



**DIRECCION DE CONTROL**

ORD: N° 03/2014

ANT: No hay.

MAT: Remite Informe PMGM 2013.

San Antonio, 29 de Enero de 2014.

DE: DIRECTORA DE CONTROL (S)

A : SR. OMAR VERA CASTRO  
ALCALDE DE LA IMSA

SRES. CONCEJALES DE LA IMSA

En conformidad a lo dispuesto en la ley 19.803 de fecha 27-04-2002 "Ley de Incentivo Económico" y sus modificaciones ley 20.008 del 23-03-2005 y ley 20.198 del 09-07-2007, corresponde a la Unidad de Control informar respecto al grado de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal 2013.

Para ello, se Adjunta Informe Final Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal año 2013, en el que se encuentra lo referente al cumplimiento de objetivos de gestión institucional y las metas de desempeño colectivo.

Atentamente,



*Manu*  
MARIA TERESA GALLEGUILLOS  
DIRECTORA DE CONTROL (S)

MGR/rhb

**Distribución:**

- Cc. Alcaldía *OK*
- Cc. Secretaría *OK*
- Cc. Concejal Sr. Jorge Jorquera Castro
- Cc. Concejal Sr. Maximiliano Miranda Hernández
- Cc. Concejal Sr. Fernando Nuñez Michellod
- Cc. Concejal Sr. Esteban Hinojosa Huencho
- Cc. Concejal Sr. Danilo Rojas Barahona
- Cc. Concejal Sr. José Martínez Fuentes
- Cc. Concejal Sr. Manuel Meza Hinojosa
- Cc. Concejal Sr. Ricardo García Vera
- Cc. Gestión Física *OK*
- Cc. Daf *OK*
- Cc. Secplad *OK*
- Cc. Jurídico *OK*
- Cc. Archivo *OK*

1 ENE. 2014

INFORME FINAL

PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL  
AÑO 2013

**INTRODUCCIÓN:**

La Ley N° 19.803 de fecha 27 de abril del año 2002, llamada Ley de Incentivos Económicos a la Gestión Municipal, estableció una asignación de mejoramiento de la Gestión Municipal, para los funcionarios de Planta y Contrata.

El 22 de marzo de 2005, se publica la ley N° 20.008 que renueva la vigencia de las disposiciones permanentes de la ley 19.803, a contar del 01 de enero de 2005 y hasta el 31 de diciembre del año 2007.

Posteriormente, la ley N° 20.198 de fecha 09 de julio de 2007, establece la modificación del artículo 1° de la ley 20.008 y crea letra a) que señala, la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, continuara hasta la entrada en vigencia de la regulación del artículo 121 de la Constitución Política de la República, y suprime los números 2 y 5 del mismo artículo 1°.

Art. 2 La Asignación establecida, considerará los siguientes componentes:

- a) Incentivo por Gestión Institucional, cuyo monto de esta asignación es de un 6%.
- b) Incentivo de Desempeño Colectivo, cuyo monto es de un 4%.

El monto de esta asignación es calculada sobre las siguientes remuneraciones de acuerdo al artículo 7° de la ley N° 19.803:

- a) Sueldo Base
- b) Asignación municipal, artículo 24 DL 3.551 de 1980
- c) Asignación artículo 3° y 4° de la ley N° 18.717
- d) Asignación del artículo 1° de la ley N° 19.529.

De acuerdo a artículo 8°, corresponde a la Unidad de Control informar a Alcaldía y al Concejo Municipal acerca del grado de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal al 31 de Diciembre de 2013. Para que puedan evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los Objetivos de Gestión Institucional y las Metas de Desempeño Colectivo.

**Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal 2013**

El Programa de Mejoramiento de la Gestión de este Municipio, año 2013 fue aprobada por Decreto Alcaldicio N° 9756 de fecha 21 de Diciembre de 2012, y las actividades propuestas fueron aprobadas y priorizadas por el Concejo Municipal, en S.E. N° 07 14/12/2012, siendo su Acuerdo N° 27.

El PMGM 2013, tenía como objetivo Institucional "El Plan de Desarrollo Integral Clima Laboral en la Organización a través del Departamento de Recursos Humanos, Direcciones y Asociaciones Gremiales", equivalente al 6%, en este contexto, se definieron siete metas:

1. Sistema de Comunicación interna efectiva.
2. Programa de participación funcionaria, objetivos Institucionales.
3. Fortalecimiento del liderazgo en los estamentos decidores,
4. Monitoreo periódico de satisfacción funcionaria,
5. Desarrollo de integración organizacional,
6. Desarrollo en el compromiso e identidad institucional, y
7. Análisis y revisión periódica de las políticas de Recursos Humanos.

Como **objetivo Colectivo**, “Plan Anual 2013”, se fijaron metas por Departamentos equivalente al 4%.

Por el presente documento y de acuerdo a comprobaciones de las actividades de cada objetivo considerado en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, se informa al Señor Alcalde y Sres. Concejales, el grado de cumplimiento del PMGM año 2013.

### **OBJETIVO INSTITUCIONAL (6%)**

De acuerdo al Informe de cumplimiento de Plan de Desarrollo integral clima laboral en la Organización año 2013, el Departamento de Recursos Humanos, desarrolló las acciones que se detallan a continuación, todos los cálculos estadísticos se basaron en un universo de 246 funcionarios, entre Planta, Contrata y Suplencias para el año 2013.

Las Capacitaciones que satisfacen los requerimientos del objetivo institucional se encuentran en el denominado “Plan de Capacitación Bianual 2013-2014”  
(Anexo N° 1)

#### **1.- Sistema de Comunicación Efectiva:**

Para dar cumplimiento a esta meta, el Departamento de Recursos Humanos, a través de la Escuela de Capacitación, coordinó y desarrolló los días 13 y 14 de agosto 2013, el curso denominado “Comunicación Interna Efectiva”,.

La Capacitación consistió en el desarrollo de competencias y habilidades en el ámbito de la comunicación efectiva y aumento de la satisfacción laboral a través de una comunicación eficiente.

Se utilizaron exposiciones interactivas presentando las experiencias de los participantes, realización bidireccional de preguntas, respuesta de los participantes; ejemplificación y modelamiento por parte del relator.

Dinámicas grupales lúdicas y de sensibilización acorde a los contenidos. Trabajos individuales y grupales con pauta guía.

Asistieron 23 funcionarios, representando el 9% del total  
(Anexo N° 2)

#### **2.- Programa de Participación Funcionaria, Objetivos Institucionales:**

Con el objetivo de entregar un servicio de calidad a la comunidad, se llevaron a cabo diversas capacitaciones para profesionalizar la carrera funcionaria, la que va estrechamente relacionada con el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Ilustre Municipalidad de San Antonio, fortaleciendo de esta manera, la visión y misión del municipio.

#### Detalle de cursos realizados:

- Curso de Capacitación Estatuto Administrativo, Día 17 de Octubre 2013.  
Impartido por la Contraloría General de la República. (D.A. N° 9142/2013)  
Participaron 7 funcionarios, que equivale al 3% de los funcionarios municipales.
  - Curso de Capacitación: “Gestor Municipal Básico, según Decreto Alcaldicio N° 6882/2013, adjunto.
  - Curso de Capacitación: “Gestor Municipal Intermedio, según Decreto Alcaldicio N° 7660/2013, adjunto.
  - Curso de Capacitación: “Gestor Territorial, según Decreto Alcaldicio N° 7633/2013, adjunto.
- (Anexo N° 3)

#### **3.- Fortalecimiento del Liderazgo en los Estamentos Decidores:**

Los días 12 y 13 de Diciembre 2013, se realizó la Capacitación denominada “Desarrollo de Competencias de Liderazgo”, enfocada a los Directores y Jefes de Servicio del Municipio.

Participaron el 100% de los Directores y Jefes y un 22% de Profesionales y Técnicos, con un total de 31 funcionarios capacitados.

El curso consistió en desarrollar la competencia del liderazgo, manejo de grupos y motivación de los mismos, enfocada en los Directores y Jefes de las diferentes unidades municipales, entregando así herramientas de gestión del capital humano.

(Anexo N° 4)

#### **4.- Monitoreo Periódico de Satisfacción Funcionaria:**

Para determinar la satisfacción funcionaria, el Departamento de Recursos Humanos a desarrollado encuestas, tanto para levantar información de requerimientos de capacitación para el año 2013, encuesta – evaluación de charlas y talleres y encuesta sobre vestuario.

(Anexo N° 5)

#### **5.- Desarrollo de Integración Organizacional:**

Durante los meses de Agosto y Septiembre 2013, el Departamento de Recursos Humanos trabajó conjuntamente con la Asociación Comunal de Funcionarios Municipales y la Asociación de Funcionarios N° 1, en la confección de las Bases correspondiente al Segundo Concurso para proveer los cargos vacantes de la Planta Municipal.

(Anexo N° 6)

#### **6.- Desarrollo en el Compromiso e Identidad Institucional:**

El desarrollar el compromiso e identidad Institucional contemplo para el Departamento de Recursos Humanos gestionar un conjunto de actividades relacionadas con el funcionario respecto a la motivación de participación en actividades que se enmarcaron en las acciones que se persiguen en la autentificación y empoderamiento del funcionario con su Institución.

En esta temática, durante el 2013, se desarrollo en forma exitosa la semana aniversario de la I. Municipalidad de San Antonio y la organización de ornamentación de las Oficinas durante las Fiestas Patrias y Navidad.

A su vez el Plan Bianual de Capacitación 2013 – 2014, contempla la capacitación denominada “Compromiso e Identidad Institucional”, esta capacitación se desarrolló durante el año 2013 y será ejecutada durante el primer semestre 2014, se espera la participación del 20% de los funcionarios municipales.

(Anexo N° 7)

#### **7.- Análisis y Revisión Periódica de las Políticas de Recursos Humanos:**

Durante el año 2013, se aprobaron los Reglamentos de Vestuario para el Personal de Planta y Contrata. Como también la validación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

(Anexo N° 8)

**De acuerdo a lo anterior, se cumple el 100% del Objetivo Institucional del programa de mejoramiento de la gestión municipal, equivalente al 6%.-**

#### **OBJETIVO COLECTIVO “PLAN ANUAL 2013” (4%)**

#### **OBJETIVO ESPECIFICO: “Cumplimiento de las Tareas del Plan Anual 2013**

De acuerdo a lo señalado por la Unidad Técnica, el plan anual 2013, se compone de 91 tareas, distribuidas en 53 unidades municipales, con un promedio de 1,72 tareas anuales por cada una, este plan se desagrega en 731 metas, de las cuales el 32,83% (240 metas) están comprometidas para el primer semestre, lo que implica que gran parte del plan, específicamente el 67,17% (491 metas), se concentre en el segunda período.

Las Unidades Municipales que participaron son:

1. Alcaldía
2. Departamento de Alumbrado Público
3. Departamento de Construcción
4. Departamento de Cultura
5. Departamento de Informática
6. Departamento de Ingresos
7. Departamento de Inspección
8. Departamento de Medio Ambiente
9. Departamento de Operaciones
10. Departamento de Organizaciones Comunitarias
11. Departamento de Permisos
12. Departamento de Prensa
13. Dirección de Medio Ambiente, Aseo y Ornato
14. Dirección de Administración y Finanzas
15. Dirección de Control
16. Dirección de Gestión Física y Administración
17. Dirección de Obras Municipales
18. Dirección de Tránsito
19. Dirección Jurídica
20. Infraestructura
21. Museo Municipal
22. Oficina de Impuesto Territorial

23. Oficina de Información Laboral
24. Oficina de la Vivienda
25. Oficina de Protección de Derechos
26. Oficina de Topografía
27. Oficina del Consumidor
28. Planificación Financiera
29. Programa de Adulto Mayor
30. Programa de Asistencia Social
31. Programa de Asuntos Indígenas
32. Programa de Beneficios Sociales
33. Programa de Deportes
34. Programa de Desarrollo Económico Local
35. Programa de Estratificación Social
36. Programa de Grupos Vulnerables
37. Programa de Jardines Infantiles
38. Programa de la Discapacidad
39. Programa de la Infancia
40. Programa de la Juventud
41. Programa Promoción y Desarrollo
42. Programa Habilidades para la Vida
43. Programa Mujeres Jefas de Hogar
44. Programa Oficina Comunal de la Mujer
45. Programa Senda
46. Programa Unidad Estudios Sociales
47. Recursos Humanos
48. Recursos Materiales
49. Secretaría de Planificación
50. Secretaría Municipal
51. Sistema de Información Geográfica
52. Unidad de Protección Social
53. Ventanilla Única Municipal

Lo informado por la Unidad Técnica respecto al resultado del período y de acuerdo a lo comprometido por cada Unidad Municipal, llegando a un resultado final del 96,70%, participando prácticamente la totalidad de los Funcionarios, Direcciones, Jefaturas, Profesionales, Secretarías y Administrativos.

**De acuerdo al porcentaje presentado por la Unidad Técnica, respecto al cumplimiento del 96,70% de las tareas del plan anual, se puede señalar que de acuerdo a nuestra ponderación establecida en el PMGM, se cumple con el 4% del objetivo del programa de mejoramiento de la gestión municipal.**

### **Resumen**

	<b>2 Objetivos a Cumplir año 2013</b>	<b>Cumplimiento por Objetivo 2013</b>
Objetivo Institucional	60%	100% Institucional
Objetivo Colectivo	40%	96.70% Colectivo
<b>Totales</b>	<b>100%</b>	

## CONCLUSIÓN

El Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal año 2013, con el siguiente desglose, se da cumplimiento en relación a los indicadores establecidos en el artículo 7° y artículo 9° de la Ley N° 19.803 del año 2002.

1.- Objetivo Institucional	=	100% cumplimiento	=	6%
2.- Objetivo Colectivo	=	96,7% cumplimiento	=	4%

Cabe señalar que el Artículo 7° de la Ley N° 19.803, indica que el cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año precedente, atendido los recursos disponibles, dará derecho a los funcionarios a una bonificación de un 6% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3°, siempre que la municipalidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos de gestión anuales que se haya fijado.

El Artículo 9° de la Ley N° 19.803, señala que la bonificación no podrá exceder del 4% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3°, siempre que las direcciones, departamentos o unidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 90% de las metas anuales comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

Por tanto, al Honorable Concejo Municipal, le corresponde evaluar de acuerdo al artículo 8° de la ley N° 19.803, y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión y las metas de desempeño colectivo.

Es todo cuanto se informa.



*Maria Teresa Galleguillos Ramirez*  
Maria Teresa Galleguillos Ramirez  
Directora de Control (S)

San Antonio, 28 de enero 2014.