación y adopción de nuevas tecnologías en salud.
- Asegurar la privacidad y seguridad en el manejo de la información digital en salud.



La ejecución de esta planificación estratégica nos permitirá poner énfasis y enfocarnos en cumplir con las siguientes premisas:

- 1.-Mejorar la calidad de vida de las personas, procurando el desarrollo pleno de las capacidades individuales y sociales, para la satisfacción de sus expectativas de bienestar físico, emocional y social.
- 2.-Desarrollar un sistema de aseguramiento institucional de la calidad de los servicios, estableciendo mecanismos de participación, mejora continua y evaluación de impacto de la gestión, que sea coherente y pertinente a las necesidades ciudadanas, para la generación de valor público en los servicios entregados por el municipio.
- 3.-Transitar hacia una cultura institucional de igualdad de género, a través de espacios, instancias e instrumentos de discusión y un marco ético-normativo que garantice el ejercicio de los derechos.
- 4.- Avanzar hacia el reconocimiento y valoración de las identidades, generando las condiciones de acceso universal y entrega de los servicios municipales, que garantice la no discriminación y la inclusión social.
- 5.-Promover la sustentabilidad del modelo de desarrollo comunal participativo a través de una gestión con la comunidad y actores sociales en el cuidado de los recursos naturales y equilibrio con el medioambiente, el autocuidado de la salud y solución de problemas sanitarios.

La Política de Salud Comunal para el año 2026, incorpora además en sus lineamientos, estratégicos y desafíos, la Estrategia Nacional de Salud para el cumplimiento de los Objetivos Sanitarios, al 2030, la cual trae orientaciones programáticas y normas técnicas con metas claras a las demandas de salud actuales con desafíos para el Modelo integral de Atención implementado en la atención primaria y la incorporación de nuevas herramientas para enfermedades crónicas con lineamientos desde la Organización Panamericana de Salud. (OPS), estos objetivos han sido considerados en como ejes importantes a trabajar por los equipos de salud y robustecer los planes de atención clínica, y el trabajo con el intersector.

La Dirección de Salud Municipal de El Bosque, con la voluntad alcaldicia, ha ido generado todas las condiciones necesarias para el mejoramiento, desarrollo y fortalecimiento de la infraestructura de la Red de atención, logrando contar con una Red Local amplia y resolutive.



Las orientaciones del área del área de salud han ido mejorando cada día y promoviendo una política comunal de continuidad en salud, basada en mejorar coberturas, evaluar rendimientos, aplicar estrategias de eficacia y eficiencia y tener más resolutiveidad en la atención en salud y el desafío para el año 2026 es fortalecer y profundizar en las siguientes áreas:

Seguir fortaleciendo la participación comunitaria, como eje fundamental para la construcción, creación y ejecución de programas de salud, considerándolos como actores importantes en la oferta de las demandas insatisfechas, por medio de distintas herramientas que permitirán visualizar todos los activos comunitarios, y consolidando la cartografía social, por medio del modelo salutogenico, lo que permitirá contar con una comunidad informada y empoderada en los temas de salud, para acceder a reconocer sus propios recursos y consolidar un impacto real de las políticas de salud en las personas.

Además, continuar dando énfasis al Modelo de salud familiar centrado en las personas, fortalecimiento de la resolutiveidad como eje programático y la instalación de Estrategia de cuidado integral centrado en las personas (ECICEP).

Además, nos fijamos objetivos de cumplimiento tanto ordinarios como extraordinarios con el objeto de entregar una cartera de prestaciones de salud robusta a la comunidad de El bosque, estos objetivos de sintetizan en tales como:

- Mejorar y arraigar la resolutiveidad en la atención de salud y oportunidad de diagnósticos, a través de la ampliación de coberturas de especialidad e imágenes diagnósticas, creando una Unidad de trabajo específica de gestión de la demanda y resolutiveidad.
- Consolidación de estrategia local de prevención y promoción en el área de nutrición infantil, generando un espacio exclusivo para que los niños y niñas de nuestros centros de salud puedan tener un tratamiento integral.
- Continuidad de las estrategias de entrega de fármacos y leche a domicilio para personas mayores de 75 años.
- Ampliación de estrategias a domicilio para todos los Dependientes Severos de la comuna inscritos en los Centros de Salud de la comuna, ampliando esta cobertura a dependientes leves y moderados, además de complementar estrategias con el Programa de cuidados paliativos.



- Aplicación de tecnologías y estrategias de Innovación para el acceso y la oportunidad para una atención más equitativa.
- Consolidación y fortalecimiento de cobertura para niños y niñas con necesidad de Rehabilitación infantil, además de diagnósticos y tratamientos para niños, niñas y adolescentes con neurodivergencias.
- Consolidación por medio de una Unidad de Medicina Integrativa como complemento de tratamientos y apoyo en el área de Salud Mental.
- Transversalizar nuevas estrategias emanadas de OPS para abordaje de población en riesgo y tratamiento cardiovascular, reforzando herramientas y habilidades por medio de ECICEP Y HEARTS, consolidando la estrategia de cuidado integral centrado en las personas en todos los centros de la comuna.
- Aplicar tácticas innovadoras que nos permitan abordar los problemas de salud mental, manteniendo la adherencia en los usuarios.
- Continuar con los procesos de acreditación de nuevos centros de Salud.
- Continuar fortaleciendo la política de Recursos Humanos, tanto en la entrega de herramientas técnicas, tecnológicas, de conocimiento, además de apoyo en el área de salud mental.
- Trabajar fuertemente en el Cumplimiento de metas e indicadores fijados por la autoridad sanitaria.
- Ampliar la cartera de prestaciones en servicios que entreguen una mayor resolutiveidad a nuestros usuarios y usuarias, por medio de experiencias piloto que nos permitan profundizar en las necesidades de salud no resueltas de nuestra población.
- Ampliar la cartera de prestaciones en tratamientos y talleres para dolencias específicas que afligen mayoritariamente a mujeres de nuestra red, tales como piso pélvico y diagnóstico de fibromialgia.
- Abordar la temática de personas mayores, por medio de espacios y atenciones especializadas que permitan brindar una mejor atención focalizada en este ciclo vital, con tantas necesidades y que aumenta su población año a año.
- Reforzar la infraestructura de Servicios de Urgencia.
- Mejorar las condiciones de Servicio de traslado de pacientes, tanto como de ambulancias o vehículos para este fin.
- Enfocar estrategias técnicas, administrativas, económicas y comunitarias en mejorar la calidad de la atención de las prestaciones de salud.
- Dar continuidad a atenciones de salud, talleres y capacitaciones a Escuelas y Liceos de la comuna, aunque ya no sean de dependencia municipal.



- Reforzar la estrategia de comuna piloto de avanzada universal, con la que cuenta la comuna desde enero 2025, con el fin de mejorar las coberturas en salud preventiva y el trabajo en conjunto con la comunidad en el territorio para ampliación de las mismas, aumentando el programa de sedes itinerantes a todos los sectores de la comuna.
- Fortalecimiento de especialidades odontológicas para nuestros niños, niñas y adolescentes, con programas de odontopediatría y ortodoncia.
- Desarrollo de estrategias de especialización de pediatría, por medio de becas “PAO” con devolución en la comuna.
- Garantizar la ampliación de coberturas ginecológicas para las mujeres de la comuna, por medio del carro odontológico comunal, que transita por los diversos territorios.
- Reafirmar el compromiso con la comunidad de precios justos en los medicamentos, ampliando los horarios de atención y canasta de fármacos e insumos disponibles para la farmacia comunitaria.
- Además, se incorpora desde el gobierno central el programa Red local de apoyos y cuidados “RELAC”, con el fin de apoyar a las personas con dependencia severa y sus cuidadores.
- Reforzar estrategias piloto de participación comunitaria, grupos de autoayuda y atenciones grupales en salud mental.
- Mejorar la incidencia del área de control de gestión, con el fin de cautelar la administración y ejecución de los recursos financieros, las dotaciones de los Centros de salud y el ausentismo laboral con el fin de tener una gestión más eficiente y eficaz.
- Desarrollo de plan de emergencias y desastres, con equipos técnicos multidisciplinarios.
- Consolidación de mesas de seguridad para el personal y centros de salud, incorporando trabajo con comités paritarios y asociaciones de funcionarios.

Todo esto bajo la premisa de entregar a la comunidad Bosquina “Más y Mejor salud para todos y todas”.

De acuerdo a lo anterior, el modelo de salud integral, fomenta la participación comunitaria en la prevención y promoción de la salud. Esto, refleja la coherencia de acciones de nuestro compromiso con la Participación Social y una efectiva convocatoria intersectorial, que promueva la salud desde sus determinantes sociales, económicos y culturales. De acuerdo con ello, el área de Gestión Estratégica Territorial se encarga de desarrollar planes comunicacionales e incentivos a la participación. En torno a este principio, contamos con instancias de trabajo, como las



Comisiones PLADECO de Salud para fortalecer el trabajo territorial, las mesas de participación, el trabajo conjunto con el área de educación y un trabajo mancomunado con las distintas unidades municipales.

Para lograr nuestros objetivos de prevención, promoción y atención en nuestra Red de Salud Municipal el trabajo se apoya en la coordinación de múltiples equipos que se articulan tales como Alcaldía, Consejos de Desarrollo Local, ONG locales, Direcciones Municipales, Directorio de Salud Municipal, Monitores de salud, Equipos Gestores de Salud Familiar, Asociaciones de Funcionarios, Ciudad Sur, Asociación Chilena de Municipalidades, y la red de Universidades que tienen convenio de campo clínico con la comuna. Así, somos muchas y muchos comprometidos con los desafíos que nuestra realidad social nos plantea en torno a temáticas como el aumento de la esperanza de vida que conlleva a una población más añosa y la condición nutricional de infantes, adultos y personas mayores en nuestra comuna, que provoca enfermedades crónicas, con índices importantes de enfermedades cardiovasculares en nuestra población.

Los objetivos sanitarios al 2021-2030, plantean:

- Mejorar la salud y el bienestar de la población.
- Disminuir las inequidades en salud.
- Asegurar la calidad de la atención en salud.
- Avanzar hacia la construcción de comunidades y entornos saludables.

Además de objetivos específicos tales como:

- Medio ambiente y entornos saludables
- Estilos de Vida
- Enfermedades Transmisibles
- Enfermedades no transmisibles, trastornos mentales y violencia
- Funcionamiento y discapacidad
- Emergencias y desastres
- Gestión, calidad e innovación

Por lo que la política de salud adoptada por la Municipalidad de El Bosque está absolutamente vinculada con las necesidades actuales de salud, de igual manera continuará el desarrollo de diagnósticos integrales y participativos en cada Centro de Salud, con un enfoque en las fortalezas



y debilidades de cada territorio, que nos permita maximizar la equidad, la oportunidad, el acceso, la integración, la innovación, la humanización de la atención, la eficiencia en el uso de los recursos y la eficacia de las acciones de salud de un sistema centrado en las personas, fomentando la participación y el autocuidado, pilares que conforman el Modelo de gestión de salud.

Entendiendo que el servicio de calidad se relaciona directamente con procesos pero también con la persona que lo entrega, el fortalecimiento del desarrollo organizacional, ha sido relevante y lo seguirá siendo, gestionando las competencias, estableciendo estrategias de mejora continua del clima laboral, estimulando el trabajo en equipo, estableciendo incentivos, creando canales de comunicación y de participación, como base para la productividad de la red, entregando un servicio de calidad y el éxito de la gestión.

Muy importante es la motivación del personal que aumenta en la medida que se sienten identificadas y comprendidas sus legítimas aspiraciones de crecimiento, lo cual se logra mediante una clara definición de desarrollo organizacional, que procure satisfacer tanto los aspectos materiales como emocionales de las personas. Desde esta perspectiva, la presente política busca responder eficientemente a los desafíos planteados por la modernización de la sociedad, la gestión de salud en red asistencial comunal, el estado y el municipio, poniendo como eje de todo en el desarrollo de su capital humano.

Modelo de Salud Integral

La Política de Salud de la Comuna de El Bosque, está basada en el Modelo de Atención Integral de Salud, con Enfoque Familiar y Comunitario. Durante los últimos años se ha venido complementando como eje principal de la gestión, la estrategia de Calidad y Humanización de la Atención de Salud, bajo un sello Institucional, que incluya la equidad, la salud como un derecho, y la premisa de que la “Salud de El Bosque trabaja con personas que atienden personas”. Con ello buscamos mejorar nuestros niveles de atención y generar un impacto positivo y valor público, en la Satisfacción Usuaria, instrumento fundamental para medir el impacto de los logros del trabajo realizado bajo el alero de una planificación estratégica integrada.



El desarrollo de nuestro trabajo pasa principalmente por lograr que las acciones que realizamos en salud tengan un impacto sanitario, a fin de mejorar considerablemente la calidad de nuestros servicios. Por ello, el sector debe seguir avanzando en la búsqueda de resultados vinculados a la anticipación del daño y al mantenimiento de la población sana; todo esto con un enfoque biopsicosocial, reforzando enfoque de determinantes sociales, centrado en las personas y el modelo salutogenico.

La elaboración del plan estratégico si bien es la manifestación de la visión de la institución local, se desarrolló también en concordancia con los lineamientos y directrices del Servicio de Salud Metropolitano Sur, para la integración de nuestra red comunal al modelo RISS, centralizando estrategias para fortalecer el Sistema de Salud del área.

Siguiendo estas líneas de trabajo de las autoridades sanitarias, así como de la autoridad local es que el desarrollo de Planificación Estratégica de la Dirección de Salud, se enmarca en un modelo de gestión que busca integrar los distintos centros y dispositivos de salud de la comuna de El Bosque en una Red Integrada que genere redes asistenciales interconectadas que faciliten la gobernanza y proporcionen servicios más eficientes.

La Red de Salud Primaria de la comuna de El Bosque forma parte de la red de atención del Servicio de Salud Metropolitano Sur (SSMS). Su objetivo es abordar y resolver los problemas de salud de los usuarios, de manera oportuna y pertinente de acuerdo al nivel de complejidad requerido para ello. Es decir, permitir y facilitar la continuidad de la atención del usuario de manera fluida entre niveles de atención los cuales se caracterizan por su complejidad.

La red de referencia del SSMS para la atención de especialidad de nuestra comuna, corresponde a:

- Complejo Asistencial Barros Luco (CABLT), atención adultos
- Hospital Dr. Exequiel González Cortés (HEGC), atención pediátrica
- Hospital y Centro de Referencia de Salud El Pino (HEP), atención adultos y pediátrica
- Hospital Psiquiátrico El Peral
- Hospital Dr. Lucio Córdova
- Hospital Parroquial de San Bernardo, con el cual el SSMS tiene un convenio (DFL 36)



En este contexto, la comuna dispone de los siguientes establecimientos, dispositivos y estrategias, que se relacionan a través de sistemas de referencia y contra referencia, tanto al interior de la comuna como entre niveles de atención.

Centros de Salud Familiar:

- Dr. Carlos Lorca, con su Centro Comunitario de Salud El Sauce. (CECOSF) Cóndores de Chile.
- Canciller Orlando Letelier.
- Dr. Mario Salcedo.
- Santa Laura, con su Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF) Villa 4 de septiembre.
- Dra. Haydée López Cassou.

Centros de Atención de Especialidad:

- Centro Comunitario de Salud Mental, COSAM
- Centro Integral de Atención para Adolescentes, ALTER JOVEN
- Centro de Rehabilitación Infantil, Remolino, El Bosque
- Centro Diurno Aliwen
- Unidad de Atención Primaria Oftalmológica, UAPO
- Unidad de Atención de Otorrino
- Farmacia Comunitaria
- Centro de Promoción y Nutrición Infantil
- Centro de Especialidades Médicas y Odontológicas
- Droguería Comunal
- Unidad de medicinas integrativas (Casa Luz)
- Piscina terapéutica del centro de innovación y actividad física.



Red de Urgencia comunal

- SAPU Dr. Carlos Lorca.
- SAPU Cóndores de Chile.
- SAPU Santa Laura.
- SAR Dra. Haydée López.

Además de Proyectos sectoriales que vienen desde el Servicio de Salud Metropolitano Sur, como la reposición de CESFAM Dra. Haydee López y el Servicio de Urgencia de alta resolutiveidad (SAR) Santa Laura.

Acá se detalla la distribución geográfica de la red de salud de atención primaria y 6 sectores, establecidos por la Secretaria de Planificación de la Ilustre Municipalidad de El Bosque.

Ilustración 2 Centros de Atención



Fuente de elaboración: Propia



Comisión de Presupuesto

Paola Cisternas Lagomarsino
Administradora Municipal

Nicolás López Díaz
Secretario Comunal de Planificación

Jorge Ayala Farías
Director de Administración y Finanzas

Jorge Maregatti Gutiérrez
Director de Control

Lina Celli Ramírez
Directora Gestión de Personas

Elizabeth Pardo Araya
Asesora Administración Municipal

Elías Mediana Muñoz
Jefe Departamento Contabilidad y Presupuesto

Andrea Tejos Concha
Fiscalizador Dirección de Control

Cristopher Contreras Bahamondes
Profesional Administración Municipal

Pamela Rivera Pinto
Profesional SECPLAN



 Municipalidad El Bosque

 munielbosque

 @munielbosque

 tv el bosque

www.municipalidadelbosque.cl

2026

PRESUPUESTO MUNICIPAL

El Bosque **Ciudadano** para todos y todas