



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA PLANTA DE PERSONAL
DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CABILDO PERMITIDO POR LEY N° 20.922**

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRADOR PÚBLICO Y AL GRADO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ALUMNO

MARCO ANTONIO ROJAS ARAYA

PROFESOR GUÍA

FILIBERTO NÚÑEZ ZÚÑIGA

VALPARAISO, DICIEMBRE 2024.

Agradecimientos

Mis primeros agradecimientos son hacia mi amada madre Gladys Araya y amado padre Amaro Rojas, los cuales siempre me apoyaron en todas mis decisiones a lo largo de toda mi vida. Sin ellos, no podría haber llegado tan lejos.

También agradecer a mis hermanos Vicente Rojas y Álvaro Rojas que siempre han sido un ejemplo de vida, demostrándome que uno debe de vivir con principios y valores, confiando plenamente en toda una de mis decisiones.

Agradecer a la Ilustre Municipalidad de Cabildo que me permitió hacer mis prácticas técnicas y profesionales en distintas direcciones, permitiéndome adquirir una gran cantidad de experiencia profesional en el ámbito municipal, que es lo que me apasiona.

Agradecer también a mi profesor guía, quien me comprendió, confió y apoyo cuando más lo necesitaba, brindándome ayuda y orientación durante este difícil proceso.

Finalmente, quiero immortalizar las queridas palabras que durante todos estos largos años de estudios me brindo mi padre en cada conversación que le explicaba cómo me desempeñaba en la universidad, donde me decía “usted sabe, hijo”. Su confianza y apoyo fueron mi guía.

Amaro Vicente Rojas Adones

Que en paz descanse, mi amado Padre.

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	6
1.1 Planteamiento del problema	6
1.2.- Justificación del problema	6
1.3.- Pertinencia	6
1.4.- Relevancia	7
1.5.- Objetivos	7
1.6.- Hipótesis.....	8
1.7.- Limitaciones	8
1.8.- Delimitación	8
MARCO TEORICO	9
2.1. Antecedentes de la Investigación	9
2.2 Bases teóricas.....	10
2.2.1 La Ley de Plantas: Ley N°20.922	10
2.2.2 Contexto Municipal y normativa	23
2.2.3 Implementación de la Ley en la Municipalidad de Cabildo	29
METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	41
3.1 Metodología del estudio.....	41
3.2 Diseño y tipo investigación.....	41
3.3. Universo, población y muestra	42
3.4 Variables y operacionalización.....	43
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.6 Procesamiento y análisis de Datos	46
3.7 Aspectos éticos	46
PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	47
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	61
ANEXOS.....	64
BIBLIOGRAFIA.....	69

RESUMEN

Este estudio evalúa la implementación de la nueva planta de personal de la Ilustre Municipalidad de Cabildo permitido por la ley N°20.922. Dicha normativa busca aumentar la profesionalización del personal y fortalecer la gestión municipal. Mediante revisión bibliográfica consultada no existe hasta la fecha un estudio que evalúe el impacto de esta ley, implementada entre el año 2018 al 2019, en las municipalidades del país.

Mediante un enfoque cuantitativo que permitirá analizar las opiniones de los funcionarios recopiladas con una encuesta digital de tipo Likert aplicada a 28 funcionarios, ajustada a un 90% de confianza y 13% de margen de error debido a las limitaciones del estudio.

Los resultados obtenidos indican que los funcionarios mantienen percepciones mixtas sobre aspectos claves de la implementación de la ley, como la gestión municipal. En base a los hallazgos, se proponen medidas como la realización de concursos públicos, capacitaciones y difusiones, evaluaciones sistemáticas, incremento de profesionales e incentivos a la profesionalización.

Palabras claves: Ley N°20.922, Funcionarios, Planta de Personal, Municipalidad de Cabildo

ABSTRACT

This study evaluates the implementation of the new staff of the Illustrious Municipality of Cabildo permitted by law No. 20,922. These regulations seek to increase the professionalization of personnel and strengthen municipal management. Through a bibliographic review consulted, there is no study to date that evaluates the impact of this law, implemented between 2018 and 2019, in the country's municipalities.

Through a quantitative approach that will allow analyzing the opinions of officials collected with a Likert-type digital survey applied to 28 officials, adjusted to 90% confidence and 13% margin of error due to the limitations of the study.

The results obtained indicate that officials maintain mixed perceptions about key aspects of the implementation of the law, such as municipal management. Based on the findings, measures are proposed such as holding public tenders, training and dissemination, systematic evaluations, increasing the number of professionals and incentives for professionalization.

Key Words: Law No. 20,922, Officials, Personnel, Municipality of Cabildo

INTRODUCCIÓN

Durante el gobierno de la presidenta Michell Bachelet, en su mensaje presidencial del 20 de mayo de 2015 dirigido al senado, sometió el proyecto de ley que busco principalmente fortalecer la profesionalización y gestión del personal municipal, entre otras modificaciones legales. Esta iniciativa presidencial genero la promulgación de la Ley N° 20.922 introduciendo modificaciones a la ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y a la Ley N° 18.883 de Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Entre estos cambios se destaca principalmente la nueva atribución otorgada a los alcaldes de poder fijar o modificar la planta de persona de su municipalidad, el cual es el principal enfoque de la investigación. En donde dichas plantas no sufrían modificaciones desde su fijación en el año 1994. Estas modificaciones fundamentan un propósito de avanzar hacia una mayor descentralización, fortalecimiento y modernización del sistema municipal.

En el contexto anterior, el tema de investigación que se abordara dice relación con las modificaciones de las plantas de personal de las municipalidades, centrándose específicamente en la realidad local, como es el caso de la Ilustre Municipalidad de Cabildo. Dado que dicha instancia es un precedente y ejemplo en cómo después de más de dos décadas lograron fijar su nueva planta de personal en el primer proceso llevado a cabo. La relevancia radica en que no es un proceso único, sino que continuo, donde periódicamente las municipalidades adecuaran su planta de personal según sus necesidades, por ende, es fundamental contar con antecedentes en este ámbito para los futuros procesos que se avecinan. Así entonces, el problema de investigación consiste en la ausencia de evaluaciones de implementación de las nuevas plantas de personal en las municipalidades del país, lo que dificulta la comprensión de su efectividad e identificación de áreas de mejora.

En consecuencia, la pregunta de investigación es: ¿Cómo evalúan los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Cabildo la implementación de la nueva planta de personal?

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La ausencia de evaluación de la implementación de la ley N°20.922 “Nueva Ley de Plantas Municipales” que modifica y fija nuevas plantas de personal en las municipalidades del país, cuyo propósito podemos definir de manera simplificada como el de mejorar la gestión de los recursos humanos municipales. Por ende, no contar con dicha evaluación dificulta la comprensión de si efectivamente se han logrado mejores resultados en la gestión municipal y profesionalización con la implementación de esta normativa en el ámbito municipal.

Para abordar lo anterior, es crucial realizar una delimitación del problema, enfocándose específicamente en el contexto de la Ilustre Municipalidad de Cabildo. En donde, se formuló la siguiente pregunta de investigación: **¿Cómo evalúan los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Cabildo la implementación de la nueva planta de personal?**

1.2.- Justificación del problema

Este estudio se justifica dada la necesidad de recabar información que permita comprender si la implementación de la ley N°20.922 aplicada en las municipalidades ha logrado mejorar los resultados en la gestión municipal. Dado que es fundamental comprender como dicha normativa ha sido implementada y evaluada, en este caso, por parte de los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Cabildo.

1.3.- Pertinencia

La generación de información importante y oportuna es fundamental para la toma de decisiones en la Ilustre Municipalidad de Cabildo. Bajo un contexto en el cual la implementación de la ley N°20.922 introduce cambios significativos en la gestión del personal municipal al aumentar su cantidad de personal, siendo esencial evaluar cómo se han materializado estos cambios y los efectos que han tenido en la práctica.

Es así como, mediante el estudio entregara una comprensión clara de la situación permitiendo determinar la eficiencia de la normativa y ofrecer datos relevantes que guíen futuras decisiones y estrategias en la gestión municipal e investigaciones de esta área.

1.4.- Relevancia

El estudio entregara datos relevantes que pueden ser utilizados para mejorar futuras implementaciones y reformas en la estructura del personal municipal. Puesto que, al entregar información del impacto de la ley N°20.922 en la Ilustre Municipalidad de Cabildo beneficiaran no solo a esta entidad, sino también a otras municipales que piensen aplicar un estudio similar para las futuras reformas en sus plantas de personal.

De este modo, se busca contribuir a una gestión pública más efectiva y adaptada a las necesidades de la comunidad, asegurando que las decisiones de próximas modificaciones en las plantas de personal se fundamenten en evidencia concreta y experiencias prácticas que promuevan la profesionalización y eficiencia del servicio municipal.

1.5.- Objetivos

1.5.1.- Objetivo general

Evaluar la implementación de la nueva planta de personal de la Ilustre Municipalidad de Cabildo desde la perspectiva de funcionarios municipales

1.5.2.-Objetivos específicos

- Describir la ley 20.922, que modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la subsecretaría de desarrollo regional y administrativo.
- Contextualizar las municipalidades respecto de su normativa, funciones, atribuciones y de su personal.
- Analizar la implementación de la nueva planta de personal de la Ilustre Municipalidad de Cabildo mediante datos oficiales.
- Determinar el grado de cumplimiento de la nueva planta de personal de la Ilustre Municipalidad de Cabildo mediante el diseño de encuesta a funcionarios municipales.
- Analizar los resultados obtenidos a nivel de personal de planta y contrata en conjunto de la Ilustre Municipalidad de Cabildo

1.6.- Hipótesis

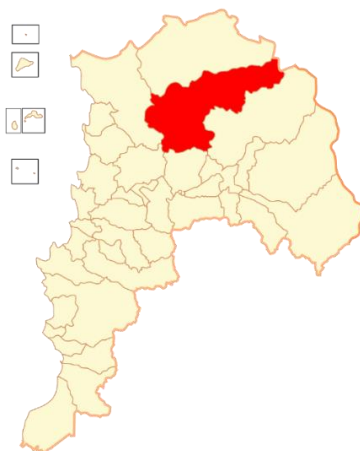
La implementación de la ley N°20.922 que permitió una nueva planta de personal en la Ilustre Municipalidad de Cabildo, ha resultado en una evaluación positiva por parte de sus funcionarios, quienes perciben mejoras en la gestión y profesionalización del personal.

1.7.- Limitaciones

Principalmente las limitaciones del estudio dicen relación con la posibilidad de resistencia de los funcionarios lo que podría generar una menor cantidad de respuestas deseadas; alcance geográfico en donde el estudio solo se limita a la Ilustre Municipalidad de Cabildo, lo que va a impedir que generalizar los resultados a otras municipalidades; restricciones de recursos humanos que puede afectar la disponibilidad de funcionarios que participen en encuestas que limitara la cantidad de datos obtenidos.

1.8.- Delimitación

La comuna de Cabildo se encuentra ubicada dentro de la provincia de Petorca perteneciente a la región de Valparaíso, con una población estimada según el censo del año 2017 de 19.388 habitantes con una proyección de 20.715 habitantes par el año 2021. Se encuentra a 180 kilómetros de Santiago y a 140 kilómetros de Valparaíso, limitando en el Norte con la comuna de Petorca, al Sur con las comunas de Putaendo y Catemu de la provincia de San Felipe y la comuna de nogales perteneciente a la provincia de Quillota, al Este con la comuna de Salamanca de la provincia de Choapa (4° región) y al Oeste con la comuna de la Ligua. Siendo



Fuente: Obtenido de Wikipedia, Mapa de la Comuna de Cabildo, Chile.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Previo a la implementación de la ley N° 20.922 en las municipalidades se generó un interés por parte de estudiantes y académicos sobre este tema de estudio, debido a implicancias y efectos que esta tendría en la gestión municipal y las condiciones laborales de los funcionarios municipales.

Existen dos estudios relacionados con este tema y normativa, aunque como tal abordan aspectos distintos a los que se desarrollarán en el actual estudio, pero que nos permitirán obtener una perspectiva más completa sobre la implementación de la normativa.

2.1.1 Análisis de expectativas de los funcionarios municipales en la Municipalidad de Quilpué

En esta tesis, el alumno Robinson Vázquez Salina en el año 2017 de la Carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso realizó un análisis con una metodología mixta sobre las expectativas generadas por la ley N°20.922 en los funcionarios de planta, contrata y honorarios de la Municipalidad de Quilpué. Donde recopiló datos mediante una encuesta aplicada a 55 funcionarios permitiendo así una visión integral de sus percepciones.

Se destaca por analizar aspectos claves como el conocimiento sobre la normativa, expectativas laborales en sus distintos ejes como sueldos, promoción, estabilidad, mérito, capacitaciones, profesionalización, etc. Sin embargo, presenta ciertas limitaciones en lo que respecta a las restricciones presupuestarias para la implementación de la ley ni el impacto a largo plazo sobre las nuevas plantas de personal en las municipalidades.

2.1.2 Propuesta de nueva estructura organizacional en la Municipalidad de San Sebastián

En esta tesis, el alumno Manuel Ibáñez Lara de la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Valparaíso se centró en desarrollar una propuesta de nueva estructura organizacional para la Municipalidad de San Sebastián en el año 2017. La cual es basada en los cambios que introdujo la ley N°20.922 que faculta modificar las plantas de personal cada ocho años para responder las demandas de su ciudadanía. Es así como este estudio permitió ser tanto una guía de la implementación de esta ley como también ser replicado en otras municipalidades que tengan contextos similares.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 La Ley de Plantas: Ley N°20.922

2.2.1.1 Concepto de Ley

En el ordenamiento jurídico de Chile, existen distintos tipos de normas que mantienen un orden jerarquizado. Dentro de este ordenamiento, encontramos el concepto de ley entendido como “una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2024).

En consecuencia, cabe señalar que no solo podemos diferenciar una Ley en su forma de manifestación de mandar, prohibir o permitir. Sino más bien mediante el quorum que requieren para ser aprobadas, modificadas o derogadas. De tal manera, van a existir leyes que interpretan preceptos constitucionales, leyes orgánicas constitucionales, leyes de quorum calificado, leyes de quorum simple y leyes simples.

2.2.1.2 Ley N° 20.922 - Nueva Ley de Plantas Municipales

La ley N° 20.922 también conocida como “Nueva Ley de Plantas Municipales” fue un proyecto de ley que tuvo como origen la cámara del senado mediante mensaje del Presidente de la República de aquel entonces señora Michelle Bachelett en el que finalmente logra modificar disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrego nuevas competencias a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. Esta al ser una norma legal busco principalmente modificar a la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades requirió la aprobación de las cuatro séptimas partes de los diputados y senadores en ejercicio; esto en base a lo exigido por la Constitución Política de la República de Chile en su artículo 66, inciso segundo. De esta forma, fue aprobado por la Cámara de Diputados por 88 votos de un total de 119 en ejercicio y por la Cámara del Senado por 37 votos favorables de un total de 38 en ejercicio, siendo así su promulgación el 16 de mayo de 2016 y su publicación en el Diario Oficial el 25 de mayo del año 2016.

Sobre el mensaje presidencial del Presidente de la Republica del 20 de mayo de 2015, registrado en la historia de la Ley N° 20.922 indicaba que el proyecto de ley se fundamenta en el “proceso de desarrollo de la descentralización del país a partir del fortalecimiento de las municipalidades” (Bachelett, 2015). Puesto que, el fundamento anterior al ser centrado en el proceso de desarrollo de descentralización del país lograr abordar una de las mayores desigualdades presentes en el país, que es en el ámbito territorial, en un país marcado por la centralización de las decisiones.

2.2.1.3. Concepto de Descentralización

El concepto de descentralización para la investigación implica un “traspaso de competencias y recursos desde el nivel central a los niveles subnacionales. En nuestro país, en el ámbito de la descentralización territorial, estas competencias recaen en los gobiernos regionales y las municipalidades” (Biblioteca del Congreso Nacional, 2019, pag.1).

Es así como vemos que existe una importancia para el gobierno central en el avance en los procesos de descentralización dentro del país, puesto que podemos considerar que son una parte crucial para un mejor desarrollo de las comunidades locales mediante la entrega de competencias a los niveles subnacionales; que en esta ocasión serán las municipalidades del país y a la Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE). Ya que estos, dependiendo de las competencias que se entreguen podrán adaptar de mejor manera las política y servicios públicos a las necesidades particulares de la ciudadanía de sus respectivas localidades.

La descentralización es un tema el cual los gobiernos de turno consideran dentro de sus políticas públicas por los beneficios que pueden brindar en algunos casos como una mayor eficacia y eficiencia administrativas, participación ciudadana, desarrollo regional, entre otros más. Sin embargo, esto conlleva enfrentar una serie de desafíos. Los cuales pueden ser si cuentan los niveles subnacionales como las capacidades institucionales para asumir las nuevas competencias entregas o si cuentan con los suficientes recursos para lograr implementar estas competencias. De tal manera, que por cada proceso de descentralización que se ha de implementar existirán ciertos factores que se deben de considerar para un adecuado proceso de descentralización de competencias.

2.2.1.4. Disposiciones Generales de la Ley N° 20.922

Se introdujeron mediante la Ley N° 20.922 una serie de disposiciones generales en el marco del proceso de descentralización del país, entre las cuales la que más destaca para la investigación es el traspaso de una atribución que era exclusiva del Presidente de la República hacia los Alcaldes de las municipalidades del país, que es la capacidad de poder modificar y fijar las plantas de personal. Donde dichas plantas de personal no eran modificadas desde el año 1994, ya que fue ese el último año donde fueron fijadas sin sufrir modificaciones en más de dos décadas

Además de esta atribución, encontramos una serie de disposiciones dentro de esta ley que van a normar sobre las municipalidades en términos de entrega de competencias y recursos. Entre las principales disposiciones encontramos los siguientes: 1.- asignación profesional, 2.- asignación especial directivo – jefatura, 3.- obligatoriedad de contar con una política de recursos humanos, 4.- poder crear unidades que estimen necesarias para su funcionamiento, 5.- la atribución de alcalde a través de reglamento municipal fijar o modificar la planta de personal cumpliendo ciertos límites y requisitos, 6.- encasillamiento de personal, 7.- gasto anual, 8.- requisitos para planta de personal, 9.- concurso público, entre otros.

2.2.1.4.1. Asignación profesional

La asignación profesional es un beneficio económico que se encuentra establecido en el artículo primero de la Ley N° 20.922 que es concedido a los funcionarios municipales regidos por el título II del Decreto Ley N° 3.551 del Ministerio de Hacienda y por la Ley N° 18.883 de Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.

En consecuencia, de acuerdo con la ley N° 20.922 (Ministerio del Interior, 2016) este beneficio económico que se paga mensualmente tiene un carácter imponible y tributable, que no es considerado como base de cálculo para determinar ninguna otra remuneración o beneficio económica. De tal manera, dicho beneficio comenzó a contar desde el año 2016 siendo entregado a los funcionarios municipales de las plantas de directivos, directivos, profesionales y jefaturas, como también a los funcionarios a contrata asimilados a grados de estas plantas. Sin embargo, dicho beneficio no es aplicable para el Alcalde y Jueces de Policía Local.

El monto establecido de esta asignación es igual que el señalado en el artículo 19 de la Ley N° 19.185 de Reajuste Remuneraciones del Sector Público, siendo el siguiente:

Grado	Monto	Grado	Monto	Grado	Monto	Grado	Monto
A	\$143.030	3	\$119.447	10	\$67.215	17	\$32.102
B	\$140.117	4	\$112.688	11	\$60.828	18	\$28.046
C	\$134.789	5	\$112.323	12	\$55.048	19	\$22.259
1ª	\$134.357	6	\$100.288	13	\$49.440	20	\$17.666
1B	\$131.718	7	\$91.509	14	\$44.380	21	\$14.021
1C	\$129.140	8	\$82.071	15	\$39.839	22	\$11.127
2	\$126.606	9	\$74.272	16	\$35.762	23	\$8.831

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ley N° 19.185

2.2.1.4.2. Obligación de Municipalidades de entregar Información a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativa

Lo dispuesto en el artículo tercero de la Ley N°20.922 (2016), obliga a las municipalidades a entregar a lo menos anualmente dentro del primer cuatrimestre a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativa información de las siguientes materias indicadas en la siguiente tabla:

Materia	Descripción
Modificaciones	Modificaciones efectuadas a la planta de personal.
Dotación	Dotación incluyendo personal de planta y a contrata, honorarios a suma alzada pagados a personas naturales, honorarios asimilados a grado, jornales, remuneraciones reguladas por el Código del Trabajo, suplencias y reemplazos, personal a trato y/o temporal y alumnos en práctica.

Fuentes de financiamiento	Identificación de las fuentes de financiamiento de programas que posibilitan la contratación de personas sobre la base de honorarios.
Escalafón de merito	Escalafón de mérito vigente.
Antigüedad	Antigüedad del personal, tanto en la respectiva municipalidad como en otros órganos de la Administración del Estado.
Conceptos remuneratorios	Conceptos remuneratorios variables según particularidad de cada funcionario.
Política de RRHH y gastos	Política de recursos humanos y el gasto total en las diversas formas de contratación.

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la Ley N°20.922

La información de estas materias entregadas a la Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo tendrán como finalidad para proponer y evaluar tanto las políticas y planes correspondientes en el ámbito municipal para lograr estudiar proponer normas aplicables a estos. Por otro lado, esta información se encuentra publica en transparencia activa en Ley N° 20.285.

2.2.1.4.3. Modificaciones a la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades

El artículo cuarto de la Ley N° 20.922 introdujo una serie de modificaciones en la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades sobre la política de recursos humanos, aumento del aporte fiscal al fondo común municipal, creación de unidades, reglamento municipal de fijar o modificar la planta municipal,

2.2.1.4.3.1. Política de Recursos Humanos

El artículo cuarto de la Ley N° 20.922 (2016) en su numeral primero modifico el artículo sexto de la Ley N°18.695 el cual dice relación los instrumentos de gestión municipal que deben de contar las municipalidades, pasando a ser cinco con la incorporación del instrumentó que conoceremos como la Política de Recursos Humano donde dicho instrumentó deberá de considerar aspectos como: 1) mecanismo de reclutamiento y selección, 2) promoción y capacitación y de 3) egreso, necesitando la aprobación del Consejo Municipal.

2.2.1.4.3.2. Aumento del aporte fiscal al Fondo Común Municipal

El Fondo Común Municipal es un mecanismo de redistribución solidaria de recursos financieros entre las municipalidades del país, establecido en el artículo décimo cuarto de la Ley N°18.695, el que se encuentra integrado por distintos recursos. Es así como uno de los recursos del Fondo Común Municipal es el aporte fiscal, que se considera de forma anual en la Ley de Presupuestos el cual gracias al numeral segundo del artículo cuatro de la Ley N° 20.922 aumento el monto equivalente en pesos pasando de 218.000 unidades tributarias mensuales a 1.052.000 unidades tributarias mensuales significando un aumento de 834.000 unidades tributarias mensuales.

2.2.1.4.3.3. Creación de unidades

La creación de unidades que se consideren necesarios para el funcionamiento municipal dice relación con el artículo trigésimo primero de la Ley N° 18.695 respecto de la organización interna de las municipalidades y de funciones son reguladas por el correspondiente reglamento municipal dictado por el Alcalde con acuerdo del Consejo.

Es así como en virtud del numeral quinto del artículo cuarto de la Ley N° 20.922 , agrega al artículo señalado en el párrafo anterior, los incisos segundo, tercero y cuarto permitiendo así que dentro del reglamento municipal puedan crear unidades que estimen necesarias pudiendo asignarle funciones de las unidades de 1) Secretaria Comunal de Planificación, 2) Desarrollo Comunitario, 3) Servicios de Salud, Educación y demás incorporadas a la gestión municipal, 4) Medio Ambiente, Aseo y Ornato y 5) Administración y Finanzas. Al crear dichas unidades se deberá contar con el debido financiamiento municipal y además la destinación de personal deberá de considerar ciertos aspectos como experiencia laboral, formación técnica y profesional con relación a la nueva unidad.

2.2.1.4.3.4. Reglamento Municipal de Fijar o Modificar la Planta Municipal

El numeral quinto del artículo cuarto de la Ley N° 20.922 (2016) añadió a la Ley N° 18.695 el artículo 49 bis que dice relación con la entrega de la atribución hacia el Alcalde de poder través de un reglamento municipal el fijar o modificar la planta de personal. Por tanto, mediante este reglamento municipal se establecerán el número de cargos para cada planta y fijación sus grados. Asimismo, necesitara la toma de razón de la Contraloría General de la República y publicación en el Diario Oficial.

El ejercicio de esta facultad tendrá que cumplir ciertos límites y requisitos cumplir como 1) el límite de gasto de personal vigente a la fecha del reglamento, 2) la disponibilidad presupuestaria, 3) escalafón de mérito actualizado, 4) incremento del número total de cargos de la planta deberá considerar mayor profesionales, 5) consultar a asociaciones de funcionarios, 6) presentar propuesta de planta de personal y reglamento al Consejo, donde estos no pueden aumentar ni modificar los grados y 7) remitirse una copia a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y administrativo.

Adicionalmente, cabe señalar, que el artículo 49 quater norma respecto del tiempo para poder ejercer esta facultad por parte del Alcalde, la cual se podrá ejercer cada ocho años, y dentro de los dos años siguientes a contar del cumplimiento de dicho periodo, siempre que se cumplan con los requisitos y límites que en general podemos señalados anteriormente. Finalmente, dicho reglamento entrara en vigencia el 1 de enero del año siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

2.2.1.4.3.4.1. Límite de gasto de personal vigente a la fecha del reglamento

El límite de gasto de personal será entendido como los gastos asociados a la remuneración del personal municipal que integra al personal de planta, contrata y honorarios. En donde, el límite de gasto en personal actual establecido en la Ley N° 18.883 es de un 42%. Adicionalmente, el límite de gasto en personal de contrata es de un 40% del gasto respecto del personal de planta y el gasto en personal a honorarios es de un 10% sobre el personal de planta establecidos en la Ley N°19.280.

2.2.1.4.3.4.2. Disponibilidad Presupuestaria

La disponibilidad presupuestaria corresponde al cálculo y proyección que se realiza mediante la consideración de los ingresos propios municipales y el gasto en personal de los tres años anteriores al proceso de fijación o modificación de la planta. El cual, debe de este certificado previamente por las jefaturas de las unidades de Administración y Finanzas como de Control.

2.2.1.4.3.4.3. Escalafón de mérito actualizado

El escalafón de mérito establecido en el artículo cuadragésimo noveno de la Ley 18.695 (2006) corresponde a la confección del resultado del proceso de calificaciones ejecutadas en las municipalidades.

En donde se confecciona un escalafón disponiendo a los funcionarios de cada grado de la respectiva planta en orden decreciente en conformidad al puntaje obtenido. En consecuencia, dicho escalafón comienza a regir desde el 1 de enero de cada año con una duración de doce meses, de ahí que existe el requisito que se encuentre actualizado para poder realizar el proceso de nuevo reglamento municipal de modificación o fijación de la planta municipal.

2.2.1.4.3.4.4. Incremento número total de cargos en la planta de personal: Profesionalización

En el caso que el Alcalde, dentro de la propuesta del reglamento municipal de la planta de personal considere un aumento en el número total de cargos, deberá de contar dicho reglamento con a lo menos un 75% de los nuevos cargos como requisito un título profesional o técnico.

Este elevado porcentaje de exigencia académica va en concordancia con la búsqueda de mayores niveles de profesionalización dentro del personal municipal. Puesto que, el exigir mayores competencias académicas se asegura que el personal cuente con personas con las competencias y conocimientos para desempeñar sus funciones de manera eficaz y eficiente.

2.2.1.4.3.4.5. Consulta a asociaciones funcionarios

El Alcalde dentro del procesos de elaboración de la planta de personal deberá de consultar a las asociaciones de funcionarios regidos por la Ley N° 18.883 de su municipio. Dicha consulta será mediante la conformación de un comité bipartido el cual es integrado por representantes del Alcalde y de las asociaciones de funcionarios que existan en el municipio.

En el caso que no existan asociaciones de funcionarios o no se encuentre vigentes, representaran a los funcionarios aquellos que sean elegidos en votación secreta representando a distintos estamentos. Finalmente, la opinión que se origine en este proceso será presentada al concejo municipal previo a la readecuación de la planta y no será vinculante.

2.2.1.4.3.4.6. Presentación de propuesta de planta de personal y reglamento al Consejo Municipal

Es el Alcalde el que deberá presentar la propuesta de la planta de personal y el reglamento que al contenga al Consejo Municipal, dicha propuesta para ser aprobada necesitará la aprobación de los dos tercios de sus integrantes en ejercicio.

Por otro lado, el Consejo Municipal no puede aumentar el número de cargos de la planta de personal ni modificar los grados, solamente tiene la atribución de reducir o rechazar la propuesta de la planta.

2.2.1.4.3.4.7. Remitir copia del reglamento y antecedentes a la Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo

Posterior a la aprobación de la propuesta de la planta de personal y el reglamento que la contiene por parte del Consejo Municipal, se tendrá que remitir una copia de este documento a la planta respectiva y los antecedentes que la respaldan dentro de los sesenta días posteriores a su dictación.

2.2.1.4.3.5. Encasillamiento del personal

El encasillamiento del personal se encuentra señalado en el numeral quinto del artículo cuarto de la Ley N° 20.922 (2006) añadió a la Ley N° 18.695 el artículo 49 ter, siendo aquel que se origina en el proceso de fijación o modificación de las plantas de personal que debe ejercerse dentro de los 180 días siguientes a la entrada en vigencia del reglamento municipal, diciendo seguir ciertos aspectos normados.

Aspectos	Descripción
Funciones de planta	Se encasillarán en cargo de igual grado al que tenían a la fecha del encasillamiento, si no hay grados equivalentes, se encasillarán en el grado más bajo disponible. Los alcaldes pueden encasillarlos de acuerdo con el escalafón de mérito en diferentes plantas si hay vacantes y cumplen con los requisitos.
Funcionarios a contrata	Si existen vacantes después de los funcionarios titulares, se encasillará los funcionarios a contrata asimilados a las referidas plantas, que cumplan 5 años continuos de servicio en la municipalidad y requisitos del cargo.
Cargos vacantes	Los cargos vacantes se proveerán con los funcionarios titulares, según los artículos 51, 52, 53 y 54 de la ley N° 18.883 sobre promoción.

	Si aún hay vacantes, se cubrirán conforme al Párrafo I del Título II de la misma ley que dice relación con el proceso de Concurso Público.
Restricciones del encasillamiento	No puede ser considerado causal de término de servicios ni pérdida de empleo, disminución de remuneraciones (salvo excepciones), modificaciones previsionales. además, se conserva la asignación de antigüedad.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ley N° 20.922

2.2.1.4.4. Modificaciones a la Ley N°18.883 Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales

El artículo quinto de la Ley N° 20922 introdujo una serie de modificaciones a la Ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales sobre el aumento del gasto en personal y límites, posiciones relativas,

2.2.1.4.4.1. Aumento del Gasto en Personal y límites

Mediante la modificación del artículo segundo, inciso cuarto, de la Ley N° 18.883, se aumentó el límite de gasto en los cargos a contrata. Originalmente, el gasto en estos cargos no podía superar el 20% del gasto total en remuneraciones de la planta municipal. Con la modificación, este límite se incrementó al 40%. Además, el gasto anual en personal, que anteriormente no podía exceder el 35% de los ingresos propios percibidos por la municipalidad en el año anterior, fue modificado para permitir un gasto de hasta el 42%.

2.2.1.4.4.2. Posiciones Relativas

En el artículo séptimo de la Ley N° 18.883 se le añadieron los incisos segundos y terceros, que dicen relación con las posiciones relativas que corresponden a los grados a los que pueden pertenecer los distintos tipos de funcionarios como el Alcalde, Directivos, Profesionales, Jefaturas, Técnicos, Administrativos y Auxiliares. Sobre el grado del Alcalde será en base a la categoría que pertenezca cada municipio que es según el total de ingresos anuales percibidos o el número de habitantes de su comuna.

En consecuencia, al momento de fijar o modificar la planta de persona, lo cual significa que se pueden aumentar los grados o mantenerse, pero en ninguna circunstancia la disminución de grado de algún miembro de cualquiera sea el escalafón.

Escalafón	Grado
Alcalde	Del grado 1 al 6
Directivo	Del grado 3 al 10
Profesionales	Del grado 5 al 12
Jefaturas	Del grado 7 al 12
Técnicos	Del grado 9 al 17
Administrativos	Del grado 11 al 18
Auxiliares	Del grado 13 al 20

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ley N° 20.922

2.2.1.4.4.3. Ingreso y promoción

Sobre el ingreso y promoción de los funcionarios en los cargos de las plantas de personal se añadieron requisitos en el artículo octavo de la Ley N° 18.883 (1989). En donde, ahora las plantas de Directivos, Profesionales, Jefaturas, Administrativos y Auxiliares deberá cumplir con los siguientes requisitos para poder ingresar o ser promovido:

Planta	Requisito
Directivos	Título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocido por este.
Profesionales	Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste.
Jefaturas	Título profesional universitario o título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, o título técnico que cumpla los requisitos fijados para la planta de técnicos.

Técnicos	Título técnico de nivel superior otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, en el área que la municipalidad lo requiera; o, en su caso, título técnico de nivel medio, en el área que la municipalidad lo requiera, otorgado por una institución de educación del Estado o reconocida por éste; o haber aprobado, a lo menos, cuatro semestres de una carrera profesional impartida por una institución del Estado o reconocida por éste, en el área que la municipalidad lo requiera.
Administrativos	Licencia de educación media o su equivalente
Auxiliares	Haber aprobado la educación básica o encontrarse en posesión de estudios equivalentes.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ley N° 20.922

Cabe señalar que existen ciertos cargos directivos que deben cumplir con requisitos específicos. Por ejemplo, el cargo de la Unidad de Obras Municipales requiere un título de arquitecto, ingeniero civil, ingeniero constructor civil o constructor civil. Asimismo, el cargo de la Unidad de Asesoría Jurídica requiere un título de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión. Además, las plantas municipales pueden establecer requisitos específicos adicionales para determinados cargos.

2.2.1.5. Disposiciones Transitorias de la Ley N° 20.922

Existieron una serie de disposiciones transitorias, que decían relación a modo general con el aumento de grado con el personal de planta y de contrata, aportes extraordinarios hacia las municipalidades, fecha de ejercicio facultad concedida a Alcaldes, derogación normas que fijaron plantas municipales, asignación especial de directivo – jefatura.

2.2.1.5.1. Aumento de grados

Se estableció un aumento en los grados en el artículo primero transitorio a quienes se encontrase nombrados desde el 1 de enero del 2015 como titular en los cargos de las plantas técnicas, administrativas y auxiliares entre los grados 10 al 20 siendo encasillados en el grado inmediatamente superior siempre que se hayan desempeñado a lo menos durante cinco años continuo o discontinuos en la municipalidad.

Por otro lado, con el artículo segundo transitorio, se benefició al personal de planta también nombrado en la fecha anterior que sean técnicos, administrativos o auxiliares en los grados 15° al 20° fueron encasillados desde el 2017 en el grado inmediatamente superior al que este en posesión, cumpliendo el mismo requisito de 5 años. En donde, para esto se utilizarán los cargos vacantes de las respectivas plantas y en el caso de que faltaran cargos, los Alcaldes modificaran la planta con el objeto de crear los cargos necesarios, siendo suprimidos los que hayan generado vacancia, considerando otros aspectos en esta modificación.

Por otro lado, dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, el artículo transitorio tercero permite al Alcalde aplicar este mismo beneficio al personal en calidad de contrata de aumento de grado inmediato superior siempre y cuando cumplan las mismas condiciones que los del párrafo anterior.

2.2.1.5.2. Aporte extraordinario

Considerando el aumento de grados tiene una repercusión en las remuneraciones y en presupuesto, es que la Ley N° 20.922 en su artículo sexto transitorio definió un aporte extraordinario para las municipalidades de M\$ 32.000.000 para 2016 y de M\$ 36.000.000 en 2017 para financiar estos aumentos de grados para el personal de planta y contrata, siendo responsabilidad de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y Seguridad Pública entregar estos aportes anualmente.

2.2.1.5.3. Fecha de ejercicio facultad concedida a Alcaldes

El artículo noveno transitorio de la Ley N° 20.922 (2016) definió que podrá ejercerse la facultad entregada al Alcalde, por primera vez a partir del 1 de enero del año 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2019.

2.2.1.5.4. Derogación normas que fijaron plantas municipales

El artículo decimo transitorio de la Ley N° 20.922 (2016) deroga todas las normas que hayan fijado las plantas de personal de las municipalidades del país siempre y cuando haya entrado en vigencia el primer reglamento de la nueva planta municipal que haya fijado cada municipalidad del país.

2.2.1.5.5. Asignación especial de directivo – jefatura

En el artículo undécimo transitorio de la Ley 20.922 (2016) existe otro beneficio económico mensual de carácter imponible y tributable que no se considera como base de cálculo para remuneraciones, para aquellos que no tengan derecho a la asignación antes señalada en el párrafo anterior, el cual consiste en una asignación especial de directivo – jefatura a los funcionarios de plantas de jefatura, profesionales y directivos. Los valores de esta asignación son los siguientes:

Grados y monto				
Grado 3	Grado 4	Grado 5	Grado 6	Grado 7
\$236.626	\$223.234	\$222.511	\$198.669	\$181.279
Grado 8	Grado 9	Grado 10	Grado 11	Grado 12
\$162.586	\$147.133	\$133.151	\$120.500	\$109.049

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la Ley N° 20.922

2.2.2 Contexto Municipal y normativa

2.2.2.1. Orígenes

El origen de las municipalidades se encuentra en la Constitución Política de la República de Chile dentro de sus artículos 118 hasta el 122 dado que estos son los que dicen relación con la administración comunal, que viene posteriormente del gobierno, administración provincial y regional.

El artículo 118 de la Constitución (2005) define que la administración comunal reside en las municipalidades las cuales están conformadas tanto por el Alcalde que es la máxima autoridad como por el denominado Consejo. Sin embargo, aún no se ha explicado que es lo que es una municipal, salvo que tiene la labor de administración comunal. Entonces, podemos señalar que las municipalidades son “corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna” (Biblioteca del Congreso Nacional, 2006). En donde dichas corporaciones de derecho público no tienen la facultad de gobierno y solo de administración; aunque se les ha entregado autonomía en lo que respecta a la administración de sus finanzas.

Sin embargo, no siempre estas fueron corporaciones autónomas, sino que las municipalidades se han enfrentado a la modernización; como en lo que respecta al Alcalde en la actualidad que es electo por votación popular. Sin embargo, esto no sucedía que durante las épocas del Golpe de Estado en cual los alcaldes eran nombrados por potestad presidencial. Posteriormente durante el gobierno de turno del Presidente Aylwil con procesos de descentralización que en el año 1991 las municipalidades logran adquirir la calidad de corporaciones autónomas.

2.2.2.2. Funciones y atribuciones

La constitución (2005) dentro de su artículo 118 inciso quinto indica que mediante una Ley Orgánica Constitucional serán determinadas las funciones y atribuciones que le corresponderán a las Municipalidades. En consecuencia, es que existe la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades que en su párrafo N°2 los señala desde el artículo tercero hasta el quinto.

2.2.2.2.1. Funciones

Respecto de las funciones las podemos diferenciar entre funciones privativas y compartidas. En donde, las funciones privadas le corresponderán desarrollar exclusivamente las municipalidades. En cambio, las compartidas las pueden desarrollar directamente o con otros órganos del Estado. En consecuencia, se pueden señalar las siguientes funciones privativas como compartidas.

Funciones privativas se encuentran en el artículo tercero de la Ley N° 18.695 las cuales son:

- Elaborar, aprobar y modificar el plan comunal de desarrollo.
- La planificación y regulación de la comuna y la confección del plan regulador comunal.
- La promoción del desarrollo comunitario.
- Aplicar las disposiciones sobre transporte y tránsito públicos en la comuna.
- Aplicar las disposiciones sobre construcción y urbanización.
- El aseo y ornato de la comuna. (Ley N°18.695, 2006)

Funciones compartidas se encuentran en el artículo cuarto de la Ley N° 18.695, las cuales son:

- La educación y la cultura.
- La salud pública y la protección del medio ambiente.
- La asistencia social y jurídica.
- La capacitación, la promoción del empleo y el fomento productivo.

- El turismo, el deporte y la recreación.
- La urbanización y la vialidad urbana y rural.
- La construcción de viviendas sociales e infraestructuras sanitarias.
- El transporte y tránsito públicos;
- La Gestión del Riesgo de Desastres en el territorio de la comuna
- El desarrollo, implementación, evaluación, promoción, capacitación y apoyo de acciones de prevención social y situacional.
- La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- El desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local.
- La promoción de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, la prevención de vulneraciones de derechos y la protección general de los mismos. (Ley N°18.695, 2006)

2.2.2.2.2. Atribuciones

Respecto de las atribuciones las podemos diferenciar entre atribuciones esenciales y no esenciales. Dichas atribuciones las entenderemos como aquellas facultades que permiten lograr las funciones privativas y compartidas. En consecuencia, se pueden señalar las siguientes atribuciones esenciales y no esenciales.

Las atribuciones esenciales se encuentran detalladas en el artículo quinto de la Ley N° 18.695 las cuales son:

- Ejecutar el plan comunal de desarrollo y los programas necesarios para su cumplimiento.
- Elaborar, aprobar, modificar y ejecutar el presupuesto municipal;
- Administrar los bienes municipales y nacionales de uso público existentes en la comuna.
- Las municipalidades podrán autorizar el cierre o la implementación de medidas de control de acceso a calles y pasajes, o a conjuntos habitacionales urbanos o rurales con el objeto de garantizar la seguridad de los vecinos.
- Dictar resoluciones obligatorias con carácter general o particular;
- Establecer derechos por los servicios que presten y por los permisos y concesiones que otorguen;
- Adquirir y enajenar, bienes muebles e inmuebles

- Otorgar subvenciones y aportes para fines específicos a personas jurídicas de carácter público o privado, sin fines de lucro, que colaboren directamente en el cumplimiento de sus funciones.
- Aplicar tributos que graven actividades o bienes que tengan una clara identificación local y estén destinados a obras de desarrollo comunal.
- Constituir corporaciones o fundaciones de derecho privado, sin fines de lucro, destinadas a la promoción y difusión del arte y la cultura.
- Establecer, en el ámbito de las comunas o agrupación de comunas, territorios denominados unidades vecinales.
- Aprobar los planes reguladores comunales y los planes seccionales de comunas que formen parte de un territorio normado por un plan regulador metropolitano o intercomunal
- Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar el plan comunal de seguridad pública.
- Aprobarlos planos de detalle de los planes reguladores comunales y de los planes seccionales;
- Elaborar, aprobar, modificar y materializar los planes de inversiones en infraestructura de movilidad y espacio público
- Recaudar, administrar y ejecutar, en una cuenta especial y separada del resto del presupuesto municipal, los aportes al espacio público que se perciban, de conformidad a las disposiciones de la Ley General de Urbanismo y Construcciones. (Ley N°18.695, 2006)

Las atribuciones no esenciales mencionadas en el artículo quinto de la Ley N°18.695 (2006) serán aquellas que se confieren a partir de las leyes o que versen sobre materias que la Constitución Política de la República expresamente ha encargado sean reguladas por la ley común. De tal manera, podemos señalar como ejemplo la 1) Ley de rentas municipales, 2) Ley de personas receptoras de fondos públicos, 3) Estatuto administrativo para funcionarios municipales, entre otras más.

2.2.2.2.3. Instrumentos de gestión municipal

Las municipalidades cuentan con una serie de instrumentos de gestión municipal en donde obligatoriamente por lo señalado en el artículo sexto de la Ley N° 18.695 (2006) contarán con cinco instrumentos los cuales son el presupuesto municipal, la política de recursos humanos, el plan comunal de desarrollo, el plan regulador comunal, el plan comunal de seguridad.

2.2.2.2.3.1. El plan comunal de desarrollo

El primer instrumento de gestión municipal señalado en el artículo octavo de la Ley N° 18.695 (2006) indica que es el instrumento rector para el desarrollo de la comuna en la cual se contemplan las acciones orientadas a satisfacer las necesidades de la comunidad local y a promover su avance social, económico y cultural.

2.2.2.2.3.2. El plan regulador comunal

El Decreto con Fuerza de Ley N° 224 que fijó el texto de la Ley General de Construcciones y Urbanización (1953) en su artículo primero estableció que el planteamiento comunal se realiza mediante el plan regulador comunal; actualmente derogado. De tal manera que con él se ha de regular el desarrollo físico de comuna ordenando y dando normas, obligaciones y prohibiciones relativas al uso del suelo, la vialidad, los servicios públicos, la edificación y los límites de extensión urbana de los centros poblados.

2.2.2.2.3.3. El presupuesto municipal

Entenderemos como el presupuesto municipal como aquella estimación de los posibles ingresos y gastos que incurrirán dentro de un año la municipalidad. En consecuencia, esto permite tener una adecuada distribución de los recursos que se han de utilizar durante el año, aunque generalmente sufre modificaciones en el desglose de las cuentas.

2.2.2.2.3.4 La política de recursos humanos

Es el más actual instrumento de gestión integrado gracias a la Ley N° 20.922 en donde esta política de recursos humanos dice relación con los mecanismos de reclutamiento y selección, promoción y capacitación y de egreso.

2.2.2.2.3.5. El plan comunal de seguridad

Este instrumento dice relación con la fijación de orientaciones y medidas en las que la municipalidad y los órganos que participan del consejo comunal de seguridad pública dispongan en materias de seguridad pública a nivel comunal.

2.2.2.2.4. Organización interna municipal

Las municipalidades cuentan con su correspondiente organización interna y de funciones la cual debe ser regulada mediante un reglamento municipal dictado por el Alcalde con acuerdo del consejo, esto en conformidad con el artículo 31 de la Ley N° 18.695 (2006).

En donde, dentro del párrafo cuarto de la ley N°18.695 (2006), en su artículo 15 inciso segundo indica que las unidades que dispondrán las municipalidades serán las siguientes la Secretaria Municipal, Secretaria Comunal de Planificación y otras encargadas del cumplimiento de funciones de prestación de servicios y de administración interna, relacionadas con el desarrollo comunitario, obras municipales, aseo y ornato, tránsito y transporte público, gestión del riesgo de desastres, administración y finanzas, asesoría jurídica y control, cuales pueden denominarse con dirección, departamento, sección u oficina. Por otro lado, también puede existir una unidad de seguridad pública.

2.2.2.2.5. Personal municipal

Sobre el personal municipal este lo encontramos mencionado en el párrafo sexto de la Ley N° 18.695 (2006) los cuales son regidos por el estatuto administrativo que corresponde a la Ley 18.883, de tal forma entenderemos que los funcionarios municipales corresponden al Alcalde y los funcionarios que integran la planta de personal y de contrata, más no así los concejales y el personal a honorarios.

2.2.2.2.5.1 Personal de planta

El personal de planta corresponde según el artículo segundo de la Ley N° 18.883 (1998) a aquellos que conforman la organización estable de la organización de la municipalidad y solo podrán corresponder a las funciones de la Ley N° 18.695. Los cuales, podemos considerar como aquellas personas permanentes de las municipalidades que pueden tener calidad de titular, suplente o subrogantes.

2.2.2.2.5.2. Personal de contrata

El personal de contrata en base a la ley N°18.883 (2006) a diferencia del personal de planta tiene un carácter transitorio los cuales duran como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año. Estos ajustándose a las mismas posiciones relativas que el personal de planta que es de profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares o de los escalafones vigentes.

2.2.2.2.5.3. Personal a honorarios

El personal a honorarios en base a la ley N°18.882 (2006) no son funcionarios municipales siendo no aplicable las disposiciones del estatuto administrativo. Sin embargo, si forman parte del personal municipal y son aquellas personas que se contratan a base de honorarios a profesionales y/o técnicos de educación superior o expertos en determinadas áreas para realizar labores accidentales que no sean habituales de la municipalidad, como también para la prestación de servicios conforme a las normas generales.

2.2.3 Implementación de la Ley en la Municipalidad de Cabildo

2.2.3.1- Autoridades y Estructura Orgánica Municipal

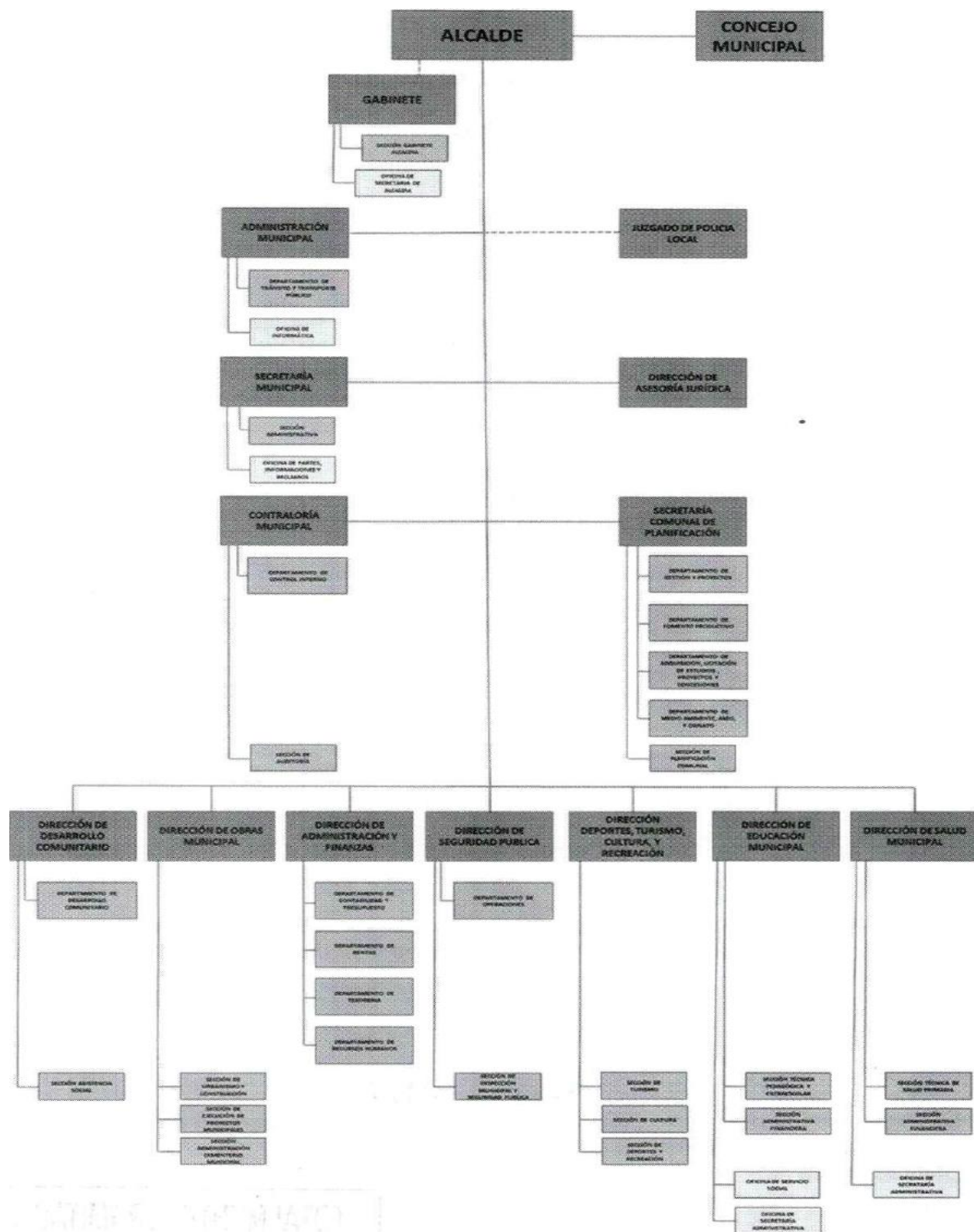
2.2.3.1.1. Autoridades

El actual Alcalde la Ilustre Municipalidad de Cabildo es Víctor Donoso Oyanedel perteneciente al partido Demócrata Cristiano.

El Consejo Municipal se encuentra compuesto por los concejales Sebastián Carvajal Araya del partido IND – Chile Digno Verde y Soberano, Fernando Olmos Saavedra del partido IND – Chile Vamos Renovación Nacional, Teresa Pinilla Delgado del partido IND – Chile Vamos Renovación Nacional, Rodrigo Poblete Saavedra IND – Radicales e IND, Cecilia Vera Miranda del partido IND – Unidad por el Pueblo PS PPD e IND y Ignacio Miranda Morales del partido Demócrata Cristiano

2.2.3.1.2. Estructura

La actual estructura de la Ilustre Municipalidad de Cabildo en donde se encuentran las distintas unidades se realiza en concordancia con el Reglamento Interno de estructura y funciones.



Fuente: Decreto Alcaldicio N°3979 del año 2023 de la Ilustre Municipalidad de Cabildo

2.2.3.2 Situación previa a la Nueva Planta de Personal

2.2.3.2.1 Planta Municipal anterior

La anterior planta municipal de la Ilustre Municipalidad de Cabildo fue establecida en el Decreto con Fuerza de Ley N°24 – 19.280 publicado el 20 de julio de 1994, donde se establecieron los siguientes cargos:

Planta	Cargo	Grado	N°
Alcalde	Alcalde	6°	1
Directivos	Juez de Policía Local	7°	1
	Administrador Municipal	7°	1
	Contralor Municipal	7°	1
	Secretario Municipal	8°	1
	Director de Desarrollo Comunitario	8°	1
	Director de Obras Municipales	8°	1
	Secretario Comunal de Planificación y Coordinación	8°	1
Profesionales	Profesionales	10°	3
Jefaturas	Jefaturas	10°	2
	Jefaturas	11°	2
Técnicos	Técnicos	12°	2
	Técnicos	13°	2
	Técnicos	14°	2
	Técnicos	15°	5
Administrativos	Administrativo	13°	1
	Administrativo	14°	1
	Administrativos	15°	2
	Administrativo	16°	1
	Administrativos	17°	2
Auxiliares	Auxiliares	15°	2
	Auxiliares	16°	3
	Auxiliares	17°	2

Total Cargos	40
--------------	----

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ley N° 24 – 19.280 (Derogada)

2.2.3.2.2 Implementación de Política de recursos humanos

En virtud de la Ley N° 20.922 la Ilustre Municipalidad en la implementación del nuevo instrumento de gestión que es la Política de Recursos Humanos su primera aplicación fue definida en base a lineamientos generales para el año 2017 la que se encuentra dentro del Decreto Alcaldicio N° 3476 (2016) donde los lineamientos correspondientes eran 1) el proceso de inducción a los cargos municipales, 2) provisión de cargos de plantas, 3) determinación y provisión de cargos de contrata.

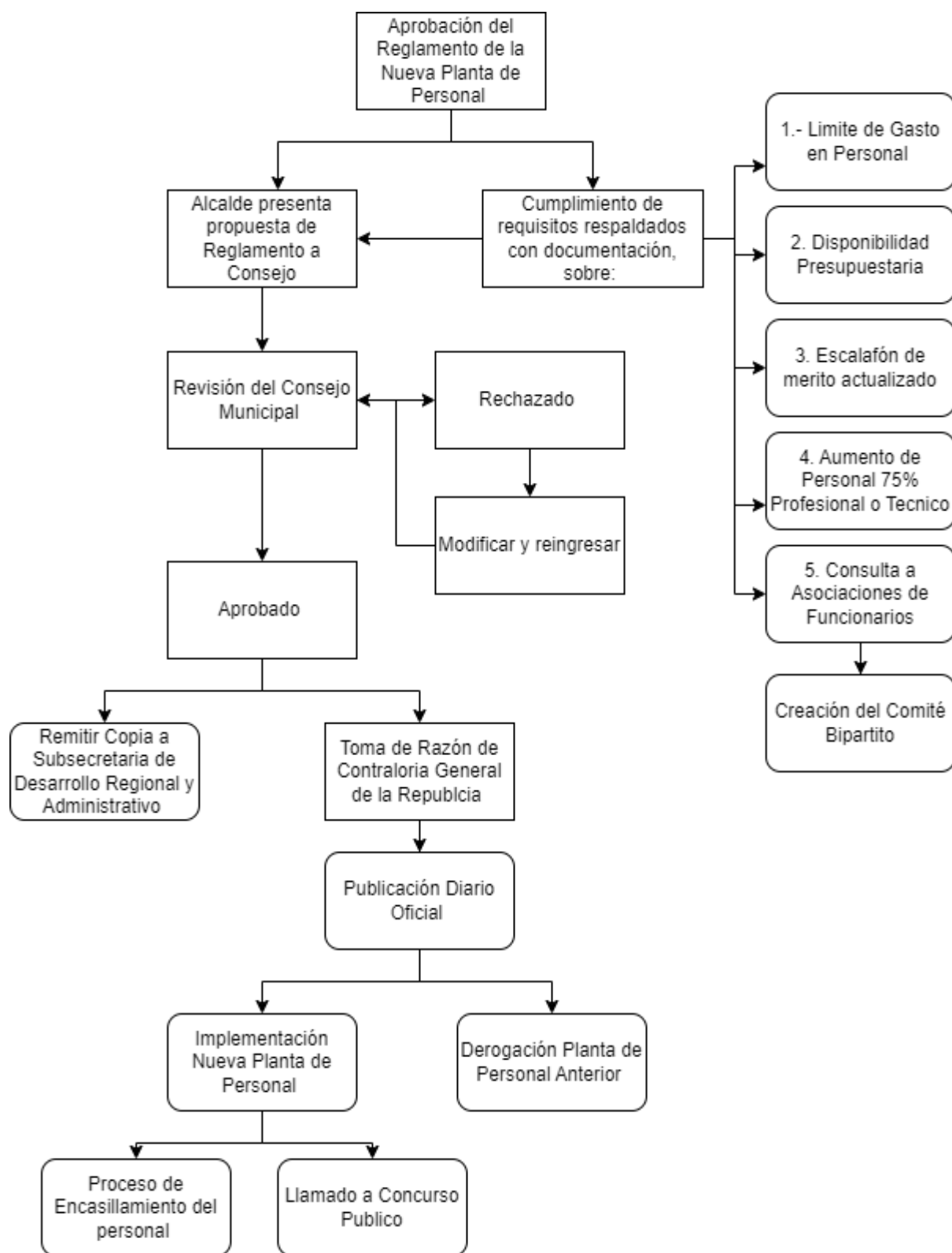
Por otro lado, la Política de Recursos Humanos más actualizada del año 2022 adicionalmente al lineamiento antes mencionado, incluye lineamientos tales como de 4) determinación y provisión de personal a honorarios, 5) promoción, 6) capacitación del personal, 7) calificaciones del personal, 8) trabajos extraordinarios, 9) estímulos a funcionarios, 10) egresos de funcionarios, 11) gestión del clima laboral. además, de considerar acciones como pausas laborales y beneficios del personal municipal

2.2.3.2.3 Profesionalización municipal

Considerando que uno de los propósitos de la Ley N° 20.922 en primera instancia es aumentar el nivel de profesionalización de personal municipal considerando datos del Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM) que para el año 2023 el número de personal de planta y contrata de la Ilustre Municipalidad de Cabildo era de 96 funcionarios, de los cuales 56 son personal de planta y 40 a contrata. Sobre el personal de Planta encontramos que son 25 personas profesionales y 31 no profesionales, en cambio el personal a contrata son solamente 7 personas profesionales y 33 no profesionales.

2.2.3.3 Proceso de Implementación Nueva Planta Municipal

2.2.3.3.1 Diagrama de Procesos Implementación Nueva Planta Municipal



Fuente: Elaboración propia en base al análisis de información de la Ley N° 20.922

2.2.3.4. Contenidos de la Nueva Planta Municipal

2.2.3.4.1 Propuesta de Reglamento de Sobre Planta Municipal

En la propuesta de Reglamento Sobre la nueva planta municipal presentado por el alcalde al Consejo Municipal de Cabildo en la sesión extraordinaria N° 59 del miércoles 30 de mayo del año 2018 donde se consideró su estructura municipal contenida en el reglamento de organización y estructura interna. Propuso la siguiente modificación:

Unidad	Creaciones	Criterio de Asignación
Dirección	Se crean dos direcciones: 1.- Dirección de Asesoría Jurídica 2.- Dirección de Deportes, Turismo, Cultura y Recreación	No se encuentra señalado explícitamente en la justificación técnica.
Jefatura	Se crean siete jefaturas: 1.- Jefatura de Control Interno, dependiente de la Dirección de Contraloría Municipal. 2.- Jefatura de Desarrollo Comunitario, dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario. 3.- Jefatura de Gestión y Proyectos, dependiente de SECPLAN. 4.- Jefatura de Tránsito y Transporte, dependiente del Alcalde. 5.- Jefatura de Medio Ambiente, Aseo y Ornato, dependiente del Alcalde. 6.- Jefatura de Operaciones, dependiente del Alcalde. 7.- Jefatura de Contabilidad y Presupuesto, dependiente de Administración y Finanzas. 8.- Jefatura de Recursos Humanos, dependiente de Administración y Finanzas.	La necesidad en aquellas direcciones superiores de mayor recarga de trabajo y necesidades de jefaturas con responsabilidades administrativas, existan con mayor autonomía técnica, para así hacer más ágil la gestión interna.

Profesionales	Se crean dos cargos profesionales	Destinados al área social con el propósito de reforzar esa área sensible.
Técnicos	Se crean siete cargos técnicos	Propósito colaborar con directores, jefaturas o profesionales considerando la gran cantidad de labores que concentran, requiriendo personas calificadas.
Administrativos	Se crean dos cargos administrativos	Personal fundamental en el buen desempeño de la continuidad operativa de las tareas municipales.
Auxiliares	Se crea un cargo auxiliar	Personal fundamental en el buen desempeño de la continuidad operativa de las tareas municipales.

Fuente: Elaboración propia en base a Proyecto de Reglamento Municipal sobre Planta de Personal

En el proyecto del nuevo reglamento municipal sobre la planta de personal sometido al Consejo Municipal de Cabildo podemos apreciar que en total se crearon 22 nuevos, los que sumados a los 53 cargos que contaba la municipalidad dieron como resultado 75 cargos. En donde, de los 22 cargos que se crearan son 19 cargos los que requieren ya sea título profesional o técnico y solamente 3 cargos que son el administrativo y auxiliar no lo requieren. En consecuencia, vemos que sobrepasan la exigencia del 75% de nuevos cargos profesional y o técnicos alcanzando un 86,36% de profesionalización.

2.2.3.4.2 Grados de los cargos creados

Plantas	Cargos	Grados	N°
Directivos	Director de Asesoría Jurídica	7°	7°
	Dirección de Deportes, Turismo, Cultura y Recreación	7°	7°
Profesionales	Profesionales	10°	10°
	Profesionales	12°	12°
Jefaturas	Jefaturas	8°	3
	Jefaturas	10°	3
	Jefaturas	11°	2
Técnicos	Técnicos	10°	1
	Técnicos	11°	1
	Técnicos	12°	1
	Técnicos	13°	2
	Técnicos	14°	1
	Técnicos	15°	1
Administrativos	Administrativos	12°	1
	Administrativos	17°	1
Auxiliar	Auxiliares	14°	1
Total Cargos			22

Fuente: Elaboración propia en base a Proyecto de Reglamento Municipal sobre Planta de Personal

2.2.3.4.3 Ajuste de Grados

Planta	Cargo	Grado Actual	Grado Ajustado
Alcalde	Alcalde	6°	4°
Directivos	Juez de Policía Local	7°	6°
	Administrador Municipal	7°	6°
	Contralor Municipal	7°	6°
	Secretario Municipal	8°	6°
	Director de Desarrollo Comunitario	8°	6°

	Secretario Comunal de Planificación	8°	6°
	Director de Administración y Finanzas	8°	6°
	Director Obras Municipales	8°	7°
	Director Seguridad Publica	8°	7°

Fuente: Elaboración propia en base a Proyecto de Reglamento Municipal sobre Planta de Personal

El Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Cabildo también ajusto su grado pasando de 6° al 4° lo cual implico que también se ajustaran los grados de los cargos directivos del Juez de Policía Juez de Policía Local, Administrador Municipal, Contralor Municipal, Secretario Municipal, Director de Desarrollo Comunitario, Secretario Comunal de Planificación y Director de Administración y Finanzas todos estos pasando del grado 8° y 7° al 6°. Además, se ajustó el grado del Director de Obras Municipales y Director de Seguridad Publica pasando del grado 8° al grado 7°. Respecto de este ajuste de los grados en base a la tabla relativa de grados, el grado del alcalde se encuentra de lo permitido, como también de los directivos.

2.2.3.4.4 Fijación de la Nueva planta de personal

En virtud de la Ley N° 20.922 la Ilustre Municipalidad logro establecer su nueva planta de personal siendo esta publicada en el diario oficial el 18 de julio de 2019 en la cual se realizaron una seria de modificación que consideraron también otras normativas anteriores que normaron sobre la creación de nuevas unidades municipales tales como la Ley N° 20.554 que crea Juzgados de Policía Local donde además se creó el cargo de Secretario de Abogado del juzgado de Policía local, Ley N° 20.742 que perfecciona el rol fiscalizador del Consejo; fortalece la transparencia y probidad las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre el personal y finanzas municipales donde se estableció el cargo de Director de Administración y Finanzas., Ley N° 20.965 que permite la creación de concejos y planes comunales de seguridad pública donde se estableció el cargo de Director de Seguridad Publica, entre otras consideraciones se estableció la siguiente planta de personal:

Planta	Cargo	Grado	N°
Alcalde	Alcalde	4°	1
	Juez de Policía Local	6°	1
	Administrador Municipal	6°	1

Directivos	Contralor Municipal	6°	1
	Secretario Municipal	6°	1
	Director de Desarrollo Comunitario	6°	1
	Secretario Comunal de Planificación	6°	1
	Director de Administración y Finanzas	6°	1
	Director de Obras Municipales	7°	1
	Director de Seguridad Publica	7°	1
	Director de Asesoría Jurídica	7°	1
	Director de Deportes, Turismo, Cultura y Recreación	7°	1
Profesionales	Secretario Abogado Juzgado de Policía Local	9°	1
	Profesional	9°	1
	Profesionales	10°	4
	Profesional	12°	1
Jefaturas	Jefatura Control Interno	8°	1
	Jefatura Desarrollo Comunitario	8°	1
	Jefatura Gestión de Proyectos	8°	1
	Jefatura	10°	2
	Jefatura Tránsito y Transporte Publico	10°	1
	Jefatura Operaciones	10°	1
	Jefatura Medio Ambiente, Aseo y Ornato	10°	1
	Jefatura	11°	2
	Jefatura Recursos Humanos	11°	1
	Jefatura Contabilidad y Presupuesto	11°	1
Técnicos	Técnico	10°	1
	Técnicos	11°	3
	Técnicos	12°	3
	Técnicos	13°	9
	Técnicos	14°	2
	Técnicos	15°	2
	Administrativos	12°	2

Administrativos	Administrativos	13°	3
	Administrativo	14°	1
	Administrativos	15°	3
	Administrativo	16°	1
	Administrativos	17°	2
Auxiliares	Auxiliares	13°	2
	Auxiliares	14°	4
	Auxiliares	15°	2
	Auxiliar	16°	1
	Auxiliar	17°	1
	Auxiliar	18°	1
	Auxiliar	19°	1
Total Cargos			75

Fuente: Elaboración propia en base a Proyecto de Reglamento Municipal sobre Planta de Personal

2.2.3.4.5 Requisitos específicos cargos

En conformidad con el artículo octavo en su inciso final de la Ley N°18.883 se fijaron requisitos específicos para la planta de directivo, profesionales y jefaturas. Siendo estas, las siguientes.

Planta	Cargo	Grado	Requisito
Directivo	Director de Administración y Finanzas	6°	Título Profesional de Ingeniero Comercial, Contador Auditor, Administrador Público o Ingeniero en Gestión Pública
Directivo	Contralor Municipal	6°	Título Profesional de Contador Auditor, Abogado o Ingeniero Comercial.
Directivo	Director de Asesoría Jurídica	7°	Título profesional de Abogado
Directivo	Director de Deportes, Turismo, Cultura y Recreación	7°	Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este.

Profesional	Profesional	10°	Título profesional de Asistente Social o Trabajador Social.
Profesional	Profesional	12°	Título profesional de Asistente Social o Trabajador Social.
Jefatura	Jefatura Control Interno	8°	Título profesional de Abogado, Contador Auditor o Ingeniero Comercial.
Jefatura	Jefatura Desarrollo Comunitario	8°	Título profesional de Asistente Social o Trabajador Social
Jefatura	Jefatura Gestión y Proyectos	8°	Titulo profesional de Arquitecto, de Ingeniero Civil, de Constructor Civil o Ingeniero Constructor.
Jefatura	Jefatura Tránsito y Transporte Publico	10°	Titulo profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este.
Jefatura	Jefatura Operaciones	10°	Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este.
Jefatura	Jefatura Medio Ambiente, Aseo y Ornato	°10	Título profesional de Ingeniero Ambiental o Ingeniero de Ejecución Ambiental
Jefatura	Jefatura Recurso Humano	11°	Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este.
Jefatura	Jefatura Contabilidad y Presupuesto	11°	Titulo profesional de contador auditor

Fuente: Elaboración propia en base a Proyecto de Reglamento Municipal sobre Planta de Personal

CAPITULO III

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

3.1 Metodología del estudio

La metodología del estudio adopta un enfoque cuantitativo que permitirá analizar de forma objetiva las percepciones de los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Cabildo sobre la implementación de la ley N° 20.922. Dado que un enfoque cuantitativo nos permitirá utilizar técnicas e instrumentos de este, el cual se centra en “los aspectos observables susceptibles de cuantificación para describir o explicar los fenómenos sociales, y utiliza la estadística para el análisis de los datos” (Fundación IS+D para la Investigación Social Avanzada, 2024.).

De tal manera, que en este estudio es adecuado utilizar el mencionado enfoque puesto que se realizara una evaluación de la implementación de la ley N° 20.922 en la Ilustre Municipalidad de Cabildo desde la perspectiva de sus funcionarios.

3.2 Diseño y tipo investigación

El diseño de investigación es de tipo descriptivo puesto que se procederá a ordenar la información recopilada mediante rasgos, atributos o características de la realidad que se observará de acuerdo con la problemática planteada en este estudio. En consecuencia, la descripción nos permite “reunir los resultados de la observación en una exposición relacionada de los rasgos del fenómeno que se estudia de acuerdo con criterios que le den coherencia y orden a la presentación de los datos” (Monje, 2011, pag.96).

El tipo de investigación es de tipo correlacional puesto que se busca “determinar el grado en el cual las variaciones en uno de o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores” (Monje, 2011, pag.101). Este tipo de estudio es el más conveniente porque no habrá posibilidad de manipular la variable o variables independientes ni de controlarlas.

Finalmente, el estudio contiene también características transversales debido a que se conduce en un periodo de tiempo determinado.

3.3. Universo, población y muestra

3.3.1 Universo

El universo se ha definido como la totalidad de municipalidades en Chile que han logrado implementar dentro del primer proceso de implementación de la ley N° 20.922 que se produjo entre el año 2018 a 2019.

3.3.2 Población

La población en el estudio se ha definido como la totalidad de funcionarios de planta y contrata de la Ilustre Municipalidad de Cabildo. En donde no se consideran a los trabajadores a honorarios por sus labores transitorias. De tal manera, que la población del estudio se encuentra compuesta por un total de 93 funcionarios (54 de planta y 34 de contrata). Lo anterior, según los datos del portal de transparencia activa correspondientes al mes de junio de la Ilustre Municipalidad de Cabildo.

3.3.3 Muestra

Para definir que la muestra sea representativa, valida y confiable donde se conozca el total de unidades de observación, se tendrá que utilizar la fórmula para calcular muestras de poblaciones finitas, la cual es la siguiente (Aguilar, 2005, pág. 5):

$$n = \frac{N * Z \frac{2}{a} * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z \frac{2}{a} * p * q}$$

En donde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza (NC)

e = Error de estimación máximo aceptado

p = probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = (1 – p) = probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

En la cual considerando un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10% para la población, se realizó la correspondiente formulación:

$$n = \frac{93 * 1.645 * 0.5 * 0.5}{0.1 * (93 - 1) + 1,645 * 0.5 * 0.5}$$

El resultado del cálculo de la muestra representativa para el estudio es de 39 funcionarios. Sin embargo, debido a las dificultades de difusión y disponibilidad limitada de los funcionarios, solo se obtuvieron 28 respuestas validas y confiables.

Dado que el numero de la muestra alcanzada fue de 28 funcionarios y no fue la esperada para el estudio, se debió de ajustar los parámetros del cálculo de la muestra para mantener la validez y confianza del análisis. Es así como, con 28 encuestas respondidas se ha tenido que modificar el margen de error a un 13% y mantener el nivel de confianza a un 90%. Puesto que, de esta manera nos permitirá conservar una representatividad aceptable para los fines exploratorios del estudio dentro de las limitaciones del estudio.

3.3.3.1 Justificación del margen de error y nivel de confianza

Los estudios de investigación generalmente utilizan un porcentaje de nivel de confianza entre el 85% hasta el 95% con un margen de error entre el 5% hasta el 10% en la mayoría de las situaciones. Sin embargo, realizar un ajuste en el margen de error en un 13% es necesario debido a la cantidad de respuestas obtenidas, siendo generalmente aceptable en estudios evaluativos con condiciones limitadas de acceso a los encuestados.

Se considero mantener el nivel de confianza de un 90% para asegurar un nivel adecuado de la fiabilidad de los resultados y permitirá obtener conclusiones significativas, cumpliendo así los objetivos del estudio.

3.4 Variables y operacionalización

Entenderemos que una variable es una “característica, cualidad o propiedad observada que puede adquirir diferentes valores y es susceptible de ser cuantificada o medida en una investigación” (Oyola, 2021). Siendo las variables entendidas como tal deberán contener la posibilidad de variar entre dos valores como mínimo, van a existir variables dependientes e independiente.

Variable	Descripción
Independiente	Implementación de la ley N°20.922 en la Ilustre Municipalidad de Cabildo
Dependiente	1. Nivel de conocimiento de los funcionarios sobre la ley N° 20.922 y su implementación 2. Percepción de la estructura organizacional 3. Satisfacción con el ajuste de grados y encasillamiento 4. Evaluación de la Política de Recursos Humanos y el Reglamento de Concursos Públicos 5. Percepción de profesionalización 6. Evaluación de la gestión municipal 7. Evaluación general del proceso de implementación

Fuente: Elaboración propia

Mediante la operacionalización de las variables anteriores se logrará definir como se medirán las cualidades, características o propiedades observadas de forma que se convertirán en indicadores específicos, observables y medibles.

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
Implementación de la ley N° 20.922	1.- Nivel de conocimiento de los funcionarios sobre la ley N° 20.922 y su implementación	Nivel de conocimiento sobre la ley N° 20.922	Ordinal
		Conocimientos de los detalles de la implementación de la ley N° 20.922	Ordinal
	2.- Percepción de la estructura municipal	Adecuación de los cambios en la estructura organizacional	Ordinal
		Respuesta de los nuevos cargos a las necesidades de la municipalidad	Ordinal
		Adecuación de los requisitos específicos de los nuevos cargos	Ordinal
		Nivel acuerdo con el ajuste de grados realizado	Ordinal

	3.- Satisfacción con el ajuste de grados y encasillamiento	Nivel de acuerdo con el proceso de encasillamiento del personal y transparencia realizado	Ordinal
	4.- Evaluación de la Política de Recursos Humanos y el Reglamento de Concursos Públicos	Adecuación de la Política de Recursos Humanos y el Reglamento de Concursos Públicos	Ordinal
	5.- Percepción de Profesionalización	Aumento del nivel de profesionalización	Ordinal
	6.- Evaluación de la gestión municipal	Percepción de mejora en la eficiencia, eficacia y calidad de la gestión municipal	Ordinal
	7.- Evaluación general del proceso de implementación	Evaluación general del proceso de implementación de la ley	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnicas

La técnica de recolección de datos más adecuada para este estudio es una encuesta, que permitirá realizar el análisis de la evaluación de la ley N° 20.922 la cual será aplicada a la totalidad de funcionarios de planta y contrata de la Ilustre Municipalidad de Cabildo.

3.5.2 Instrumentos

El instrumento utilizado en el estudio es un cuestionario, específicamente un cuestionario de tipo Likert debido a que es un instrumento el cual nos permite conocer actitudes, opiniones o percepciones mediante escalas de acuerdo y desacuerdo (Hubspot, 2024). Logrando así obtener las percepciones de los funcionarios sobre la implementación de la ley N°20.922 y posteriormente cuantificarlas.

3.5.2.1 Validez y confiabilidad del instrumento

La validez del instrumento se asegura mediante la revisión previa y aprobación del Jefe de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Cabildo quien evaluó la pertinencia y claridad de cada una de las preguntas del cuestionario para su difusión hacia los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Cabildo.

3.6 Procesamiento y análisis de Datos

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizarán técnicas de estadística descriptiva principalmente e inferencial debido a que estas facilitarán el análisis de e interpretación objetivamente de la percepción de los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Cabildo sobre la implementación de la ley N°20.922

3.7 Aspectos éticos

3.7.1 Solicitud de realización

La solicitud de realización de la encuesta a los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Cabildo se realizó de manera verbal al Jefe de Recursos de Humanos; el cual en primera instancia autorizo su realización. En consecuencia, para que el Jefe de Recursos Humanos pudiera realizar la difusión de la encuesta a los funcionarios solicito el correspondiente permiso al Administrador Municipal. En consecuencia, se cuenta con el debido respaldo institucional.

3.7.2 Consentimiento informado

Previo a la realización de la encuesta, los funcionarios participantes se encuentran con un párrafo introductoria en la encuesta digital que indica sobre su consentimiento informado en el cual se explicaron los objetivos del estudio a realizar donde se les asegura el anonimato de su participación y el uso exclusivo de la información obtenida para fines académicos.

3.7.3 Confidencialidad

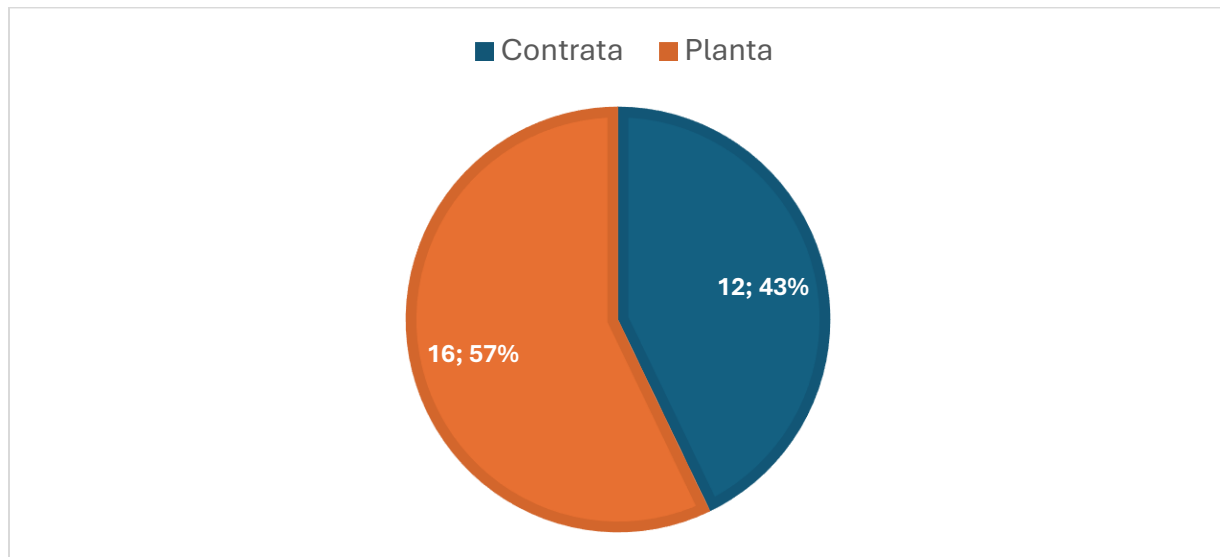
La confidencialidad del estudio se asegura mediante medidas tomadas en la elaboración de la encuesta donde se estableció que no se solicitará información personal que permita la identificación de los funcionarios participantes, siendo así la información obtenida solamente disponible para el investigador y utilizada para única y exclusivamente para fines académicos.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Análisis de Interpretación de los Resultados de la Encuesta

Pregunta 1: Indique si es funcionario de Planta o Contrata

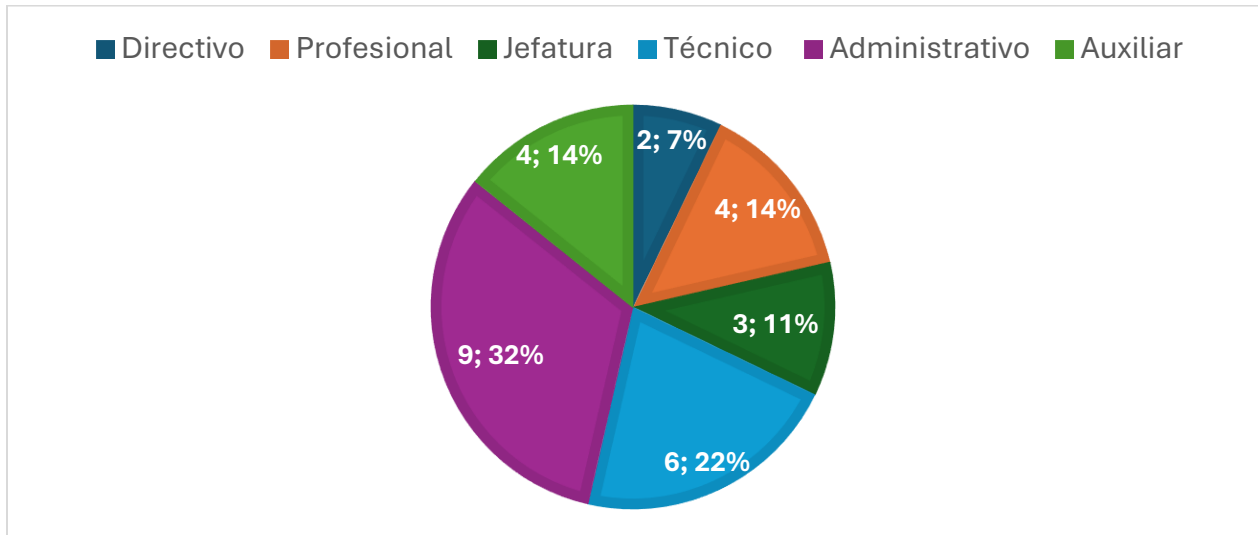


Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en el gráfico anterior, la mayoría de los funcionarios encuestados de la Ilustre Municipalidad de Cabildo son funcionario de planta representando un 57% de la muestra siendo un total de 16 funcionarios mientras que el 43% corresponde a funcionario a contrata con un total de 12 funcionarios.

Lo cual significa que esta distribución refleja un equilibrio parcial en las respuestas obtenidas, aunque existe un predominio en las respuestas de funcionario de planta lo cual es importante señalar que podría implicar una influencia general de los resultados obtenidos. Especialmente considerando que la percepción de funcionarios de planta podría ser más favorable en comparación con funcionarios de contrata puesto que estos enfrentan condiciones laborales menos estables y con mayor incertidumbre, lo cual puede afectar en ciertas preguntas como tal vez las relacionadas con el encasillamiento y ajuste de grados o de forma general como evalúan la implementación de la ley N°20.922.

Pregunta 2: Indique su estamento



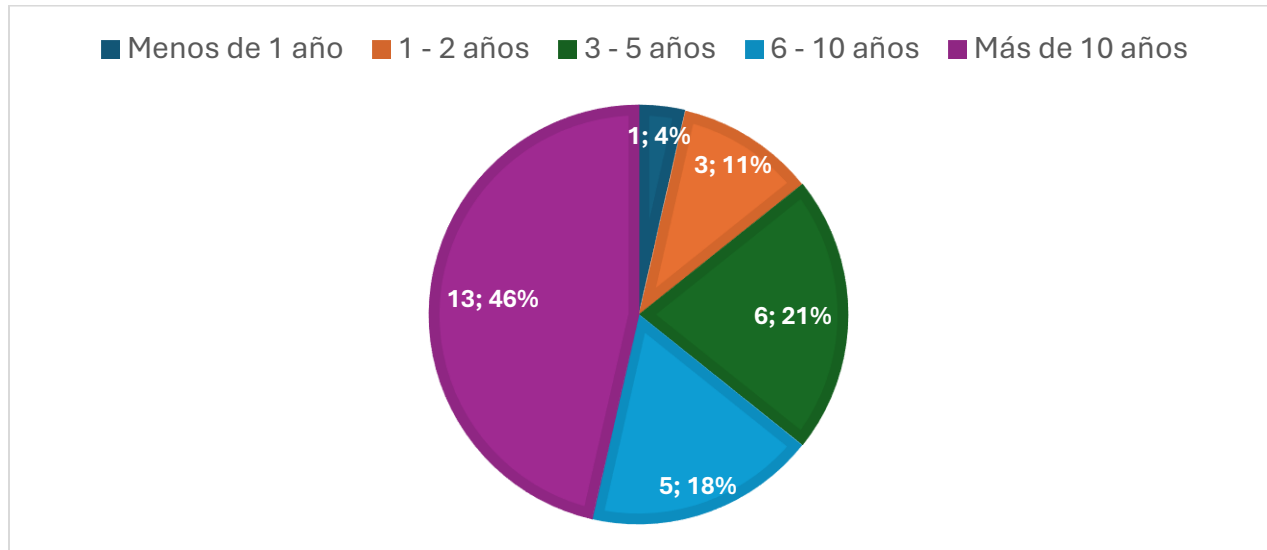
Fuente: Elaboración propia

En base al gráfico anterior, podemos observar que los funcionarios encuestados se distribuyen entre diferentes estamentos, predominando entre estos los administrativos, quienes representan un 32% de la muestra (9 funcionarios). Posteriormente, le siguen los técnicos con un 22% (6 personas), los auxiliares que constituyen un 14% (4 personas) como los profesionales que también representan un 14% (4 personas), jefaturas representan un 11% (3 personas) y finalmente los directivos con un 7% (2 personas).

La distribución anterior representa una amplia participación de funcionarios administrativos y técnicos lo cual podría influir en los resultados obtenidos, dado que estos estamentos suelen estar involucrados en labores operativas y de apoyo. En cambio, los funcionarios directivos y de jefatura mantienen una participación más reducida, pero aportan una perspectiva distinta sobre los cambios implementados.

Finalmente, el predominio de repuestas de estamentos operativos va a sugerir que las respuestas obtenidas sobre la implementación de la ley N°20.922 estarán influenciadas por el impacto directo de sus labores habituales. Por otro lado, estamentos directivos y jefatura podrían tener un enfoque distinto debido a que también realizan labores como de planificación y adecuación normativa, lo que permitirá que el análisis de los resultados sea con una visión integral de la gestión municipal.

Pregunta 3: Indique sus años de servicio en el municipio

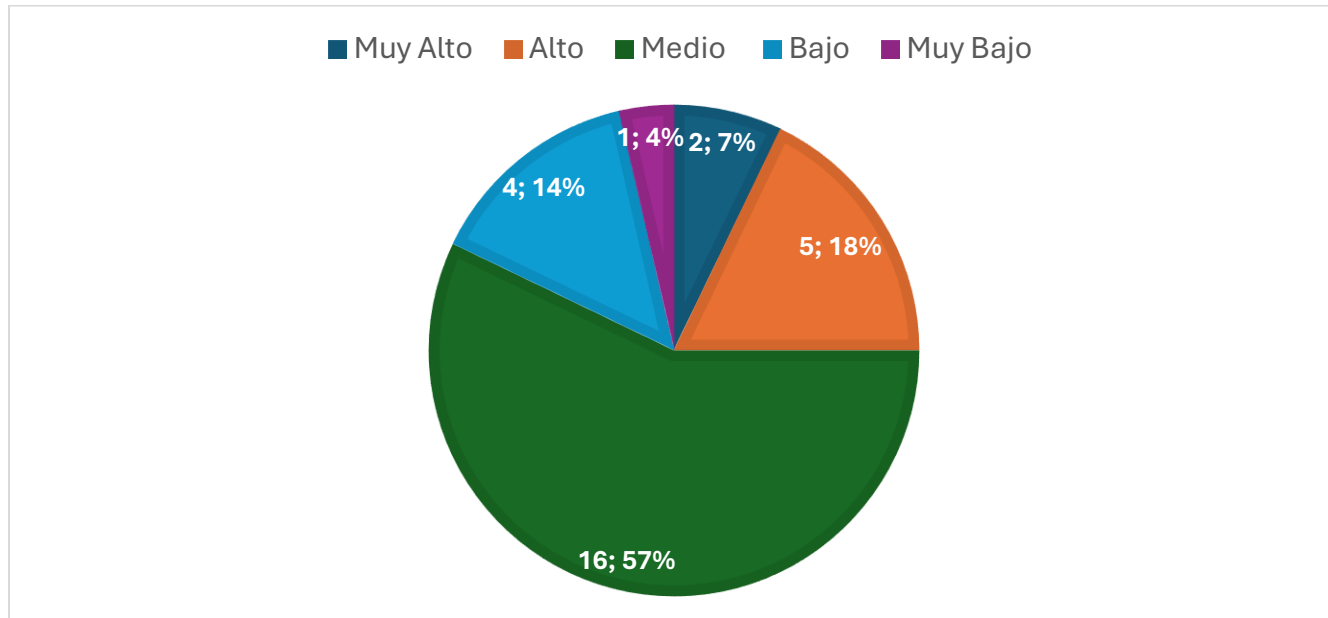


Fuente: Elaboración propia

El gráfico anterior indica que los años de servicios de los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Cabildo es bastante variado. En donde la mayoría de los funcionarios indicaron que lleva más de 10 años de servicio representando un 46% (13 funcionarios) de la muestra lo cual significa que cuentan con una gran experiencia y trayectoria en el ámbito municipal, lo cual podrán identificar con mayor facilidad los cambios que se realizaron producto de la implementación de la ley N°20.922. Por otro lado, el 21% (6 funcionarios) llevan entre 3 y 5 años de servicios, mientras que el 18% (5 funcionarios) tiene entre 6 a 10 años de servicio. Por otro lado, un 11% (3 funcionarios) llevan entre 1 y 2 años de servicio y solo un 4% (1 funcionario) tiene menos de un año de servicios en el municipio.

En base a lo anterior, se puede demostrar la mayor cantidad de funcionarios encuestados contempla una bastante experiencia laboral, lo cual les permite evaluar los cambios desde una perspectiva más efectiva. Sin embargo, también es importante la opinión de funcionarios más nuevos del municipio puesto que pueden tener una perspectiva diferente y menos influenciada por el funcionamiento previo de la implementación de la ley N°20.922.

Pregunta 4: ¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre la ley N°20.922?



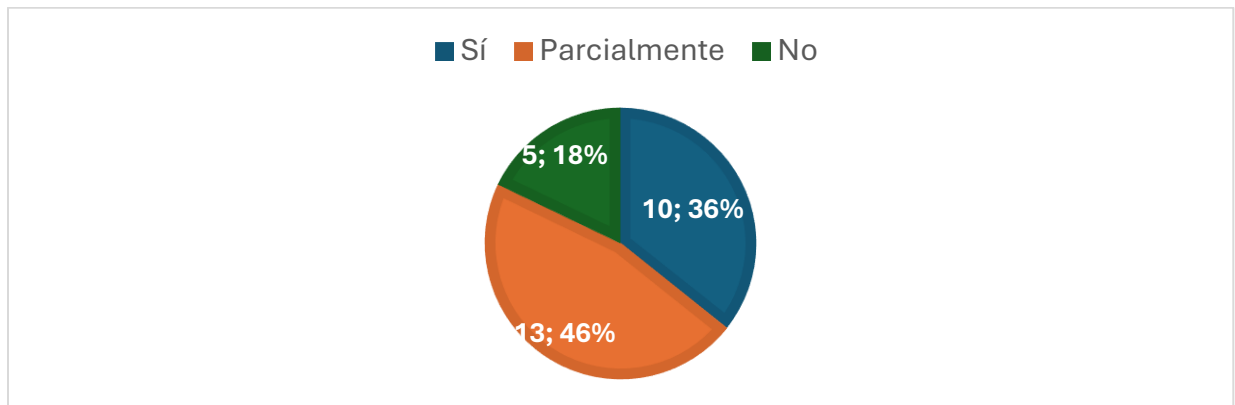
Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los funcionarios encuestados tienen un conocimiento de nivel “Medio” sobre la ley N°20.922 representando un 57% (16 funcionarios). Lo cual sugiere que, aunque una proporción significativa de los funcionarios mantiene cierto nivel de conocimiento sobre la normativa, su entendimiento de esta puede ser parcial o limitada en ciertos aspectos claves de esta.

Por otro lado, un 18% (5 funcionarios) señaló que mantiene un nivel de conocimiento “Alto” mientras que solo un 7% (2 funcionarios) considera que su nivel de conocimiento es “Muy Alto”. Lo anterior evidencia que solo una pequeña cantidad de los funcionarios tiene un profundo entendimiento de la ley n°20.922. Sin embargo, también existe un 14% (4 funcionarios) que mantiene un nivel de conocimiento “Bajo” y un 4% (1 funcionario) que califica su nivel de conocimiento como “Muy Bajo” lo cual significa que cierta cantidad de funcionarios están poco relacionados y familiarizados con la ley N° 20.922 tanto con su contenido y alcances de esta normativa.

De forma general, se puede señalar que, aunque exista en la mayoría de los funcionarios un conocimiento intermedio de la ley N°20.922, existe una necesidad de mejorar difusión y capacitación sobre sus contenidos, especialmente para los que tienen menor conocimientos, así garantizando que comprendan las implicancias y beneficios de la ley.

Pregunta 5: ¿Estuvo al tanto de los detalles de la implementación de la ley N°20.922 en el municipio?



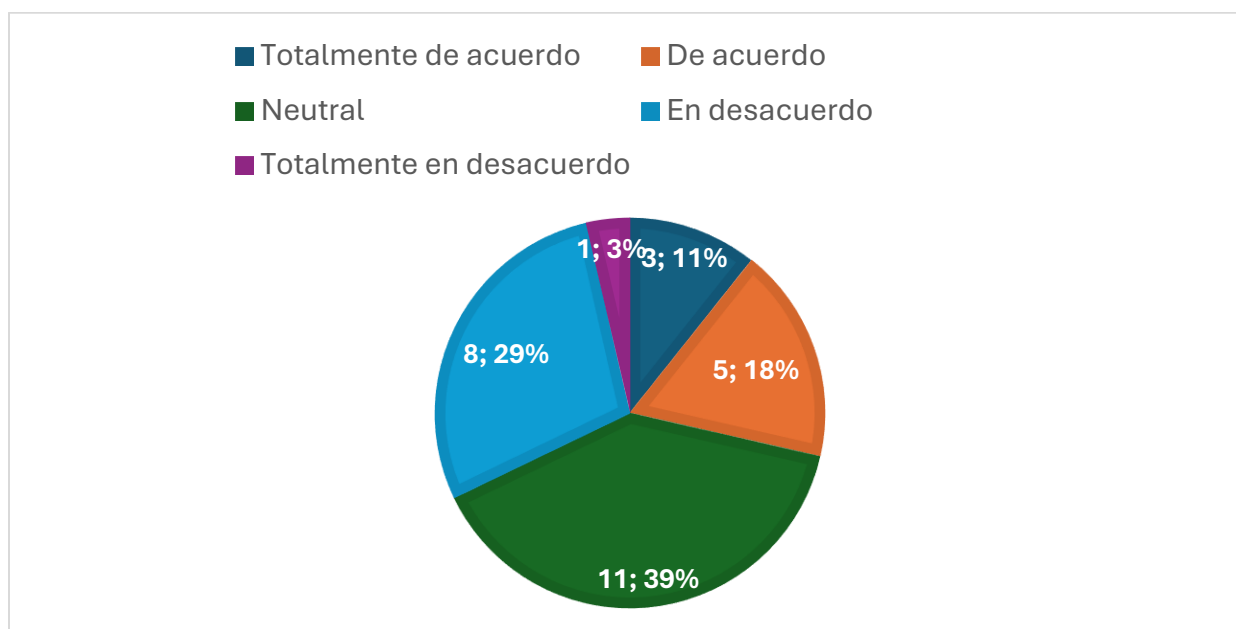
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el gráfico anterior, los resultados indican que un 46% (13 funcionarios) de los funcionarios estuvieron “Parcialmente” al tanto de los detalles de la implementación de la ley N°20.922 en la Ilustre Municipalidad de Cabildo. Lo cual sugiere que ciertos aspectos de la implementación fueron comunicados pero que otros no llegaron de manera adecuada a estos funcionarios, dejando cierta cantidad de desinformación.

Por otro lado, se destaca que un 36% (10 funcionarios) “Sí” estuvo al tanto de los detalles de la implementación de la ley N°20.922 en el municipio, lo cual significa que una gran parte de la muestra tuvo acceso a información clara y directa sobre los procesos involucrados en la implementación. Por otro lado, un 18% (5 funcionarios) indicó que “No” estuvo al tanto de los detalles de la implementación de la ley N°20.922 lo cual implica que no recibieron información suficiente sobre este proceso en la municipalidad.

En general, los datos obtenidos, nos señalan que, si bien hubo comunicación respecto de los detalles de la implementación pero que estos no lograron llegar de manera integral a todos los funcionarios, evidenciando que existe una necesidad de mejorar canales de difusión y estrategias de comunicación más efectivos asegurando de esta manera que los funcionarios estén plenamente informados sobre los procesos y cambios producto de la ley N°20.922.

Pregunta 6: ¿Considera que los cambios realizados en la estructura organizacional (creación de nuevas unidades) fueron adecuados?



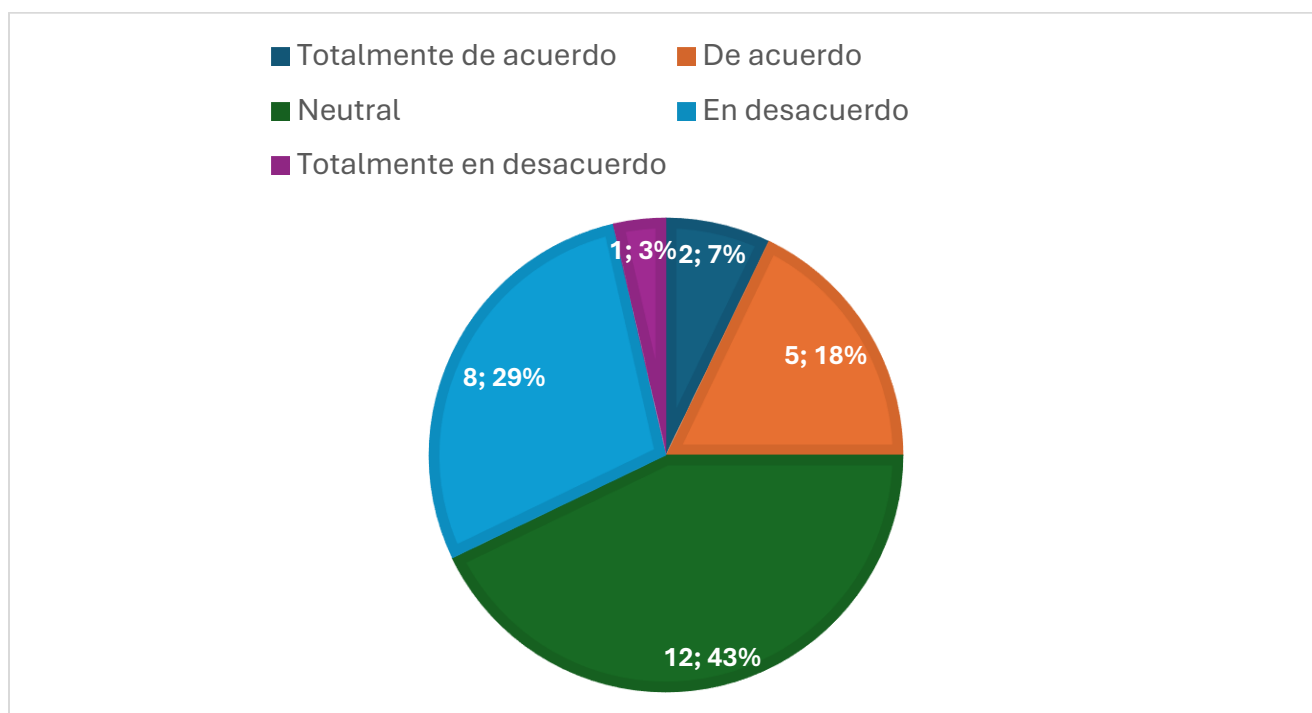
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la información del gráfico anterior, solamente un 11% (3 funcionarios) y un 18% (5 funcionarios) demuestran una valoración positiva respecto de que encuentran adecuados los cambios en la estructura organizacional; creación de nuevas unidades.

Sin embargo, la mayoría de los funcionarios, representando un 39% (11 funcionarios) se ubica desde una posición neutral en esta pregunta, lo cual podría significar que estos funcionarios no perciben un impacto en el cambio de la estructura organizacional o no tienen suficiente información para formar una opinión definitiva.

Por otro lado, un 29% (8 funcionarios) señala que está en desacuerdo con los cambios realizados a la estructura organizacional y un 3% (1 funcionario) está totalmente en desacuerdo. Lo cual es una valoración negativa de los cambios, lo cual significa que consideran que los cambios no han sido beneficiosos o que no se han implementado de forma adecuada, necesitando así una mayor comunicación para lograr un mayor respaldo en los cambios realizados.

Pregunta 7: En su opinión, ¿Los nuevos cargos creados han respondido a las necesidades del municipio?



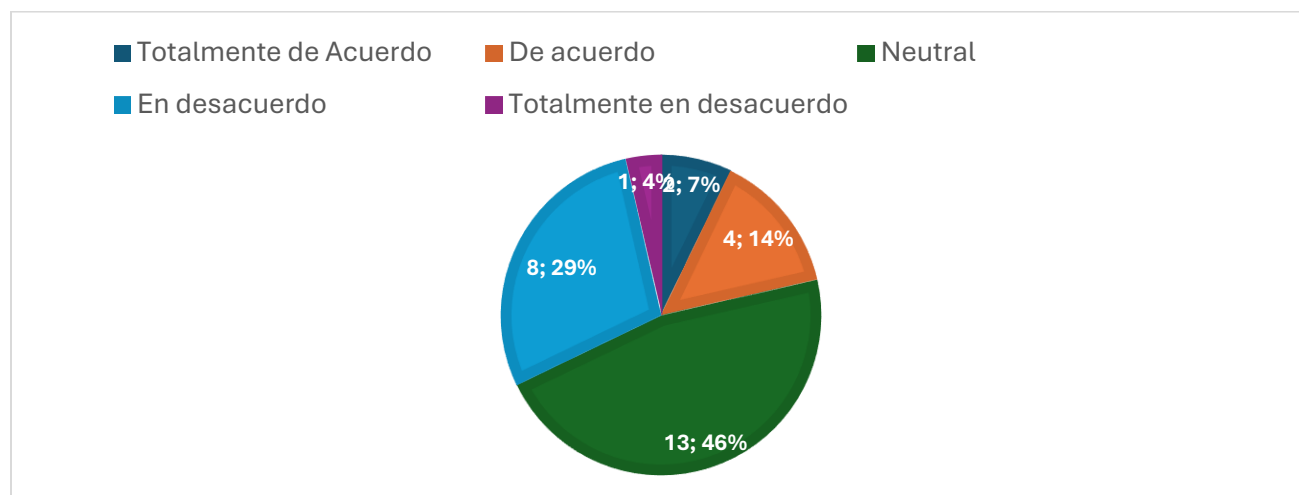
Fuente: Elaboración propia

Los resultados del grafico anterior sobre la efectividad de los cargos creados indican que solo un 7% (2 funcionarios) opinan que están “Totalmente de acuerdo” y un 18% (5 funcionarios) opinan que están “de acuerdo”. Lo que significa que consideran que estos nuevos cargos han contribuido a las necesidades del municipio.

Por otro lado, un 43% (12 funcionarios) adoptaron una posición “neutral” frente a la afirmación, la cual puede reflejar una cierta cantidad de incertidumbre sobre el impacto real de los cargos creados o quizás debido a que existe una percepción que aún no se han general resultados visibles.

En contraste, un 29% (8 funcionarios) manifestó una opinión negativa de “en desacuerdo” respecto de la pregunta en conjunto con un 3% (1 funcionarios) que expreso estar “totalmente en desacuerdo”. Lo que sugiere que, para este grupo, los nuevos cargos no han contribuido de manera efectiva las necesidades del municipio.

Pregunta 8: ¿Considera adecuados los requisitos específicos de los nuevos cargos?



Fuente: Elaboración propia

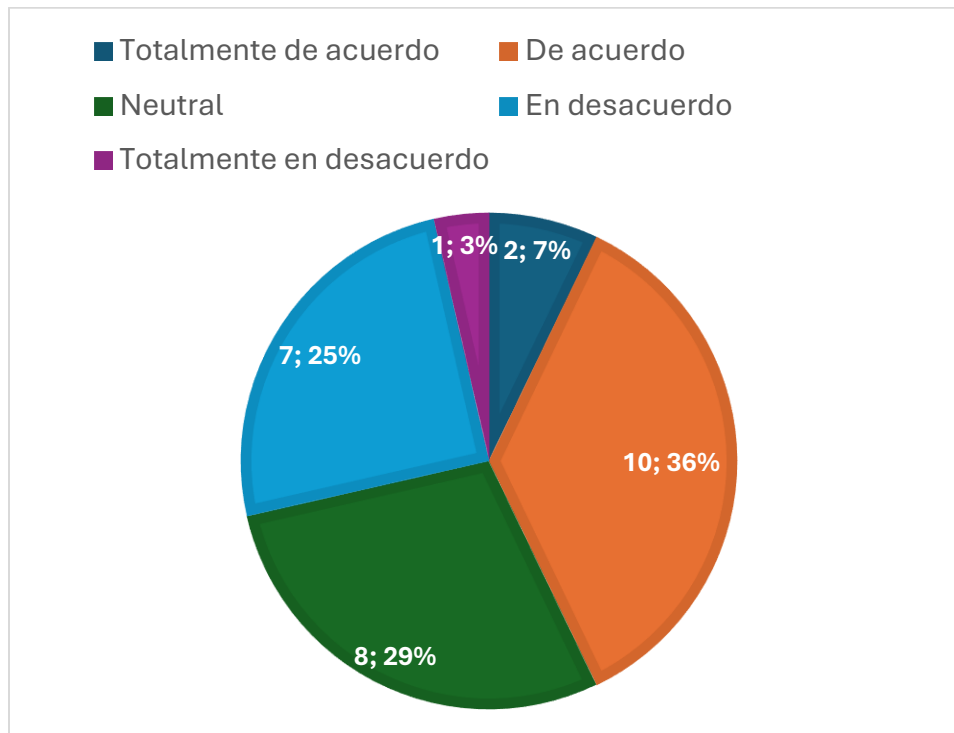
Respecto de la percepción de los requisitos específicos de los cargos creados presenta una variedad de respuestas. En donde existe un 46% (13 funcionarios) que indican que mantienen una posición “neutral” lo que sugiere que estos funcionarios pueden ya sea desconocer los requisitos de estos cargos o no tiene claridad si han generado un impacto real en su entorno.

Por otro lado, existe un 29% (8 funcionarios) que manifiesta una postura negativa en “desacuerdo” y un 4% (1 funcionario) indico estar “totalmente en desacuerdo”, lo cual sugiere que para estos funcionarios ya sea que los requisitos establecidos no son adecuados, limitados, excesivos o no se alinean con las necesidades prácticas de la Ilustre Municipalidad de Cabildo.

Respecto de valoración positiva solamente un 14% (4 funcionarios) mantiene una opinión de “acuerdo” y un 4% (1 funcionario) opina “totalmente de acuerdo” respecto de los requisitos son adecuado.

Es así como, podemos señalar que existe un predominio en la proporción de funcionarios que mantiene opiniones neutrales o negativas, lo cual manifiesta la necesidad de revisar y comunicar mejor los criterios establecidos para de esta forma garantizar su correcta adecuación, pertinencia y aceptación por parte de los funcionarios.

Pregunta 9: ¿Está de acuerdo con el ajuste de grados implementados en la nueva planta de personal?



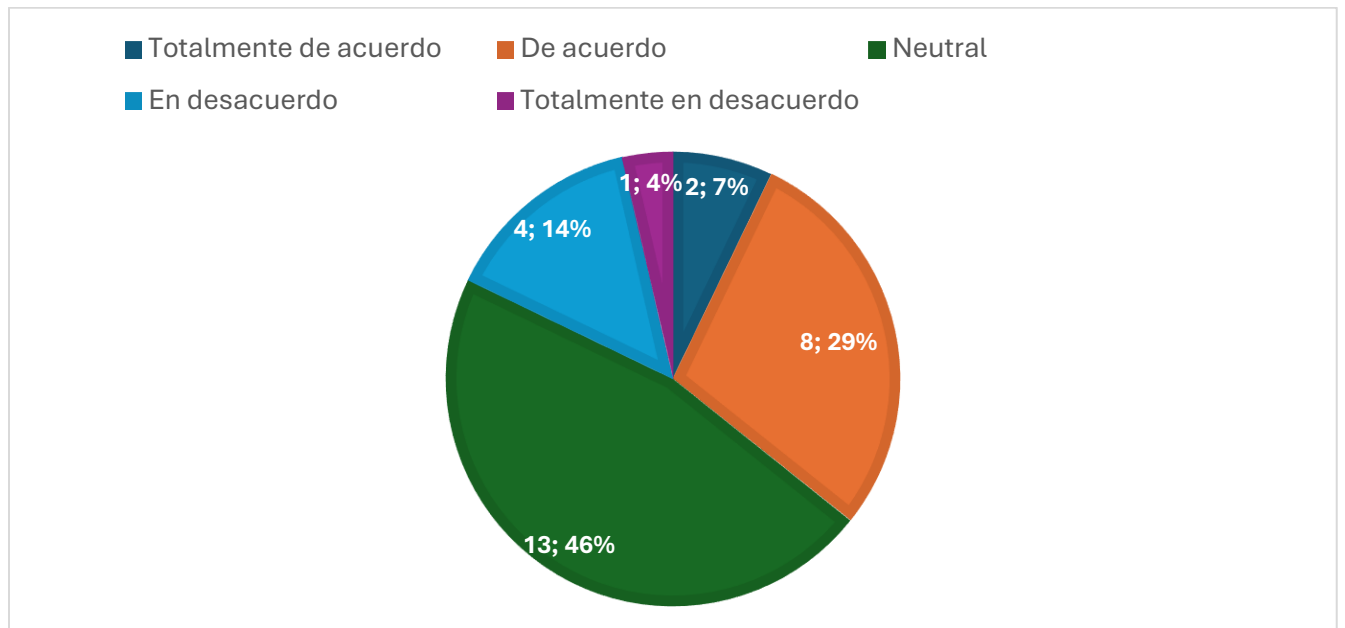
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el gráfico anterior y a diferencia de los anteriores, existe una mayor cantidad de funcionarios que presentan una valoración positiva. Es decir, un 36% (10 funcionarios) indican que están de “acuerdo” con el ajuste de grados implementado, en conjunto con un 7% (2 funcionarios). Lo cual significa que una parte significativa considera que estos ajustes fueron adecuados y beneficiosos.

Sin embargo, también un gran porcentaje considero mantener una posición neutral, es decir un 29% (8 funcionarios) lo que podría deberse a una falta de información sobre como el ajuste de grados afecto tanto a ellos como a sus compañeros de trabajos sus condiciones de trabajo o también no percibieron un cambio significativo para emitir una opinión más clara.

Por otro lado, también existe un grupo de funcionarios que mantienen una visión negativa, es decir un 25% (7 funcionarios) mantienen una posición en “desacuerdo” y un 3% (1 funcionario) tiene una posición que está “totalmente en desacuerdo en lo que respecta al ajuste de grados.

Pregunta 10: ¿Está de acuerdo con el proceso de encasillamiento del personal realizado y su transparencia?



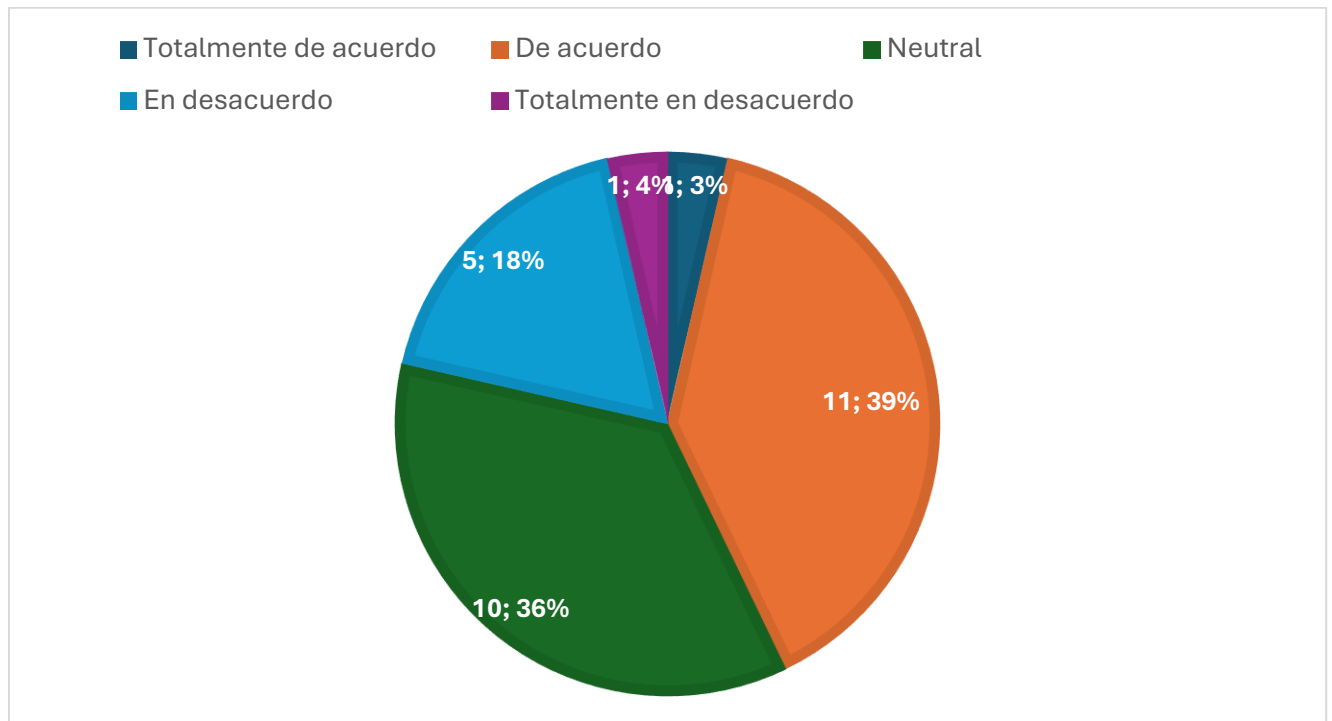
Fuente: Elaboración propia

Las opiniones de los funcionarios sobre el proceso de encasillamiento y su transparencia indica que un 46% (13 funcionarios) mantiene una posición “neutral” lo cual se ha de deber posiblemente al no haber participado activamente en el proceso o a falta de información, entre otros.

Por otro lado, un 29% (8 funcionarios) considera que están de acuerdo que el proceso mencionado junto con un 7% (2 funcionarios) que están “totalmente de acuerdo”. Lo cual indica que percibieron el proceso de encasillamiento como justo y transparente.

En contraste, también existe un grupo de 14% (4 funcionarios) que están en “desacuerdo” sobre este proceso junto con un 4% (1 funcionario) que está totalmente en desacuerdo. Lo cual indica que este grupo representa percepciones críticas sobre este proceso, donde quizás existan probables problemas de equidad, transparencia o claridad durante este proceso, aunque es la minoría en este caso, sus opiniones son fundamentales para resaltar áreas de mejora para fortalecer la confianza en estos procesos.

Pregunta 11: ¿Considera adecuada la Política de Recursos Humanos y el Reglamento de Concursos Públicos de su municipio?



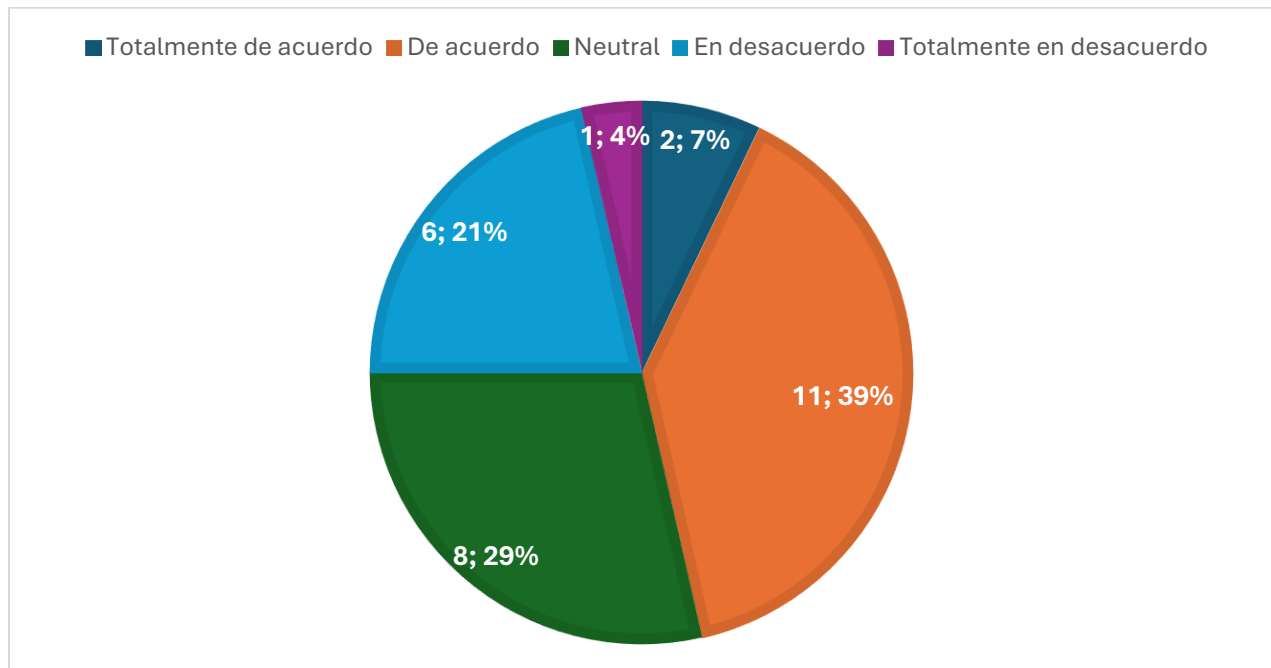
Fuente: Elaboración propia

Respecto de la Política de Recursos Humanos y el Reglamento de Concursos Públicos existe un 39% (11 funcionarios) que tendieron a dar una respuesta positiva con un de “acuerdo” en conjunto con un 3% (1 funcionario) que opina “totalmente de acuerdo” mostrándose así favorablemente ante estas políticas y reglamentos, sugiriendo así una aceptación general.

Por otro lado, existe también un 36% (10 funcionarios) los cuales mantienen una posición neutral respecto de la Política y Reglamento actual de la Ilustre Municipalidad de Cabildo y respuestas negativas un 18% (5 funcionarios) expresa estar en “desacuerdo” en conjunto con un 4% (1 funcionario) expresa está “totalmente en desacuerdo”.

Es así que aunque los resultados muestran una percepción mixta respecto de la Política de Recursos Humanos y el Reglamento de Concursos Públicos existe una cantidad considerable en neutralidad y de insatisfacción indica una necesidad de revisar estas políticas, sus procedimientos para mejorar la transparencia en su aplicación.

Pregunta 12: ¿La nueva planta ha aumentado el nivel de profesionalización del personal municipal?



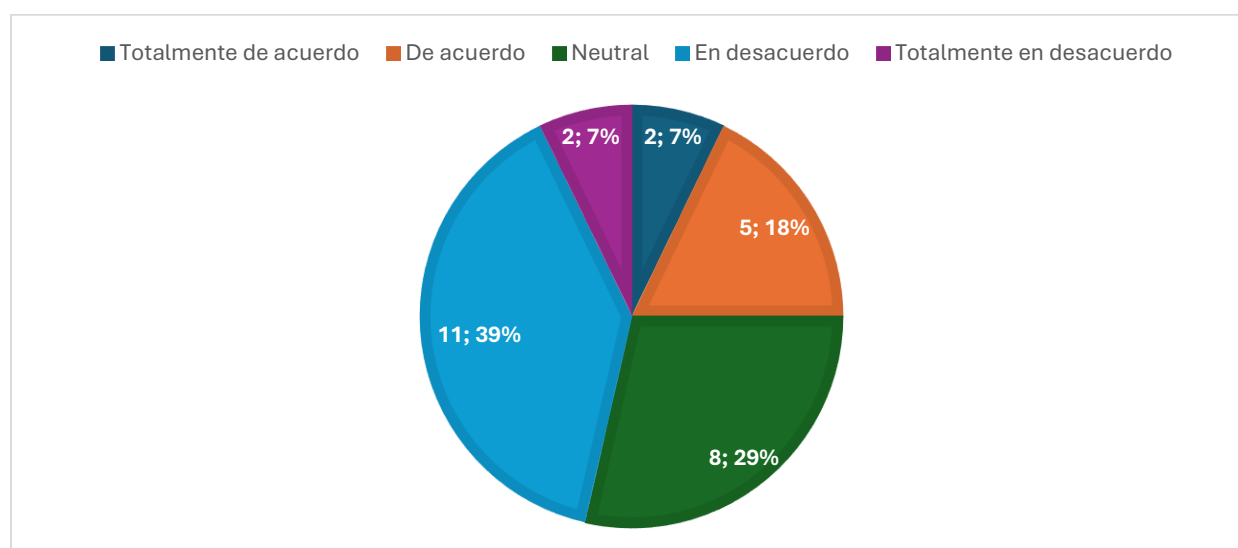
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al gráfico anterior, podemos indicar que existe un 39% (11 funcionarios) junto con un 7% (2 funcionarios) que tienen una opinión positiva respecto de que existe un aumento del nivel de profesionalización de la nueva planta de personal, significando que una gran parte de los funcionarios reconocen avances en este aspecto gracias a la implementación de la nueva planta.

Sin embargo, existe un 21% (8 funcionarios) en conjunto con un 4% (1 funcionario) que tienen una perspectiva negativa respecto de la profesionalización de la planta de personal lo cual significa que pueden haber percibido que no ha habido un aumento considerable en el número de profesionales y/o técnicos, limitando así el impacto esperado de profesionalización en la planta de personal.

La diferencia anterior entre perspectivas positivas y negativas sugiere que aunque hubo un impacto positivo para funcionarios, no se ha cumplido completamente las expectativas en lo que se refiere a profesionalización que este altamente capacitado. Además, que un 29% (8 funcionarios) reflejan una posición neutral que se puede deber a incertidumbre o evidencia de profesionalización

Pregunta 13: En su opinión, ¿La implementación de la nueva planta ha mejorado la eficiencia, eficacia y calidad de la gestión municipal?



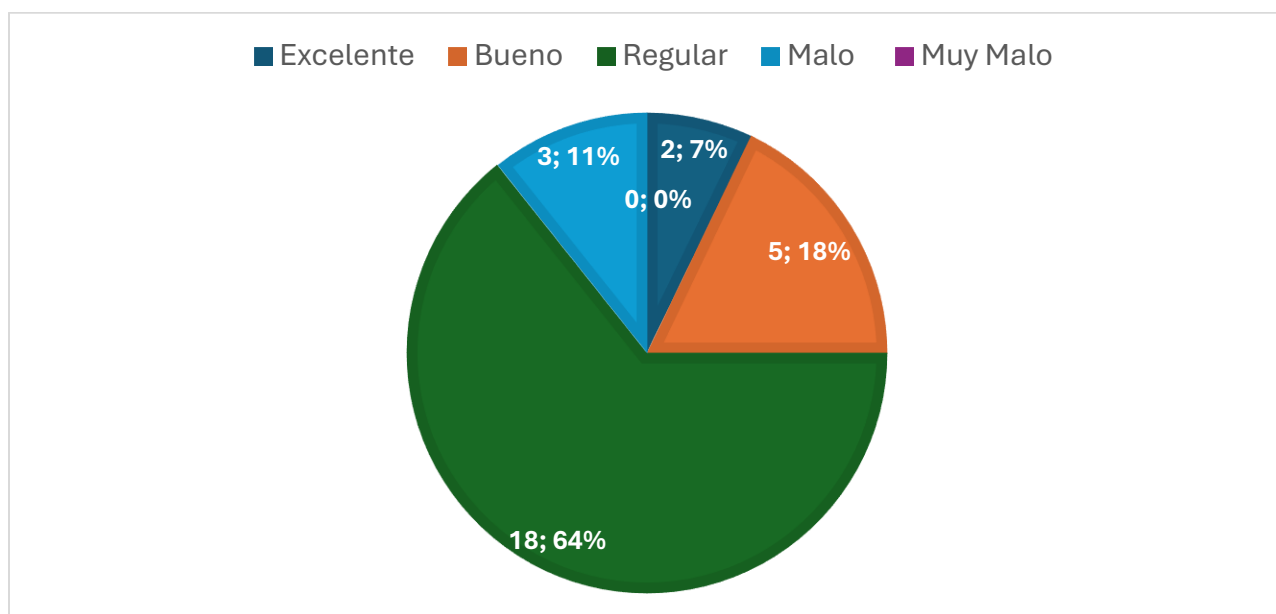
Fuente: Elaboración propia

Según la información que muestra el gráfico anterior respecto a si la nueva planta de personal ha mejorado la eficiencia, eficacia y calidad de la gestión municipal solo un 7% (2 funcionarios) expresan estar “Totalmente de acuerdo” junto con un 18% (5 funcionarios) que expresan estar “de acuerdo” lo cual es una pequeña cantidad de funcionarios que tienen una percepción positiva sobre las mejoras que produjo la planta de personal.

En cambio, un 7% (2 funcionarios) expresan estar “Totalmente en desacuerdo” junto con un 39% (11 funcionarios) que expresan estar “en desacuerdo” lo cual sugiere que la gran mayoría de funcionarios no han percibido un cambio significativo en la gestión municipal lo cual podría significar que no son claros los beneficios de la nueva planta municipal o no se han materializado de manera efectiva.

Una percepción mayoritariamente negativa sugiere una falta de resultados visibles o inmediatos en la eficiencia y eficacia en la gestión municipal, más aún que exista en conjunto un 29% (8 funcionarios) que mantienen una posición neutral. Sugiriendo así una revisión de la implementación de esta implementación de la nueva planta y su impacto en la gestión de la Ilustre Municipalidad de Cabildo.

Pregunta 14: Finalmente, ¿Cómo evalúa el proceso de implementación de la ley n°20.922 en su municipio?



Fuente: Elaboración propia

El ultimo grafico indica que existe una gran cantidad de funcionarios que evalúa el proceso de implementación de la ley N°20.922 como regular, es decir un 64% (18 funcionarios). Lo cual sugiere que, aunque el proceso cumplió los aspectos básicos de su implementación, este no logro generar un impacto significativo ni cumplir con las expectativas de la mayoría de los funcionarios de la municipalidad.

Por otro lado, existe un 18% (5 funcionarios) que evalúan de buena manera el proceso de implementación de la ley N° en conjunto con un 7% (2 funcionarios) que evalúan este proceso de una manera excelente. Lo cual significa que de la muestra son 7 funcionarios que reconocen el proceso de implementación, lo cual se ha de deber a los cumplimientos de los objetivos de la ley N° 20.922

Sin embargo, existe un bajo porcentaje de funcionarios mantiene una perspectiva critica de este proceso y lo evalúa negativamente el cual es un 11% lo que refleja cierta insatisfacción que se realizó el proceso de implementación quizás debido a deficiencias en planificación, comunicación o resultados esperados.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La experiencia de la Ilustre Municipalidad de Cabildo en la implementación de la ley N°20.922 podría evidenciar un impacto positivo en la reorganización de la planta municipal, al buscar enfrentar de manera eficaz las necesidades internas y las demandas de su ciudadanía. Sin embargo, se ha observado una tendencia a opiniones neutrales o ligeramente negativas sobre aspectos de la implementación. En este contexto, se concluye lo siguiente:

1.- La mayoría de los funcionarios evaluó la implementación de la nueva planta de personal de forma regular, lo que implica un cumplimiento parcial de los objetivos de la ley N°20.922. Lo cual refleja un avance paulatino en la profesionalización del personal y modernización de la gestión municipal. Sin embargo, se detectaron brechas en el nivel de conocimiento de los funcionarios sobre la ley entre el nivel medio, bajo y muy bajo. Además, el 46% de funcionarios indicó que estuvo parcialmente al tanto de los detalles de su implementación. Esto destaca la necesidad de la realización de capacitaciones y estrategias de difusión para fortalecer el conocimiento de la ley y de su implementación en futuras instancias.

2.- El impacto en la profesionalización de la nueva planta de personal incrementa el nivel de profesionales en la Ilustre Municipalidad de Cabildo en la teoría. Puesto que, un 86% de los nuevos cargos creados requirieron título profesional o técnico ya que es una normativa que tiene un enfoque orientado en mejorar las competencias y capacidades laborales de los funcionarios municipales. Sin embargo, en la práctica solo un 46% de los funcionarios percibió que efectivamente ha aumentado la profesionalización.

3.- La adecuación en la creación de nuevas unidades y cargos y sus requisitos dentro de Ilustre Municipalidad de Cabildo mediante la implementación de la ley N°20.922 aunque tiene como objetivo abordar las necesidades internas mediante nuevas direcciones, jefaturas y cargos técnicos para lograr una mayor distribución de responsabilidades y reducir la sobrecarga de trabajos. Sin embargo, los datos reflejan que en una percepción mixta por parte de los funcionarios puesto que solo es la minoría la que valora positivamente estos cambios y una gran proporción mantiene una postura neutral o negativa.

4.- El ajuste de grados y el proceso de encasillamiento ha sido uno de los aspectos con opinión más favorable por parte de los funcionarios, aunque no exista un consenso total, pero mostro una tendencia positiva a diferencia de otros aspectos de la implementación. En donde, el ajuste de grados tiene un 43% de opiniones positivas (acuerdo y totalmente de acuerdo) y el encasillamiento un 36% positivas (de acuerdo y totalmente de acuerdo) significando una implementación generalmente aceptable. Aunque existe una cantidad de funcionarios que presenta opiniones negativas lo cual requiere una mejor comunicación y retroalimentación.

5.- La implementación de una Política de Recursos Humanos y de Concursos Públicos es un aspecto valioso dentro de las municipalidades, puesto que ha permitido mejorar aspectos relacionados como la capacitación, promoción y clima laboral en la Ilustre Municipalidad de Cabildo como avances en la gestión. Sin embargo, es necesaria una actualización contante de ambas políticas puesto que, aunque exista una mayoría de funcionarios que evalúan de forma positiva en un 42% (de acuerdo y totalmente de acuerdo) pero también existen funcionarios con perspectivas negativas. De tal manera, que mejorar los procesos de ambas políticas puede contribuir a una mayor confianza para los funcionarios.

6.- El impacto más crítico es relacionado con la gestión municipal que posterior a la implementación de la ley N°20.922 se podría haber esperado mejoras significativas en la eficiencia, eficacia y calidad de esta en el municipio. Sin embargo, los datos indican que solamente un 25% de los funcionarios percibió mejoras (de acuerdo y totalmente de acuerdo). En cambio, una gran cantidad de funcionarios equivalente al 46% tiene una opinión negativa al respecto (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo) lo cual significa que internamente para los funcionarios no perciben mejoras en la gestión municipal con una nueva planta municipal o no es totalmente visible. En consecuencia, existe una necesidad de revisión de implementación de la nueva planta para garantizar que los cambios cumplan con las expectativas planteadas y generen un impacto positivo en la gestión municipal.

En función de las conclusiones señaladas mediante los datos obtenidos, se encuentran una serie de desafíos identificados en la implementación de la ley N°20.922 en la Ilustre Municipalidad de Cabildo. Por lo cual, se mencionarán las siguientes propuestas:

1.- La realización de un nuevo proceso de concurso público debido a que uno de los problemas identificados es la falta de cobertura completa de la planta de personal. Lo cual significa que aunque haya aumentado la planta de personal en la teoría, no lo ha sido en la práctica, sobrecargando ciertos departamentos y limitando el impacto positivo de esta normativa.

2.- El fortalecimiento de capacitaciones internas y difusión de la normativa es un aspecto ya mencionado, el cual cobra relevancia debido que los funcionarios demuestran un nivel desigual en el conocimiento. Por lo cual, abordar esta brecha con capacitaciones y talleres prácticos sobre la normativa junto con mejorar los canales de comunicaciones permitirá fortalecer esta problemática.

3.- Implementación de un sistema de monitoreo que permita evaluar de forma continua el impacto de las nuevas plantas de personal que se irán implementando en futuros procesos, lo cual permitirá medir periódicamente indicadores claves en estas materias como satisfacción de funcionario, gestión municipal y cumplimientos de metas.

4.- Incremento de profesionales en unidades críticas las cuales enfrenten una alta carga laboral donde no existan funcionarios altamente capacitados, lo cual permitirá optimizar la calidad del servicio municipal entregado a la ciudadanía.

5.- Incentivos para una constante profesionalización del personal, lo cual permitirá que los funcionarios mantengan durante su trayectoria un alto nivel de competencias y aumentar el nivel de profesionalización del personal.

Finalmente puedo señalar que la implementación de la ley N°20.922 ha sido un gran avance en materias de administración municipal, marcando un hito en la historia después de décadas que permitiendo modernizar la gestión municipal. A pesar de las limitaciones y desafíos detectados, la Ilustre Municipalidad de Cabildo, aunque pequeña a diferencias de otras, logro su implementación de esta en su primera instancia la cual estuvo cargada inicialmente de incertidumbre y dudas sobre como realizar este proceso. Este logro demuestra la capacidad de esta municipalidad para adaptarse a los desafíos actuales y abordar las necesidades y cambios necesarios que necesitaba su administración para responder tanto a sus demandas internas como externas, sentando así las bases para una mejora continua en lo que respecta a su planta de personal y gestión.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta

Evaluación de la Implementación de la Ley N° 20.922 "Ley de Plantas Municipales" en la Ilustre Municipalidad de Cabildo.

Estimado/a funcionario/a municipal,

Se le invita a participar en esta encuesta **anónima**, cuyo propósito es recabar información sobre la implementación de la nueva planta de personal de la Ilustre Municipalidad de Cabildo, publicada el 18/07/2019 en el Diario Oficial, conforme a lo establecido en la Ley N° 20.922 "Ley de Plantas Municipales". Siendo su perspectiva como funcionario crucial para este proceso.

Se le asegura que sus respuestas serán tratadas con estricta confidencialidad y se utilizarán exclusivamente con fines académicos. Dicha encuesta tiene una **duración** aproximada de **3 - 5 minutos**.

Agradezco profundamente su tiempo y colaboración en este importante estudio.

Atentamente,
Marco Antonio Rojas Araya

marco.rojasa@alumnos.uv.cl [Cambiar de cuenta](#)



1

Fuente: Elaboración propia

¹ Nota. Encuesta enviada a Jefe de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Cabildo que realizó la difusión a los funcionarios de planta y contrata, modalidad online mediante Google Forms. Formulario abierto desde el junio hasta septiembre del 2024.

Anexo 2: Preguntas de la Encuesta

1.- Indique si es funcionario de Planta o Contrata

- Planta
- Contrata

2. Indique su estamento

- Directivo
- Jefatura
- Administrativo
- Profesional
- Técnico
- Auxiliar

3. Indique sus años de servicio en el municipio

- Menos de 1 año
- 3 – 5 años
- Más de 10 años
- 1 – 2 años
- 6 – 10 años

4. ¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre la Ley N°20.922?

- Muy Alto
- Medio
- Muy Bajo
- Alto
- Bajo

5. ¿Estuvo al tanto de los detalles de la implementación de la Ley N°20.922 en el municipio?

- Si
- No
- Parcialmente

6. ¿Considera que los cambios realizados en la estructura organizacional (creación de nuevas unidades) fueron adecuados?

- Totalmente de acuerdo
- Neutral
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo

7. En su opinión, ¿los nuevos cargos creados han respondido a las necesidades del municipio?

- Totalmente de acuerdo
- Neutral
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo

8. ¿Considera adecuados los requisitos específicos de los nuevos cargos?

- Totalmente de acuerdo
- Neutral
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo

9. ¿Esta de acuerdo con el ajuste de grados implementados en la nueva planta de personal?

- | | | |
|-------------------------|-----------------|----------------------------|
| • Totalmente de acuerdo | • Neutral | • Totalmente en desacuerdo |
| • De acuerdo | • En desacuerdo | |

10. ¿Esta de acuerdo con el proceso de encasillamiento del personal realizado y su transparencia?

- | | | |
|-------------------------|-----------------|----------------------------|
| • Totalmente de acuerdo | • Neutral | • Totalmente en desacuerdo |
| • De acuerdo | • En desacuerdo | |

11. ¿Considera adecuada la Política de Recursos Humanos y el Reglamento de Concursos Publico de su municipio?

- | | | |
|-------------------------|-----------------|----------------------------|
| • Totalmente de acuerdo | • Neutral | • Totalmente en desacuerdo |
| • De acuerdo | • En desacuerdo | |

12. ¿La nueva planta ha aumentado el nivel de profesionalización del personal municipal?

- | | | |
|-------------------------|-----------------|----------------------------|
| • Totalmente de acuerdo | • Neutral | • Totalmente en desacuerdo |
| • De acuerdo | • En desacuerdo | |

13. En su opinión, ¿la implementación de la nueva planta ha mejora la eficiencia, eficacia y calidad de la gestión municipal?

- | | | |
|-------------------------|-----------------|----------------------------|
| • Totalmente de acuerdo | • Neutral | • Totalmente en desacuerdo |
| • De acuerdo | • En desacuerdo | |

14. Finalmente, ¿Cómo evalúa el proceso de implementación de la ley N°20.922 en su municipio?

- | | | |
|-------------|-----------|------------|
| • Excelente | • Regular | • Muy Malo |
| • Bueno | • Malo | |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Tabulación de los Resultados

1.- Indique si es funcionario de Planta o Contrata	2.- Indique su estamento	3.- Indique sus años de servicio en el municipio	4.- ¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre la Ley N° 20.922?	5.- ¿Estuvo al tanto de los detalles de la implementación de la Ley N° 20.922 en el municipio?	6.- ¿Considera que los cambios realizados en la estructura organizacional (creación de nuevas unidades) fueron adecuados?	7.- En su opinión, ¿Los nuevos cargos creados han respondido a las necesidades del municipio?	8.- ¿Considera adecuados los requisitos específicos de los nuevos cargos?	9.- ¿Está de acuerdo con el ajuste de grados implementados en la nueva planta de personal?	10.- ¿Está de acuerdo con el proceso de encasillamiento del personal realizado y su transparencia?	11.- ¿Considera adecuada la Política de Recursos Humanos y el Reglamento de Concursos Públicos de su municipio?	12.- ¿La nueva planta ha aumentado el nivel de profesionalización del personal municipal?	13.- En su opinión, ¿la implementación de la nueva planta ha mejorado la eficiencia, eficacia y calidad de la gestión municipal?	14.- Finalmente, ¿Cómo evalúa el proceso de implementación de la Ley N° 20.922 en su municipio?
Contrata	Administrativo	1 - 2 años	Medio	Parcialmente	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Regular
Planta	Jefatura	3 - 5 años	Muy Alto	Parcialmente	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Bueno
Planta	Técnico	6 - 10 años	Bajo	Parcialmente	De acuerdo	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Regular
Planta	Técnico	Más de 10 años	Medio	Parcialmente	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	En desacuerdo	Regular
Planta	Profesional	Más de 10 años	Medio	Sí	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Regular
Planta	Administrativo	Más de 10 años	Medio	Sí	Neutral	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	Neutral	Regular
Planta	Jefatura	3 - 5 años	Bajo	Parcialmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Bueno
Contrata	Técnico	6 - 10 años	Bajo	No	Neutral	En desacuerdo	Neutral	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	En desacuerdo	Neutral	Regular
Planta	Técnico	6 - 10 años	Alto	No	En desacuerdo	Neutral	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	En desacuerdo	Malo
Planta	Auxiliar	Más de 10 años	Medio	Parcialmente	En desacuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Regular
Contrata	Administrativo	1 - 2 años	Medio	No	Neutral	Neutral	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Regular
Contrata	Administrativo	3 - 5 años	Medio	Sí	Neutral	En desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	Neutral	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Regular

Plant a	Profe siona l	Más de 10 años	Alto	Sí	Neutr al	En desac uerdo	Neutr al	En desac uerdo	Neutr al	En desac uerdo	Neutr al	En desac uerdo	Regu lar
Contr ata	Auxil iar	Más de 10 años	Medi o	Sí	Neutr al	Neutr al	Neutr al	De acuerd o	De acuerd o	De acuerd o	Neutr al	De acuerd o	Buen o
Plant a	Técni co	Más de 10 años	Medi o	Sí	Neutr al	Neutr al	Neutr al	Neutr al	Neutr al	De acuerd o	Neutr al	En desac uerdo	Regu lar
Contr ata	Admi nistra tivo	Más de 10 años	Alto	Parci alme nte	De acuerd o	De acuerd o	De acuerd o	De acuerd o	De acuerd o	De acuerd o	De acuerd o	De acuerd o	Buen o
Plant a	Jefat ura	Más de 10 años	Alto	Parci alme nte	En desac uerdo	Neutr al	Neutr al	En desac uerdo	Neutr al	En desac uerdo	En desac uerdo	En desac uerdo	Malo
Plant a	Técni co	Más de 10 años	Medi o	Parci alme nte	En desac uerdo	En desac uerdo	En desac uerdo	De acuerd o	Neutr al	De acuerd o	En desac uerdo	En desac uerdo	Regu lar
Plant a	Direc tivo	6 - 10 años	Medi o	Sí	En desac uerdo	En desac uerdo	En desac uerdo	Neutr al	En desac uerdo	Neutr al	De acuerd o	En desac uerdo	Regu lar
Plant a	Direc tivo	Más de 10 años	Muy Alto	Sí	Total mente de acuerd o	Total mente de acuerd o	Neutr al	Total mente de acuerd o	Total mente de acuerd o	De acuerd o	Total mente de acuerd o	Total mente de acuerd o	Excel ente
Contr ata	Admi nistra tivo	6 - 10 años	Bajo	Parci alme nte	Neutr al	Neutr al	Neutr al	Neutr al	Neutr al	Neutr al	Neutr al	Neutr al	Regu lar
Plant a	Auxil iar	Más de 10 años	Alto	Sí	Total mente de acuerd o	Total mente de acuerd o	Total mente de acuerd o	Total mente de acuerd o	Total mente de acuerd o	Total mente de acuerd o	Total mente de acuerd o	Total mente de acuerd o	Excel ente
Plant a	Profe siona l	Más de 10 años	Medi o	No	En desac uerdo	En desac uerdo	En desac uerdo	En desac uerdo	En desac uerdo	En desac uerdo	En desac uerdo	En desac uerdo	Regu lar
Contr ata	Admi nistra tivo	1 - 2 años	Medi o	Sí	Neutr al	Neutr al	En desac uerdo	En desac uerdo	Neutr al	Neutr al	Neutr al	Neutr al	Regu lar
Contr ata	Profe siona l	3 - 5 años	Medi o	No	En desac uerdo	Neutr al	En desac uerdo	De acuerd o	Neutr al	En desac uerdo	De acuerd o	En desac uerdo	Malo
Contr ata	Auxil iar	Men os de 1 año	Muy Bajo	Parci alme nte	Total mente en desac uerdo	Total mente en desac uerdo	Total mente en desac uerdo	Total mente en desac uerdo	Total mente en desac uerdo	Neutr al	Total mente en desac uerdo	Total mente en desac uerdo	Regu lar
Contr ata	Admi nistra tivo	3 - 5 años	Medi o	Parci alme nte	Total mente de acuerd o	De acuerd o	Total mente de acuerd o	De acuerd o	De acuerd o	De acuerd o	De acuerd o	De acuerd o	Buen o
Contr ata	Admi nistra tivo	3 - 5 años	Medi o	Parci alme nte	Neutr al	En desac uerdo	Neutr al	Neutr al	De acuerd o	De acuerd o	Neutr al	Neutr al	Regu lar

BIBLIOGRAFIA

Aguilar, S. (2005). *Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud*.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>

Biblioteca del Congreso Nacional. (2019). *Descentralización en Chile: Avances y temas pendientes*. Obtenido de

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27720/1/BCN_Estado_Descentralizacion_Chile_2019_def.pdf

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2023). *Historia de la Ley N°20.922: Modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo*. Obtenido de

<https://www.bcn.cl/historiadelaley>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2024). *El Poder Legislativo, La Ley*. Recuperado el 11 de diciembre de 2024, de

https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/45762#:~:text=El%20C%C3%B3digo%20Civil%2C%20en%20su,manda%2C%20proh%C3%ADbe%20o%20permite%E2%80%9D.

Diario Oficial de la República de Chile. (2019). *Fija la Siguiente Nueva Planta de Personal de la I. Municipalidad de Cabildo*. Obtenido de

<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/07/18/42406/01/1622249.pdf>

Fundación para la Investigación Social Avanzada. (2024). *Fundamentos de la Investigación Social: La Finalidad de la Metodología Cuantitativa*. Obtenido de

<https://isdfundacion.org/2018/11/01/finalidad-metodologia-cuantitativa/>

Hubspot. (2024). *Escala de Likert: qué es y cómo utilizarla*. Obtenido de

<https://blog.hubspot.es/service/escala-likert>

Ibaceta, M. (2017). *Propuesta de Nueva Estructura Organizacional, Ilustre Municipalidad de San Sebastián, Ley N°20.922*. Obtenido de

<https://repositoriobibliotecas.uv.cl/serveruv/api/core/bitstreams/d8756c91-b6bc-4003-a845-e2166297cc84/content>

- Ilustre Municipalidad de Cabildo. (2016). *Decreto Alcaldicio N°3476: Aprueba el Presupuesto Municipal para el año 2017*. Obtenido de <https://municipiocabildo.cl/wp-content/uploads/2019/02/3476-A%C3%91O-2016.pdf>
- Ilustre Municipalidad de Cabildo. (2018). *Consejo Municipal de Cabildo Acta Sesión Extraordinaria N°59*. Obtenido de https://municipiocabildo.cl/wp-content/uploads/2021/04/ACTAN%C2%B0592018_0461.pdf
- Ilustre Municipalidad de Cabildo. (2023). *Aprueba Texto Refundido del Reglamento Interno Municipal*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Síntesis de Resultados Censo 2017*. Obtenido de <http://www.censo2017.cl/descargas/home/sintesis-de-resultados-censo2017.pdf>
- Márquez, C. (2020). *Calculo de Tamaño de Muestra*. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/90505381/Tarea-1-Calculo-de-Tamano-de-Muestradocx/>
- Ministerio de Hacienda. (1953). *DFL N°224: Fija el Texto de la Ley General de Construcciones y Urbanización*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=5107>
- Ministerio de Hacienda. (1992). *Reajuste Remuneraciones del Sector Público, Concede Aguinaldo de Navidad y Dicta Otras Normas de Caracter Pecuniario*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30552>
- Ministerio del Interior. (1989). *Ley 18.883: Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Última modificación: 15 de enero de 2024*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30256&buscar=ley%2B18883&r=1>
- Ministerio del Interior. (1994). *DFL N°24: Adecua, Modifica y Establece Planta de Personal de la Municipalidad de Cabildo*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=4075>
- Ministerio del Interior. (2006). *DFL1: Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=251693>

- Ministerio Secretaria General de la Republica. (2005). *Decreto N°1000: Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Constitución Política de la Republica de Chile*.
Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Oyola, A. (2021). *La Variable*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312021000100016#:~:text=La%20variable%20es%20una%20caracter%C3%ADstica,entre%20dos%20valores%2C%20como%20m%C3%ADnimo.
- Sistema Nacional de Informacion Municipal. (2024). *Ficha Comunal Cabildo*. Obtenido de https://datos.sinim.gov.cl/impresion_ficha_comunal.php?municipio=05402&provincia=T®ion=T
- Vásquez, R. (2017). *Análisis de las expectativas de los funcionarios de planta, contrata y personal a honorarios acerca de la implementación de la Ley N°20.922 en la Ilustre Municipalidad de Quilpué (Tesis de pregrado)*. Obtenido de <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/serveruv/api/core/bitstreams/07c0c86c-b5dd-4443-8f3d-ef9c9e4d8934/content>
- Wikipedia. (2024). *Cabildo (Chile)*. Recuperado el 11 de diciembre de 2024, de [https://es.wikipedia.org/wiki/Cabildo_\(Chile\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Cabildo_(Chile))