ACTA SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 1 DE FECHA 17 DE MAYO 2019

DEL CONSEJO DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL DE PUNITAQUI

En Punitaqui a 17 días del mes de mayo del 2019 y siendo las 10:13 horas, se da inicio a la sesión, bajo la presidencia de la **Sra. Norma Dubó Álvarez,** Vicepresidenta del COSOC de la comuna de Punitaqui y asisten a la presente reunión los consejeros**, Sra. Nieve Rodríguez Contreras; Sra. María Verónica Carvajal; Sra. María Inés Araya; Sra. Elizabeth Tapia Venegas; Sara Lagos León; Sr. Raúl Galleguillos Pereira; Sr. Manuel Venegas Oyanadel y Sr. Florindo Honores Codoceo.**

Actúa como Ministro de Fe y suscribe con tal condición la presente Acta, el señor **OSVALDO OMAR VÁSQUEZ ROBLES**, Secretario Municipal (s).

Además se cuenta con la presencia de la Sra. Karina Aguirre Cerda, Alcaldesa (s).

PUNTOS A TRATAR:

1. **PLADECO AÑO 2018-2022 Y PLAN ESTRATÉGICO MUNICIPAL.**

2. **PRONUNCIAMIENTO CUENTA PÚBLICA AÑO 2018, ENTREGADA EN EL MES DE ABRIL.**

DESARROLLO DE LA SESIÓN

La Sra. Norma Dubó Álvarez abre la sesión extraordinaria N°1, saludando al Consejo en pleno y al Concejal Omar Rojas quien se encuentra presente.-

Señala la Alcaldesa (s) Sra. Karina Aguirre que, tenemos dos puntos a tratar y comenzarán por presentarles el PLADECO que se aprobó en el mes de diciembre, es muy importante y relevante que el COSOC tenga conocimiento de que consiste el PLADECO, don Jaime Miño hará una presentación.-
Antes el Secretario Municipal (s) Señor Osvaldo Vásquez Robles, dará una justificación de un Consejero.

El Secretario Municipal (s) don Osvaldo Vásquez Robles saluda al Consejo y da lectura a la justificación presentada por la Sra. Berta Monsalves, donde indica que no pudo asistir dado a que tenía programada con anticipación las confirmaciones en la Parroquia Inmaculada Concepción.

Don Jaime Miño saluda al Consejo, posteriormente hace una presentación.-

Metodología Aplicada

Recopilación de antecedentes de los funcionarios Municipales y sus respectivas unidades, mediante:

- Entrevistas y talleres, donde fueron de interés las siguientes materias:
- Organigrama de la Unidad o Departamento, así como su organización interna.
- Fortalezas de la Unidad o Departamento.
- Debilidad de la Unidad o Departamento, y
- Percepción de la comunidad hacia el servicio entregado.
- Encuesta a funcionarios.

Metodología Aplicada

Fase Diagnostica;

- Presentación al CTA del modelo a aplicar.

Metodología Aplicada

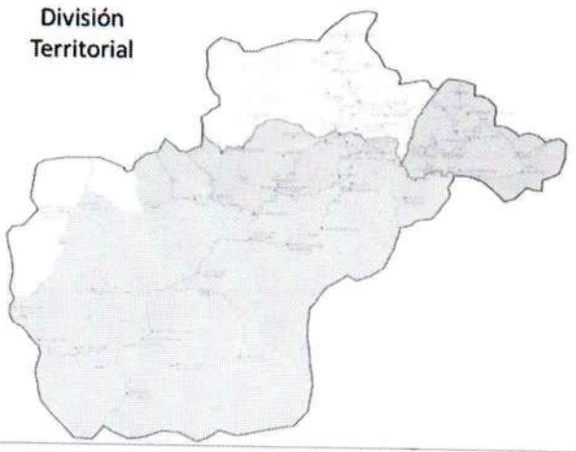
- Talleres funcionarios:

Metodología Aplicada

FASE TALLERES DIAGNOSTICO COMUNITARIOS

- División de la Comuna en 6 sectores
- Talleres con dinámicas comunitarias
- Sistematización de los antecedentes y problemáticas relevadas
- Priorización de Necesidades locales, e
- Invitación a pensar en comunidad

División Territorial



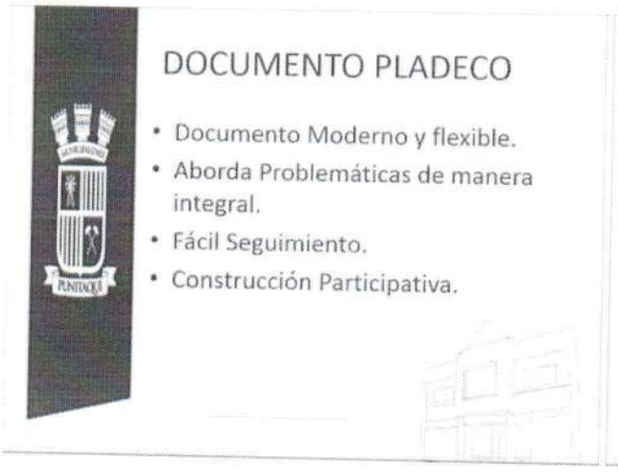
Diagnóstico Comunitario

Como es mi localidad???

Diagnóstico Comunitario

Problemáticas comunales priorizadas

Participación Concejo Municipal en Elaboración PLADECO



Don Raúl Galleguillos Pereira destaca el trabajo y comenta que a medida que pasa el tiempo hay que ir mejorando.

Alude don Florindo Honores Codoceo que hay un muy buen trabajo, algo importante.
Es dirigente del año 1994 en la comuna y es primera vez que ve a una autoridad invitando a trabajar y formar parte de lo que realmente la comuna necesita.
Su labor ahora como integrantes del COSOC es dar a conocer este trabajo, como se hizo, la gestión de donde y como viene.
Agradece al Alcalde y a los profesionales por preocuparse de que esta comuna salga adelante y con la opinión de todos.

Indica la Sra. Karina Aguirre, Alcaldesa (s) que, presentará el Plan Estratégico Municipal, lo que significa que el Municipio tiene que plasmar el PLADECO e insertarlo en un instrumento.-
Además informa que el Alcalde no pudo estar presente el día de hoy, porque se encuentra en una importantísima reunión en Santiago por temas de proyectos.

PLAN ESTRATEGICO MUNICIPAL

Este Plan constituye el marco de referencia que deberá ser tomado en cuenta por las distintas unidades municipales como el eje para el desarrollo de sus Planes Operativos y/o cualquier otro instrumento de gestión anual para este 2019.

PLAN ESTRATEGICO MUNICIPAL

En virtud de lo anterior, El Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO), está formado por cuatro dimensiones:

- Social
- Económico
- Territorial
- Desarrollo y Gestión

Cada una de ellas se explica con tres focos de reflexión, estos son los siguientes: Aprendizajes del pasado, Visión de desarrollo y Realidad actual.

PLAN ESTRATEGICO MUNICIPAL

Visión Institucional

- *PUNITAQUI, ciudad amigable para vivir y visitarla, promotora la calidad de vida a través de participación inclusión e integración social y territorial; generadora de oportunidades para un desarrollo sustentable y sostenible basada en la valoración del patrimonio natural y la corresponsabilidad de su comunidad.*

PLAN ESTRATEGICO MUNICIPAL

Misión Institucional

- *SOMOS UN MUNICIPIO de personas integras, inspiradas e innovadoras, orientado a brindar a nuestra comunidad, servicios con altos estándares de calidad, comprometidos con la participación, el derecho a la ciudad y desarrollo sustentable de todo su territorio urbano y rural.*

PLAN ESTRATEGICO MUNICIPAL

Valores Institucionales

Los valores transversales que deben estar presentes en las acciones de las personas y colaboradores y colaboradoras de la organización Municipal, los ciudadanos y las ciudadanas y sus distintas formas de representación son:

- ***Respeto*** a la dignidad a todas y todos sus habitantes e instituciones
- ***Transparencia y probidad,*** los cuales darán confiabilidad a todos nuestros procesos, servicios y prestaciones.
- ***Pro actividad y Excelencia,*** la cual se expresa en imparcialidad y la transparencia.
- ***Coherencia*** entre lo que decimos, comprometemos y hacemos.
- ***Inclusión, Integración y Equidad de género.***
- ***Conciencia Patrimonial.***

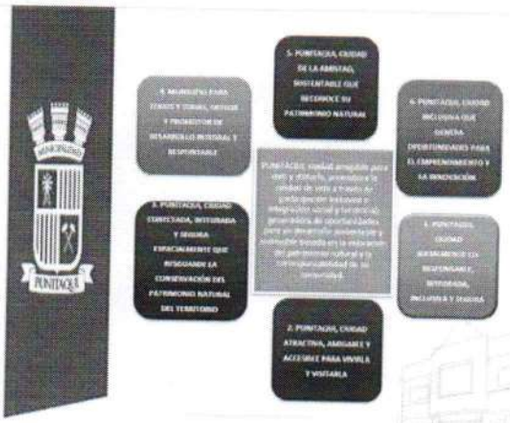
En relación a la gestion Municipal propiamente tal el PLADECO establece como desafío que esta cumpla con los siguientes atributos, que esta sea **moderna, de calidad y mejora continua.**

PLAN ESTRATEGICO MUNICIPAL

Sistema de Desarrollo Comunal

A continuación se presenta el diagrama del sistema de desarrollo comunal, centrado en la visión, movilizado por los seis lineamientos que fueron priorizados en Plan de Desarrollo Comunal de la comuna de Punitaqui 2.018-2.023. Estos lineamientos contemplan seis ámbitos de desarrollo de la sustentabilidad, los cuales son:

1) Desarrollo social: inclusividad, enfoque de género, solidaridad y seguridad.
2) Desarrollo urbano: infraestructura, gestión de riesgos y movilidad.
3) Desarrollo institucional: calidad de servicios, profesionalización, coordinación intersectorial.
4) Desarrollo humano: Deporte, recreación y cultura.
5) Desarrollo económico local: capital territorial, capital humano, fomento productivo.
6) Desarrollo ambiental: conservación, áreas verdes, gestión de residuos y educación ambiental.



PLAN ESTRATEGICO MUNICIPAL

Objetivos Institucionales

Los objetivos estratégicos son la expresión de los logros que la municipalidad quiere alcanzar en un plazo determinado.

Objetivos Estratégicos

Los objetivos estratégicos, son los que definen los ámbitos en los cuales el municipio pondrá énfasis en su gestión institucional. Estos servirán de referencia además, para la formulación del Presupuesto Municipal, de los Planes Anuales de Capacitación, del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMGM), y de los Planes Operativos Anuales (POA) de cada unidad.

PLAN ESTRATEGICO MUNICIPAL
Objetivos Estratégicos

1. Mejorar constantemente la calidad en la entrega de los servicios y prestaciones municipales, considerando disponer de condiciones o indicadores de satisfacción cotejadas permanentemente, dando cabida a las modificaciones organizacionales requeridas para satisfacer las expectativas de la comunidad.

2. Mejorar la coordinación interna e intersectorial para lograr una mayor integración de las políticas públicas a nivel local para el logro de los temas comprometidos dentro de los Planes de Desarrollo Comunal.

3. Adecuar la estructura organizacional y funcional del municipio a la visión, misión, objetivos, metas institucionales y de desarrollo de la comuna, avanzando hacia un modelo de gestión integrado.

4. Establecer una política de recursos humanos que permita mejorar tanto la satisfacción de los funcionarios y funcionarias, así como la identificación y el compromiso del personal con la gestión institucional, valorando el recurso humano como agente diferenciador de la gestión municipal.

5. Implementar instrumentos de planificación y control de la gestión municipal, con el propósito de desarrollar evaluaciones permanentes, ya sea de los resultados, pertinencia e impacto de la gestión en el desarrollo de la comuna, con la flexibilidad necesaria para realizar las adecuaciones correspondientes para cumplir con las demandas de la ciudadanía.

6. Desarrollar estrategias que permitan incrementar los ingresos municipales, con el propósito de disponer de mejores recursos financieros para mejorar los niveles de gestión interna y de los servicios del municipio.

PLAN ESTRATEGICO MUNICIPAL

Objetivos Específicos

Para llevar a acciones concretas cada uno de los objetivos estratégicos, se definieron y priorizaron un conjunto de objetivos específicos, con sus respectivas metas, cuya estrategia de implementación considera aspectos del análisis del entorno y del contexto institucional.

Ahora la estrategia de implementación se basa en los siguientes principios:

- Modernización.
- Calidad y Mejora continua.
- Profesionalización.

PLAN ESTRATEGICO MUNICIPAL

El sistema de desarrollo de la comuna de Punitaqui ejemplifica la estrategia que se implementará en los años siguientes. Para avanzar hacia ello y a la consecución de la visión comunal, se deben dinamizar los lineamientos del sistema. Por ello el municipio debe revisar críticamente y de manera permanentemente

La coherencia entre las acciones que se ejecuten y/o implementen así como establecer de que forma estas permiten alcanzar el logro de la visión comunal.

Para ello se deben considerar como principios claves **"La Responsabilidad Social Territorial y Transformadora"** y al **"Municipio como sistema"**.

A continuación se presentan tanto los 6 Objetivos Estratégicos como los Objetivos Específicos o Líneas de Acción.

Objetivo Estratégico	Objetivo Específico o Línea de Acción	Acciones	Indicadores	Verificadores
1. Mejorar constantemente la calidad en la entrega de los servicios y prestaciones municipales, considerando disponer de condiciones o indicadores de satisfacción cotejadas permanentemente, dando cabida a las modificaciones organizacionales requeridas para satisfacer las expectativas de la comunidad.	1.1 Identificar los principales servicios o prestaciones municipales en cada unidad y evaluar el grado de satisfacción y conocimiento de la comunidad respecto de los diferentes servicios que se ofertan en el municipio.	A. Elaborar Guía de trámites. B. Elaborar Encuesta de conocimiento y de satisfacción de la comunidad.	A. Se elaboró o no. B1. Se elaboró o no. B2.Evaluación de grados de satisfacción y conocimiento de la comunidad de servicios y prestaciones municipales. (Muy Satisfecho- Satisfecho-Aceptable-Insatisfecho-Muy insatisfecho) y (Muy familiarizado-Familiarizado-Regularmente Familiarizado-Vagamente Familiarizado-Desconocido).	A. Guía de trámites. B. Encuesta de satisfacción.
	1.2 Diseñar e implementar un plan de mejora permanente para cada uno de los servicios identificados, considerando las expectativas de la comunidad, las capacidades instaladas y las características de las prestaciones y/o servicios entregados por cada unidad municipal.	A. Elaboración Plan de mejora por unidad crítica detectada.	A. Se elaboró o no.	A. Plan de Mejora por Unidad.
	1.3 Implementar Plan de Capacitación para mejorar las competencias transversales y profesionales así como de habilidades blandas para los	A1. Catastro de Competencias y talentos de funcionarios. A2. Diseño de plan de capacitación adecuado a	A1. Se elaboró y aplico o no. A2. Se elaboró o no.	A1. Catastro de Talentos. A2. Plan de Capacitación.

Objetivo Estratégico	Objetivo Específico o Línea de Acción	Acciones	Indicadores	Verificadores
2. Mejorar la coordinación interna e intersectorial para lograr una mayor integración de las políticas públicas a nivel local para el logro de los temas comprometidos dentro de los Planes de Desarrollo Comunal.	2.1 Evaluar los niveles de eficiencia y eficacia de las instancias de coordinación interna existente, con el objeto de diseñar e implementar acciones de mejora para su fortalecimiento.	A1. Diseño y aplicación de experiencias práctica (ej. tiempo de demora aprobación decreto, tiempos de respuesta a correos con demandas de tareas, actividades interdepartamentales, tiempo demora de contratación de servicio hasta el pago de este).	A1. Se elaboró o no. A2. Se aplicó o no. A3. Tiempos de respuestas (min, hrs, días).	A1. Experiencia piloto. A2. Tabulación resultados.
	2.2 Identificar cuáles son los organismos asociados estratégicos para la gestión municipal, evaluar los grados de coordinación existentes, e implementar acciones de mejora para su fortalecimiento.	A1. Catastro de Organismos o Servicios público o privados con los cuales se tienen mayor relación. A2. Diseñar y aplicar FODA para identificar el nivel de coordinación existente).	A1. Se elaboró o no. A2. Se elaboró o no. Y Se aplicó o no.	A1. Catastro detallado. A2. Resultados FODA.
	2.3 Implementar un sistema informático, para el registro y seguimiento de la tramitación de documentación municipal, así como de correspondencia, como base para mejorar los niveles de coordinación interna y con los organismos asociados.	A1. Capacitación funcionarios sobre el uso y beneficios de sistema informático. A2. Puesta en marcha de sistema informático.	A1. Se realizó Capacitación o no- Porcentaje de funcionarios asistentes en relación a los que deberían emplear el sistema. A2. Se puso en marcha y en qué grado a nivel departamental.	A1. Lista de Asistencia, PPT. A2. Fecha de inicio y puesta en marcha.

Objetivo Estratégico	Objetivo Específico o Línea de Acción	Acciones	Indicadores	Verificadores
3. Adecuar la estructura organizacional y funcional del municipio a la visión, misión, objetivos, metas institucionales y de desarrollo de la comuna, avanzando hacia un modelo de gestión integrado.	3.1 Elaborar una propuesta de organización interna del municipio alineada con la visión, misión y objetivos estratégicos institucionales, con los objetivos de desarrollo de la comuna (PLADECO) y la normativa legal vigente.	A1. Creación de unidades municipales no existentes. A2. Elaboración de Reglamentos internos de cada unidad o departamento. A3. Elaboración de Reglamento interno municipal actualizado	A1. Se creó o no. A2 y A3. Se elaboró o no.	A1. Organigrama Municipal – Decreto Creación Unidad. A2 y A3. Reglamentos internos y Decretos correspondientes.
	3.2 Identificar los requerimientos de RRHH necesarios para materializar la propuesta de estructura organizacional y diseñar un plan de gestión municipal de mediano y largo plazo para su implementación, así como los perfiles de cargo y tareas de cada unidad o departamento.	A1. Elaborar Catastro de Necesidades de Capacitación por unidad o departamento. A2. Creación de perfiles de cargo y funciones por unidad o departamento. A3. Elaboración de Plan Gestión RRHH Municipal.	A1. Se aplicó o no. A2. Se elaboró o no. A3. Se elaboró o no.	A1. Catastro documentado. A2. Perfiles de Cargo y funciones- Decreto asociado. A3. Plan de Gestión RRHH.
	3.4 Identificar los requerimientos de soporte físico y tecnológico para apoyar la implementación de la propuesta de la estructura organizacional, diseñar y gestionar su implementación, tanto con recursos externos como internos.	A1. Elaborar Catastro de necesidades físicas y tecnológicas orientadas con el inventario municipal para el desarrollo de las funciones de cada unidad o departamento. A2: Elaboración de propuestas para adquisición	A1. Se elaboró o no. –Se aplicó o no. A2. Se elaboró o no.	A1. Catastro documentado. A2. Cartera de proyectos.

Objetivo Estratégico	Objetivo Específico o Línea de Acción	Acciones	Indicadores	Verificadores
4. Establecer una política de recursos humanos que permita mejorar tanto la satisfacción de los funcionarios y funcionarias, así como la identificación y el compromiso del personal con la gestión institucional, valorando el recurso humano como agente diferenciador de la gestión municipal.	4.1 Consolidar la Unidad de RRHH en pro del desarrollo institucional y funcionario, socializando, ejecutando y evaluando el manco del Plan de RRHH.	A1. Conformación de Unidad RRHH acorde a los objetivos institucionales. A2. Elaboración de Plan Gestión RRHH Municipal.	A1. Se conformó o no. A2. Se elaboró o no.	A1. Reglamento Unidad- Perfiles de Cargo y funciones- Decreto asociado. A2. Plan Gestión RRHH Municipal
	4.2 Implementar una política de fortalecimiento de competencias laborales y transversales del personal, a objeto de mejorar los servicios hacia la comunidad.	A1. Diseño y elaboración de Plan de capacitación y fortalecimiento de talentos municipales. A2. Elaborar plan de incentivos para la capacitación de funcionarios.	A1. Se elaboró o no. A2. Se elaboró o no.	A1. Plan de capacitación y fortalecimiento de talentos municipales. A2. Plan de incentivos para la capacitación de funcionarios.
	4.3 Mejorar el sistema de incentivo y reconocimiento del personal.	A1. Evaluar el sistema de incentivo y reconocimiento existente. A2. Analizar las Fortalezas y debilidades del sistema actual. A3. Elaborar un nuevo sistema de incentivo y reconocimiento del personal.	A1. Se evaluó o no. A2. Se revisó o no. A3. Se elaboró o no.	A1. Documento Evaluación. A2. FODA documentado. A3. Sistema de incentivo y reconocimiento del personal actualizado.
	4.4 Implementar los procesos relacionados con la gestión del personal, a través de la asesoría prestada a los Comités Paritarios y de Bienestar.	A1. Revisión y Evaluación de los procesos actualmente empleados. A2. Diseño y/o actualización de nuevo plan de apoyo en la gestión de los Comités Paritarios y de Bienestar.	A1. Se revisó y evaluó o no. A2. Se diseñó o actualizó el plan o no.	A1. Documento Evaluación. A2. Plan de apoyo en la gestión de los Comités Paritarios y de Bienestar.
	4.5 Mejorar la imagen	A1. Realizar Diagnostico	A2. Se realizó o no.	A1. Diagnostico

Objetivo Estratégico	Objetivo Específico o Línea de Acción	Acciones	Indicadores	Verificadores
5. Implementar instrumentos de planificación y control de la gestión municipal, con el propósito de desarrollar evaluaciones permanentes, ya sea de los resultados, pertinencia e impacto de la gestión en el desarrollo de la comuna, con la flexibilidad necesaria para realizar las adecuaciones correspondientes para cumplir con las demandas de la ciudadanía.	5.1 Implementar un sistema que permita monitorear y evaluar la implementación del Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO).	A1. Diseño de Pauta de seguimiento del nivel de cumplimiento y adopción de PLADECO.	A1. Se diseñó o no.	A1. Instrumento de seguimiento PLADECO.
	5.2 Mejorar el sistema de formulación, monitoreo y evaluación del Presupuesto Municipal.	A1. Evaluar el sistema actual de conformación del presupuesto municipal. A2. Diseñar plan de trabajo anual del presupuesto municipal desde su elaboración hasta aprobación.	A1. Se evaluó o no. A2. Se diseñó o no.	A1. Evaluación documentada. A2. Plan de trabajo anual del presupuesto municipal.
	5.3 Mejorar el sistema de formulación, monitoreo y evaluación del Plan de Mejoramiento Gestión Municipal (PMGM), y su alineamiento con el Plan Estratégico Institucional.	A1 Evaluar el sistema actual de conformación del PMGM. A2. Diseñar plan de trabajo anual del PMGM.	A1. Se evaluó o no. A2. Se diseñó o no.	A1. Evaluación documentada. A2. Plan de trabajo anual del PMGM.
	5.4 Implementar un sistema que permita monitorear y evaluar el impacto del Plan de Capacitación en la mejora de la gestión municipal.	A1. Diseñar plan de seguimiento medición de impacto de las capacitaciones realizadas por unidad s/o departamentos.	A1. Se diseñó o no.	A1. Plan de Seguimiento de impacto de capacitaciones.
	5.5 Implementar en las diferentes unidades municipales y programas asociados el desarrollo de	A1. Creación de perfiles de cargo y funciones por unidad o departamento. A2. Elaboración de Planes	A1. Se creó o no. A2. Se elaboró o no.	A1. Perfiles de cargo y funciones- Decreto asociados. A2. Planes Operativos

Objetivo Estratégico	Objetivo Específico o Línea de Acción	Acciones	Indicadores	Verificadores
4. Desarrollar estrategias que permitan incrementar los ingresos municipales, con el propósito de disponer de mayores recursos financieros para mejorar los niveles de gestión interna y de los servicios del municipio.	6.1 Aumentar los ingresos por conceptos de patentes, actualizando los catastros de estas y realizar campañas para la regularización de aquellos que no la poseen.	A1. Realizar catastro de patentes comerciales, mineras y otras de la comuna. A2.Elaboración de Plan de Captura de Nuevos ingresos municipales.	A1. Se elaboró o no. A2. Se elaboró o no.	A1. Catastro documentado. A2. Plan de Captura de Nuevos ingresos municipales.
	6.2 Aumentar los ingresos mediante la aplicación de las ordenanzas municipales asociadas a temáticas medio ambientales y de tránsito.	A1. Realizar catastro de ordenanzas vigentes y actualización de las que estén más desactualizadas. A2. Evaluar la necesidad de la figura de inspector Municipal.	A1. Se elaboró o no. A2. Se evaluó o no.	A1. Catastro de ordenanzas municipales vigentes. A1. Actualización de ordenanza municipales A2. Contratación o no de Inspector.
	6.3 Implementar sistema que permita mejorar la atención y captura de clientes del departamento de tránsito municipal.	A1. Evaluar el flujo de procesos del funcionamiento del departamento de tránsito. A2. Evaluar fortalezas y debilidades de los servicios prestados por el departamento de tránsito. A3. Diseñar plan de mejora y de fortalecimiento de los servicios entregados por el departamento de tránsito.	A1. Se evaluó o no. A2. Se evaluó o no. A3. Se diseñó o no.	A1. Flujo de Procesos del departamento de tránsito. A2. FODA de servicios del departamento de tránsito. A3. Plan de Mejora servicios del departamento de tránsito.

Manifiesta el Concejal Sr. Omar Rojas Cuello, que es muy importante trabajar con las organizaciones en muchos aspectos, sobre todo por la falta de información a los vecinos. Hoy se está trabajando la Subvención y no todas las organizaciones tienen la información clara.

También está el problema del Registro Civil y eso no es un problema municipal, es un problema netamente del Gobierno, es bueno que los vecinos lo tengan claro, porque reclaman en la Municipalidad y a ellos como Concejales.-

Menciona la Sra. Karina Aguirre Cerda, Alcaldesa(s) que se invitará al COSOC como actores locales para trabajar en conjunto el Plan Estratégico.

2.- PRONUNCIAMIENTO CUENTA PÚBLICA AÑO 2018, ENTREGADA EN EL MES DE ABRIL.

La Alcaldesa (s). Sra. Karina Aguirre da lectura al artículo 94 inciso noveno de la ley N°18.695: "En el mes de mayo de cada año, el consejo deberá pronunciarse respecto de la cuenta pública del alcalde, sobre la cobertura y eficiencia de los servicios municipales, así como sobre las materias de relevancia comunal que hayan sido establecidas por el concejo, y podrá interponer el recurso de reclamación establecido en el Título final de la presente ley.

El Secretario Municipal (s) Sr. Osvaldo Vásquez Robles da lectura a una carta entregada por la Sra. María Inés, antes de retirarse, en donde manifiesta su satisfacción con respecto a la cuenta pública y los **Consejeros** aprueban por unanimidad la cuenta pública de la gestión del año 2018.

La Sra. Karina Aguirre, Alcaldesa (s) agradece a los Consejeros e indica que se cumplió con la normativa que estable la Ley con respecto a la cuenta pública.

También informa que en la cuenta pública no estuvo presente Carabineros de la Tenencia de Punitaqui y el día martes se presentó ante el Alcalde el nuevo Jefe de la Tenencia, que es el Suboficial Rodrigo Vega Mayorga, además llegó una carta de parte del Jefe de Zona de Carabineros de Chile.-

El Secretario Municipal (s) don Osvaldo Vásquez Robles da lectura a una carta recibida:

De: Ramón Alvarado Donoso, Jefe de Zona Carabineros de Chile.

Mat: Lamenta profundamente lo acontecido, pues ello no obedece a los lineamientos de su institución, ni del mando de esta región, que es mantener el contacto permanente y cercanía con la comunidad; siendo esta Cuenta Publica una instancia para ello; toda vez que representa un suceso de carácter republicano y administrativo.

No obstante lo anterior, el Jefe de Zona que suscribe, pone en su conocimiento que ha dado claras instrucciones a los mandos de la Prefectura Limarí, 3ra. Comisaría Ovalle y Tenencia de Punitaqui, con respecto a mantener las buenas relaciones interinstitucionales, cercanía con la comunidad y sobre todo el respeto a nuestra autoridades; solicitándole al mando de la Prefectura antes señalada, informar amplia y detalladamente los motivos por los cuales no asistió el Jefe de Tenencia Punitaqui a la Cuenta Pública de vuestra comuna.

El General Alvarado Donoso, reitera a Usted las excusas ante tan lamentable ocurrencia; agradeciendo y valorando su gesto de dar a conocer este tipo de situaciones; lo que sin duda alguna insta a este Mando Zonal a mantener una constante preocupación y colaboración conjunta con la comunidad de Punitaqui y sobre todo con su máxima autoridad.

Para finalizar se hace entrega de una guía para poder acceder a proyectos entregada por la oficina de DIDECO. Encargado Señor Rodolfo Campusano Donozo.

Siendo las 12:16 horas se da por cerrada la sesión.

FIRMA LA PRESENTE ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N°1, DEL CONSEJO DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL, DESARROLLADA EL 17 DE MAYO DEL 2019.

I. MUNICIPALIDAD DE PUNITAQUI
SECRETARIO MUNICIPAL (S)
CHILE

OSVALDO VÁSQUEZ ROBLES
SECRETARIO MUNICIPAL (S)
MINISTRO DE FE

OVR/mpl.-