



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ANÁLISIS DE LA LEY N° 21.135 QUE OTORGA BENEFICIOS DE INCENTIVO AL
RETIRO PARA LOS FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE LA COMUNA DE QUILPUÉ,
2019.

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

Alumno

LORENZO VARGAS SALGADO

Profesora Guía

HILDA AREVALO VILLALOBOS

Valparaíso, Julio 2019.

AGRADECIMIENTOS

Si bien recuerdo, cuando entré a la carrera, e incluso antes de entrar, nunca supe realmente de qué se trataba todo esto. No tomé el peso debidamente, como con casi todas las situaciones de mi vida, típico de mi persona. Elegí este camino sin saber demasiado de él, no supe que vería menos a mi familia y a mis amigos. Y eso en un comienzo te pasa la cuenta. Luego te das cuenta de que sí, siempre lo supiste, solo no le tomaste el peso. En el fondo, reconozco que fue una forma de escape de la ciudad en la que siempre viví, ese lugar que el corazón no olvida, pero del que necesita alejarse para volver a extrañar. Cuesta, pucha que cuesta al principio.

Ya estando en estas calles, y habiendo pasado 7 años estudiando, y más que nada, viviendo, puedo darme cuenta de lo mucho que he cambiado. Todo va creciendo y está destinado a cambiar, incluso yo. Y no, no fue un cambio que he impulsado por mi cuenta, no. He conocido, reconocido y perdido muchas personas a lo largo de esto, que finaliza con este pequeño proceso una etapa importante de la vida. No me había imaginado nunca algo así, digo, siempre supe que algún día sería el día, solo que el día está cerca, casi a la vuelta de la esquina. Muchas cosas rondan en mi cabeza en este momento, pero cerrando los ojos, puedo ver algunos rostros indispensables de esta etapa.

A Karina, mi hermanita pequeña, aunque para mi eres la mayor, siempre te he visto donde las papas queman, y eso me gusta de ti, siempre te he bancado, te amo mucho y siempre.

A Chanel, mi novia, nunca pensé tener algo tan lindo, me encanta que sea contigo, muchas gracias por existir.

A mi amigo Ibo, la verdad, Piti. He disfrutado mucho de nuestras conversaciones y momentos vividos, agradecido de tener un amigo como tú, con la jineta puesta siempre, te deseo siempre lo mejor.

A mi amigo Luis, el fiel, compañero de la cotidianeidad, agradecido de tu compañía en las situaciones más inverosímiles.

A mi amigo Oliver, te quiero mucho, primo. Sé que estarás bien, lo sé. Estaremos apañándonos como siempre.

A mi profesora guía, Hilda Arévalo Villalobos, por su disposición, voluntad y atención a lo largo de toda la investigación.

A mi madrina Jaqueline, mi padrino Miguel y a mi tía Gigi, les agradezco su incondicional apoyo.

A mi Mamá, gracias a ti es posible todo esto. Siempre, cada vez que miré atrás te sentí a mi lado. Me costó entender que me preparaste para enfrentar la vida sin ti.

A ti te doy las gracias, por mi vida, mi hermana, mis abuelos, mi familia, mis amigos, mis valores, mi temple. En mis ojos están los tuyos, en mis venas tu sangre, y en mi corazón mi infinita gratitud.

RESUMEN

Este estudio tiene por finalidad conocer la percepción que tienen los funcionarios municipales de la comuna de Quilpué, de acuerdo con la Ley N° 21.135 que otorga beneficios de incentivo al retiro; describir su apreciación e identificar el impacto que genera esta nueva ley, considerando las opiniones de los primeros potenciales beneficiarios.

Ante esto, la pregunta principal como guía a seguir sería: ¿Cuál es la percepción que tienen los funcionarios municipales potenciales beneficiarios de la Ley N° 21.135 de la Municipalidad de Quilpué?

En cuanto a la justificación, el valor que se adquirió de la investigación es teórico y práctico. En primer lugar, para llevar a cabo este estudio, se aplicó una encuesta de percepción a 17 funcionarios municipales, potenciales beneficiarios de la Municipalidad de Quilpué, de un total de 29. Además, se realizó una entrevista al Director de Recursos Humanos quien nos dio a conocer la perspectiva que tiene el departamento sobre la ley y su aplicación en la municipalidad.

Palabras claves: Ley N° 21.135, percepción, incentivo al retiro, municipalidad, comuna de Quilpué.

ABSTRACT

The purpose of this study is to know the perception that municipal officials of the Quilpué commune have, according to Law No. 21,135 that grants retirement incentive benefits; describe their appreciation and identify the impact generated by this new law, considering the opinions of the first potential beneficiaries. Given this, the main question as a guide to follow would be: What is the perception of the potential municipal officials who are beneficiaries of Law N ° 21.135 of the Municipality of Quilpué? As for the justification, the value that was acquired from the research is theoretical and practical. In the first place, to carry out this study, a perception survey was applied to 17 municipal officials, potential beneficiaries of the Municipality of Quilpué, out of a total of 29. In addition, an interview was conducted with the Director of Human Resources who gave us to know the perspective that the department has on the law and its application in the municipality.

Keywords: Law N° 21.135, perception, municipality, retirement incentive, commune of Quilpué

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCION.....	7
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	9
1. Conceptos Principales.....	9
1.1 Municipalidad.....	9
1.2 Funcionarios Municipales.....	10
1.3 Percepción.....	12
1.4 Ley N° 21.135, que otorga bonificación por retiro voluntario a funcionarios municipales.....	13
1.5 Gestión de Personas	22
1.6 Retiro voluntario en América Latina	23
1.7 Comuna de Quilpué	24
1.8 Municipalidad de Quilpué.....	24
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO	26
2.1 Planteamiento del problema	26
2.2 Objetivo General y Específicos.....	26
2.2.1 Objetivo general.....	26
2.2.2 Objetivos específicos	26
2.3 Enfoque Metodológico.....	27
2.4 Descripción de la población de estudio	27
2.5 Descripción de la muestra de estudio	27
2.6 Descripción de variables	28
2.7 Descripción de fuentes de información seleccionadas.....	29
2.7.1 Fuentes Primarias.....	29
2.7.2 Fuentes Secundarias	29
2.8 Descripción de los Instrumentos utilizados para la recopilación de información	30
CAPÍTULO III: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN	31
3.1 Análisis cualitativo de la información obtenida a través de la entrevista realizada al Director de Recursos Humanos de la Municipalidad de Quilpué	31
3.2 Análisis cuantitativo de la información obtenida a través de la encuesta aplicada a los potenciales beneficiarios de la Ley N° 21.135 de la comuna de Quilpué	37
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES	58
REFLEXIONES FINALES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS	

INTRODUCCION

En la Administración del Estado es fundamental que los servicios públicos mantengan un buen y constante funcionamiento para solventar correctamente las necesidades de la población y propender al bien común. En Chile, hace algunos años, en los albores de la década de los 90, comenzó el proceso de reforma y modernización del Estado, el cual surge como una alternativa real para generar una mayor eficacia gubernamental, optimizando los recursos públicos y así atender de mejor manera a las necesidades de la ciudadanía. Sin embargo, a pesar del tiempo, los avances que presenta este proceso son muy precarios. Debido a esto, es importante contar con un Estado que sea capaz de enfocar su trabajo en reformas concretas, frente a una ciudadanía cada vez más exigente. Es en este ambiente en el que el funcionario público debe desenvolverse, manteniendo una directa y constante relación con la ciudadanía a través del desempeño de sus funciones, promoviendo la responsabilidad, transparencia, eficiencia y eficacia de los actos administrativos que lleva a cabo, por lo que cumple un rol fundamental en el ejercicio de la función pública.

Uno de los pilares fundamentales del funcionamiento del Estado a nivel comunal lo representan las Municipalidades, que según la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, son definidas como “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 las respectivas comunas.” (Ley N°18.695, 2009). En el organigrama de las municipalidades, encontramos direcciones, unidades, oficinas integradas por los funcionarios municipales, quienes se encargan de las labores y funciones al interior de los municipios, muchas veces alcanzando varios años de actividad continuos. Teniendo en cuenta lo anterior, el Gobierno lanzó en febrero de este año, una ley que incentiva al retiro voluntario al interior de estas organizaciones, la Ley N° 21.135. Esta ley se encarga de otorgar diversas bonificaciones a funcionarios municipales con modalidad de nombramiento de planta o contrata, además de versar en algunos de sus artículos acerca de reglamentos respecto de funcionarios municipales, administrativos o trabajadores que realizan trabajo pesado. Esto nos permite plantear una serie de interrogantes, que conllevan en sí, a conocer en primer lugar la percepción que tienen los funcionarios municipales respecto de esta ley de incentivo al retiro, y, además, identificar los factores

que han incidido en los Departamentos de Recursos Humanos de las Municipalidades a lo largo del país.

En el desarrollo de este trabajo, nos centraremos en conocer la percepción que tienen los funcionarios municipales, y para esto, nos contextualizaremos al interior de la Municipalidad de Quilpué. Ahondaremos respecto de la Ley N° 21.135 y todo lo que esta contiene, las bonificaciones, los cupos destinados, los procedimientos que debe efectuar, etc. También profundizaremos en lo que respecta a los procesos de información, postulación, y preparación al retiro para los funcionarios municipales que se acogerán a esta normativa en la Municipalidad de Quilpué.

Por último, identificaremos cuáles son los desafíos que ha de afrontar el Departamento de Recursos Humanos de esta comuna respecto a la aplicación de esta Ley, y todo será respaldado mediante una entrevista personal al Director de dicho departamento, don Filiberto Núñez, bibliotecólogo y administrador público; como también abordaremos la percepción de los funcionarios municipales, mediante una encuesta aplicada a los potenciales beneficiarios de esta ley.

Sin más cabida a detalles, daremos comienzo a esta investigación.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

La investigación que aquí se presenta, está orientada al análisis de la Ley N° 21.135 que otorga beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios municipales de la Ilustre Municipalidad de Quilpué y la percepción que tienen los potenciales funcionarios beneficiarios con respecto a esta ley. Para llevar a cabo esta investigación, en primer lugar, debemos considerar la introducción de ciertos conceptos que utilizaremos a lo largo de este trabajo, tales como la misión y funciones de la municipalidad, los funcionarios municipales, la Ley N° 21.135, percepción, gestión de personas, y por último la caracterización de la comuna de Quilpué.

1. Conceptos Principales

1.1 Municipalidad

El Artículo primero de la Ley N° 18.695 define a las Municipalidades como “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 las respectivas comunas.” (Ley N°18.695, 2009).

A la Municipalidad en el ámbito de su territorio, le corresponden las siguientes funciones privativas:

- Elaborar, aprobar y modificar el plan comunal de desarrollo cuya aplicación deberá armonizar con los planes regionales y nacionales;
- La planificación y regulación de la comuna y la confección del plan regulador comunal, de acuerdo con las normas legales vigentes;
- La promoción del desarrollo comunitario,
- Aplicar las disposiciones sobre transporte y tránsito públicos, dentro de la comuna, en la forma que determinen las leyes y las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo;
- Aplicar las disposiciones sobre construcción y urbanización, en la forma que determinen las leyes, sujetándose a las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo, y
- El aseo y ornato de la comuna. (Ley N°18.695, 2009)

Además, podrán desarrollar funciones compartidas con otros órganos de la Administración del Estado, tales como:

- 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 prevención de riesgos y la prestación de auxilio en situaciones de emergencia o catástrofes
- La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entre otras.

La naturaleza jurídica de las Municipalidades es dual. Por una parte, son órganos de la Administración del Estado, y por otro, son autónomas en cuanto deben asumir sus propias decisiones en el contexto de atribuciones y funciones legales.

Las municipalidades, al formar parte de la Administración del Estado, se relacionan con el Presidente de la República a través del Ministerio del Interior, sin perjuicio de la relación que les cabe con los Ministerios, Gobernaciones, Intendentes y Gobiernos Regionales, según corresponda. (Ley N°18.695, 2009)

1.2 Funcionarios Municipales

Es el personal que desempeña determinadas funciones al interior de las Municipalidades, quienes están regidos por la Ley N° 18.883 de Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Guiándonos por esta ley, podemos encontrar una clasificación del personal municipal basado en el tipo de nombramiento, según el Artículo 2 de la Ley N° 18.883: Los cargos de planta son aquellos que conforman la organización estable de la municipalidad y sólo podrán corresponder a las funciones que se cumplen en conformidad a la ley N° 18.695. Respecto de las demás actividades, se deberá procurar que su prestación se efectúe por el sector privado. (Ley N° 18.883, 1989)

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, la dotación de las municipalidades podrá comprender cargos a contrata, los que tendrán el carácter de transitorios. Los empleos a

contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan cesarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido dispuesta la prórroga con treinta días de anticipación, a lo menos. Los cargos a contrata, en su conjunto, no podrán representar un gasto superior al cuarenta por ciento del gasto de remuneraciones de la planta municipal. Sin embargo, en las municipalidades con planta de menos de veinte cargos, podrán contratarse hasta ocho personas. Podrán existir empleos a contrata con jornada parcial y, en tal caso, la correspondiente remuneración será proporcional a dicha jornada. Los empleos a contrata deberán ajustarse a las posiciones relativas que se contempla para el personal de la planta de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares, o de los escalafones vigentes en su caso, de la respectiva municipalidad, según sea la función que se encomienda. Los grados que se asignen a los empleos a contrata no podrán exceder el tope máximo que se contempla para el personal de las plantas de Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares a que se refiere el artículo 11. (Ley N° 18.883, 1989)

También podemos encontrar una clasificación al interior del personal de planta, quienes pueden ser titulares, suplentes o subrogantes.

Son titulares aquellos funcionarios que se nombran para ocupar en propiedad un cargo vacante. Son suplentes aquellos funcionarios designados en esa calidad en los cargos que se encuentren vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a un mes.

El suplente tendrá derecho a percibir la remuneración asignada al cargo que sirve en tal calidad, sólo en el caso de encontrarse éste vacante, o bien cuando el titular del mismo por cualquier motivo no goce de dicha remuneración.

En el caso que la suplencia corresponda a un cargo vacante, ésta no podrá extenderse a más de seis meses, al término de los cuales deberá necesariamente proveerse con un titular (...) El nombramiento del suplente corresponderá al alcalde y sólo estará sujeto a las normas de este Título. Son subrogantes aquellos funcionarios que entran a desempeñar el empleo del titular o suplente por el solo ministerio de la ley, cuando éstos se encuentren impedidos de desempeñarlo por cualquier causa. (Ley N° 18.883, 1989)

1.3 Percepción

Una de las principales disciplinas que se ha encargado del estudio de la percepción ha sido la psicología y, en términos generales, tradicionalmente este campo ha definido a la percepción como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización (Vargas, 1994). No obstante que la percepción ha sido concebida como un proceso cognitivo, hay autores que la consideran como un proceso más o menos distinto señalando las dificultades de plantear las diferencias que ésta tiene con el proceso del conocimiento. Por ejemplo, Allport apunta que la percepción es algo que comprende tanto la captación de las complejas circunstancias ambientales como la de cada uno de los objetos. Si bien, algunos psicólogos se inclinan por asignar esta última consideración a la cognición más que a la percepción, ambos procesos se hallan tan íntimamente relacionados que casi no es factible, sobre todo desde el punto de vista de la teoría, considerarlos aisladamente uno del otro. (Vargas, 1994)

Como se mencionó con anterioridad, la percepción es uno de los temas inaugurales de la psicología como ciencia y ha sido objeto de diferentes intentos de explicación. Existe consenso científico en considerar al movimiento Gestalt como uno de los esfuerzos más sistemáticos y fecundos en la producción de sus principios explicativos. El movimiento Gestalt, nació en Alemania bajo la autoría de los investigadores Wertheimer, Koffka y Köhler, durante las primeras décadas del siglo XX. Estos autores consideran la percepción como el proceso fundamental de la actividad mental, y suponen que las demás actividades psicológicas como el aprendizaje, la memoria, el pensamiento, entre otros, dependen del adecuado funcionamiento del proceso de organización perceptual. (Oviedo, 2004)

Así, estos autores definen la percepción como un proceso de extracción y selección de información relevante encargado de generar un estado de claridad y lucidez consciente que permita el desempeño dentro del mayor grado de racionalidad y coherencia posibles con el mundo circundante. Se puede afirmar que, de la enorme cantidad de datos arrojados por la experiencia sensorial (luz, calor, sonido, impresión táctil, etc.), los sujetos perceptuales toman tan sólo aquella información susceptible de ser agrupada en la conciencia para generar una representación mental.

La Gestalt definió la percepción como una tendencia al orden mental. Inicialmente, la percepción determina la entrada de información; y, en segundo lugar, garantiza que la información retomada del ambiente permita la formación de abstracciones (juicios, categorías, conceptos, etc.). (Oviedo, 2004)

1.4 Ley N° 21.135, que otorga bonificación por retiro voluntario a funcionarios municipales

La Ley N° 21.135, fue publicada en el Diario Oficial el 2 de febrero de 2019, y tiene como principal objetivo incentivar el retiro voluntario de los funcionarios municipales en edad de jubilarse y mejorar las condiciones económicas de quienes lo solicitan. El período en el que se desempeña esta ley es entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2025, pudiendo ser ambas fechas viables para notificar su cese voluntario de funciones, teniendo como primer requisito haber cumplido 60 años de edad en el caso de las mujeres, y 65 años en el caso de los hombres. Por lo tanto, dentro de este año, el 4 de febrero comenzaron a regir los plazos para la postulación a la bonificación de esta ley que luego de su publicación en el Diario Oficial, tuvieron 30 días hábiles para realizar este proceso. De forma paralela, se establece que a más tardar el 12 de junio del presente año ha de publicarse el reglamento que regirá el funcionamiento de ésta ley hasta el año 2025. (Ley N° 21.135, 2019)

La bonificación por retiro voluntario será el equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados por el funcionario en la administración municipal, con un máximo de seis meses. Se reconocerán los períodos discontinuos siempre que ellos sean superiores a un año o, al menos, uno de ellos sea superior a cinco años. (Ley N° 21.135, 2019)

Sumado a lo anterior, el Alcalde someterá al acuerdo del Concejo Municipal el otorgar a los funcionarios beneficiarios, una bonificación complementaria que sumada a la ya establecida no podrá sobrepasar a los de servicios prestados en la administración municipal ni ser superior a 11 meses de bonificación. Los funcionarios que pueden recibir esta bonificación complementaria, no pueden ser escogidos u excluidos unos por encima de otros, como tampoco pueden ser diferenciadas entre ellos. Estas bonificaciones se calculan tomando en cuenta los últimos 12 meses de remuneración inmediatamente

anteriores al cese de funciones y no podrán ser imponibles ni tributables, no serán consideradas como renta para ningún efecto legal y son de cargo municipal. Se pagarán a la fecha del cese de funciones por la municipalidad empleadora.

También podrán ser beneficiarios los funcionarias y funcionarios municipales que tengan pensión de invalidez a contar del 1 de Julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2025, a los 60 años las mujeres y a los 65 años los hombres, dentro de los 3 años siguientes al retiro del cargo debido a la obtención de la referida pensión, debido a que su salud es incompatible con el cargo, y siempre que tengan 10 años de servicios continuos o discontinuos como mínimo a la fecha de su cese de funciones. En el caso en que el personal referido no cumpla con la edad establecida, podrá percibir la pensión establecida si tiene 30 o más años a la fecha de servicio, sea de planta o contrata, y siempre que al 1 de Julio de 2014 haya tenido 5 años de desempeño en cargos de planta o contrata.

Los funcionarios que al 30 de Julio de 2014 hayan cumplido 60 años y 65 años, las mujeres y los hombres, respectivamente, deben comunicar su decisión de renunciar voluntariamente al postular dentro de los plazos establecidos y hacer efectiva su renuncia como fecha tope el día primero del quinto mes siguiente al vencimiento del plazo para fijar la fecha de renuncia definitiva. Sin embargo, solo pueden postular durante el primer período de postulación. De modo contrario, se entenderá que renunciarán irrevocablemente a este beneficio.

Las funcionarias que, a la fecha estipulada, tengan menos de 65 años de edad, podrán participar en cualquier período de postulación hasta el que les corresponda a los 65 años de edad.

La cobertura de esta Ley alcanzará a 10.600 beneficiarios de acuerdo a la siguiente repartición de cupos:

AÑO	CUPOS
2018	1.100
2019	1.000
2020	1.250

2021	1.250
2022	1.500
2023	1.500
2024	1.500
2025	1.500

Fuente elaboración propia, en base a la Ley N° 21.135.

En el caso de que sobrasen cupos concedidos a los años 2018 y 2019, éstos incrementarán los cupos del año 2020, y a partir de éste año, los cupos que no sean utilizados durante la anualidad, incrementarán los cupos del año siguiente (Ley N° 21.135, 2019).

Los plazos para postular serán fijados por la municipalidad, y estarán contenidos en los reglamentos de aquellas. Las municipalidades deberán dictar un decreto alcaldicio en el que se detalle la lista de los postulantes, señalando quiénes reúnen los requisitos para acceder a los beneficios y aquellos que no cumplan con las condiciones exigidas, indicando cuáles requisitos no fueron acreditados. Luego de verificar el cumplimiento de los requisitos, las municipalidades deben remitir las postulaciones de los funcionarios que cumplan los requisitos a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. Ambas instituciones deberán reenviar la certificación del cumplimiento de los requisitos para acceder a los beneficios que establece esta ley y los demás que fije el reglamento.

Los certificados serán emitidos por los jefes de las unidades de administración y finanzas de los municipios, o por quien esté a cargo de la unidad encargada de personal y serán debidamente suscritos por el respectivo secretario municipal ejerciendo su rol de ministro de fe. Con el mérito de la información de los certificados, la SUBDERE determinará por medio de una o más resoluciones, la nómina de beneficiarios para cada uno de los cupos anuales. Las copias de las resoluciones serán remitidas a la Dirección de Presupuestos y, además, a cada una de las municipalidades, las que deberán proceder a su inmediata difusión a través de un medio de general acceso. Asimismo, dicha Subsecretaría comunicará la resolución a los municipios a través del Sistema Nacional de Información Municipal. Además, publicará en el Diario Oficial un extracto de dicha resolución, en la

que señalará solamente el número de cupos asignados a cada municipio (Ley N° 21.135, 2019).

Si se da el caso en que haya más postulantes que cupos, se desempatará atendiendo al mayor número de licencias médicas durante los 365 días anteriores al período de postulación. La institución deberá informar a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo el número de días de licencia. Si se mantuviese el empate, se recurrirá a considerar los años de servicio en la municipalidad empleadora en la que trabaja el funcionario hasta la fecha de inicio de la postulación y en la administración municipal, tal como en el caso anterior, deberá informarse a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo el número de años, meses y días de servicios antes indicados.

Luego de esto, la municipalidad empleadora deberá notificar a los funcionarios postulantes la resolución que se mencionará en el inciso cuarto del Diario Oficial y será enviada a través del correo institucional que tengan asignado o al que detalle en su postulación. A más tardar el día 30 del mes siguiente a la publicación, los beneficiarios de los cupos deberán informar por escrito a su municipalidad empleadora la fecha de la dejación definitiva de su cargo o empleo y el total de horas que sirvan.

Si se da el caso en que un funcionario que obtuvo un cupo para el beneficio de esta Ley, desistiese de éste, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo deberá dictar resoluciones con la nómina de los nuevos beneficiarios.

Los postulantes que, cumpliendo los requisitos para acceder a las bonificaciones de esta Ley, no fueren seleccionados por falta de cupo, pasarán a integrar en forma preferente el listado de seleccionados del proceso que corresponda al año o años siguientes, sin necesidad de realizar una nueva postulación, manteniendo los beneficios que les correspondan a la época de dicha postulación. Cuando sean incorporados a la nómina de beneficiarios de cupos del período o períodos siguientes, si quedaren cupos disponibles, éstos serán completados con los postulantes de dicho año que resulten seleccionados. Esto será señalado en una o más resoluciones, que pueden dictarse en cualquier época del año, de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, debiendo remitir una copia a la Dirección de Presupuestos.

El funcionario municipal beneficiario cesará de sus funciones sólo si la municipalidad empleadora pone a su disposición la totalidad de la bonificación. En caso contrario, cesará en funciones cuando se le pague ese beneficio. No obstante, el funcionario que así lo solicitare, podrá cesar en sus funciones desde el momento en que se notifique la

resolución de la nómina de los funcionarios beneficiarios. El alcalde deberá indicar en el decreto que acepta dicha renuncia, la fecha en que se pagarán los beneficios y al mes siguiente de dicha fecha se pagarán las bonificaciones adicionales de esta Ley. (Ley N° 21.135, 2019)

A quienes se les conceda la bonificación de esta Ley, le corresponderá, por cuenta fiscal, una bonificación adicional, siempre que a la fecha del inicio del respectivo período de postulación a la bonificación por retiro voluntario cuenten con un mínimo de diez años continuos o discontinuos en la administración municipal. (Ley 21.135, 2019)

La bonificación adicional ascenderá a los montos siguientes, según los años de servicio que el funcionario haya prestado en la administración municipal a la fecha del cese de funciones, cualquiera sea el estamento al cual pertenezca el funcionario:

AÑOS DE SERVICIO	MONTO DE LA BONIFICACIÓN ADICIONAL (EN UNIDADES DE FOMENTO)
10 a 19 años	400
20 a 24 años	440
25 a 29 años	480
30 a 34 años	560

35 o más años	560
---------------	-----

Fuente: Elaboración propia, en base a la Ley N° 21.135.

El monto corresponde a una jornada de 44 horas semanales; y si es inferior, se calculará en forma proporcional a la jornada de trabajo por la cual esté contratado el trabajador. Si por alguna razón la jornada es mayor o trabaja en más de un municipio, sólo tendrá derecho a la bonificación adicional que corresponda a 44 horas semanales y se considerará el valor de la UF vigente al último día del mes inmediatamente anterior a su pago.

Esta bonificación adicional no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no estará afecta a descuento alguno y se pagará por la municipalidad empleadora al mes siguiente de la fecha del cese de funciones (Ley N° 21.135, 2019).

Los trabajadores de los cementerios municipales, regidos por el Código del Trabajo, sólo podrán acceder a la bonificación adicional del artículo anterior siempre que entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2025 cumplan o hayan cumplido 65 años de edad, en el caso de los hombres, y 60 años de edad, tratándose de mujeres; se encuentren afiliados al sistema de pensiones establecido en el decreto Ley N° 3.500, de 1980, cotizando o habiendo cotizado en dicho sistema; y cuenten con un mínimo de diez años de servicios continuos o discontinuos prestados en la administración municipal a la fecha de inicio del respectivo período de postulación a los cupos.

Para tener derecho a la bonificación adicional, los trabajadores deberán terminar su contrato de trabajo, por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, que indica como causal de despido motivos de la empresa, a más tardar el día 1 del quinto mes siguiente al vencimiento del plazo para fijar la fecha de renuncia definitiva, o hasta el día 1 del quinto mes siguiente al cumplimiento de los 65 años de edad, si esta fecha es posterior a aquella.

Las trabajadoras podrán postular a la bonificación adicional desde que cumplan 60 años y hasta que les corresponda postular a los 65 años de edad. Las funcionarias que postulen antes del cumplimiento de los 65 años de edad y sean seleccionadas deberán terminar su contrato de trabajo, sea por renuncia voluntaria o por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, que indica como causal de despido motivos de la empresa, a más tardar el día primero del quinto mes siguiente al vencimiento del plazo para fijar la fecha de renuncia. Si no hace efectiva su renuncia dentro del plazo perderá su cupo, pero podrá postular en los períodos siguientes hasta aquel en que le corresponda postular a los 65 años de edad. (Ley N° 21.135, 2019)

Los trabajadores y las trabajadoras que antes del 1 de julio de 2014, hayan tenido más de 65 años de edad, también podrán acceder a la bonificación adicional. Estos trabajadores sólo podrán postular en el primer período de postulación, y si no postulan en dicha fecha se entiende que renuncian irrevocablemente a este beneficio.

Los trabajadores y las trabajadoras señalados en este artículo que no postulen en los plazos que establezca el reglamento o la Ley, según corresponda, o no terminen sus contratos de trabajos, se entenderá que renuncian irrevocablemente a la bonificación adicional.

Se concederá un bono por antigüedad, por una sola vez, a los funcionarios municipales que perciban la bonificación por retiro, y siempre que tengan a la fecha del cese de funciones los años de servicio en la administración municipal, continuos o discontinuos a partir de los 35 años. Para estos efectos, se reconocerán los períodos discontinuos siempre que ellos sean superiores a un año o, al menos, uno de ellos sea superior a cinco años.

El bono por antigüedad ascenderá a 5 UF por cada año de servicio a partir de los 35 años inclusive y hasta los 38 años en la administración municipal. Por cada año por sobre los 38 años de servicio, el bono ascenderá a 10 UF. Con todo, el monto máximo del bono será de 100 UF. El valor de la UF que se considerará para el cálculo de este beneficio será aquel que corresponda al último día del mes inmediatamente anterior a su pago. (Ley N° 21.135, 2019)

Este bono por antigüedad será de cargo fiscal, no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no estará afecto a descuento alguno. Asimismo, se pagará por la municipalidad empleadora en el mes siguiente al de la fecha de cese de funciones.

Se otorgará un bono por trabajo pesado, por una sola vez, siempre que al hacer efectiva su renuncia voluntaria los trabajadores se encuentren realizando o acrediten haber realizado trabajos calificados como pesados. La certificación de los trabajos pesados se efectuará conforme a las normas vigentes del respectivo régimen previsional. El bono por trabajo pesado ascenderá a 10 UF por cada año cotizado o que estuviere certificado como trabajos pesados, con un máximo de 100 UF. El valor de la UF que se considerará para el cálculo de este beneficio será aquel que corresponda al último día del mes inmediatamente anterior a su pago.

Este bono por trabajo pesado será de cargo fiscal, no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no estará afecto a descuento alguno. Asimismo, se pagará por la municipalidad empleadora en el mes siguiente al de la fecha del cese de funciones. (Ley N° 21.135, 2019)

Si el personal beneficiario de esta Ley no postula en las fechas que establezca el reglamento, o no hace efectiva su renuncia voluntaria dentro de los plazos señalados en esta Ley, se entenderá que renuncia irrevocablemente a sus beneficios.

El personal que se acoja a los beneficios de esta Ley deberá renunciar a todos los cargos y al total de horas que sirva en los plazos señalados al respecto.

Los funcionarios que cesen en sus empleos por aplicación de lo dispuesto en esta Ley no podrán ser nombrados ni contratados asimilados a grado o sobre la base de honorarios en municipalidades ni en corporaciones municipales durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido, debidamente reajustado conforme a la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadística, entre el mes del pago del beneficio respectivo y el mes anterior al de la restitución, más el interés corriente para operaciones reajustables.

Los períodos de postulación de esta Ley estarán determinados por un reglamento dictado por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, suscrito por el Ministro de Hacienda, para lo cual se establecerán plazos distintos según el cumplimiento de los requisitos por parte de los funcionarios. También podrá establecer el procedimiento de otorgamiento de los beneficios de esta Ley, determinará los procedimientos aplicables para la heredabilidad de los beneficios y establecerá las normas necesarias para la aplicación de esta Ley (Ley N° 21.135, 2019).

Si un funcionario fallece entre la fecha de su postulación para acceder a los beneficios de esta Ley y antes de percibir la bonificación por retiro, la bonificación adicional o los beneficios de los artículos serán transmisibles por causa de muerte. Este beneficio quedará afecto a los cupos y al procedimiento señalado en esta Ley.

El mayor gasto que represente la bonificación de esta Ley será de cargo municipal. Debido a esto el Servicio de Tesorerías está facultado para que efectúe anticipos con cargo al Fondo Común Municipal para destinarlos al pago de la bonificación por retiro establecida en el artículo 1, conforme a las reglas siguientes:

a) La municipalidad interesada deberá suscribir un convenio con la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que deberá ser visado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. En el convenio se acordarán los montos que se anticiparán y las condiciones en que tales anticipos se descontarán de futuras cuotas del Fondo Común Municipal, o de los montos que les corresponda por recaudación del impuesto territorial.

b) El Servicio de Tesorerías, en representación del fisco de Chile, ejecutará cuantas operaciones sean necesarias para realizar los anticipos y descuentos antes señalados, conforme las condiciones establecidas en el convenio.

c) Las disposiciones del convenio antes referido se someterán en todo a la normativa jurídica que rige a las municipalidades, en particular al artículo 65 del decreto con fuerza de Ley N° 1, de 2006, del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695.

d) Los recursos que se anticipen a las municipalidades en virtud de este convenio deberán ser aplicados inmediatamente y en forma total al pago de la bonificación establecida en la presente Ley a los funcionarios que se hubieren acogido a retiro voluntario de conformidad a ésta.

e) La no destinación del anticipo del Fondo Común Municipal que se efectúe a las municipalidades de conformidad con lo dispuesto en este artículo será sancionada de acuerdo a la escala de penas establecida en el artículo 233 del Código Penal, y pondrá término de pleno derecho al convenio suscrito de conformidad con este artículo. (Ley N° 21.135, 2019)

Los montos que le corresponda a cada municipio serán determinados mediante resolución por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y será visada además por la Dirección de Presupuestos, considerando el costo real según las personas que se acojan a las bonificaciones. Es por esto que los municipios deben acreditar mediante certificados de los secretarios municipales competentes, el número de funcionarios que se acogerán a dichas bonificaciones y el costo de los referidos beneficios.

El gasto que represente la aplicación del artículo 1 respecto de cada municipalidad no formará parte del límite de gasto de personal a que se refiere el inciso final del artículo 2 de la ley N° 18.883. (Ley N° 21.135, 2019)

1.5 Gestión de Personas

La gestión de personas o administración de recursos humanos consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. En otras palabras, esto significa conquistar y mantener personas en la organización, que trabajen y den el máximo de sí mismas, con una actitud positiva y favorable. (Chiavenato, 2001)

Teniendo en cuenta esto, debemos considerar que la gestión de recursos humanos se encarga de los procesos relacionados con las personas que trabajan en la organización y consideran su contratación, nóminas, entre otros. Desde el punto de vista administrativo, se ocupa de su desarrollo y formación a través de capacitaciones, evaluación del desempeño, carrera administrativa, etc. Si bien las decisiones de los más altos órganos de la organización siempre afectan a los empleados, es desde la dirección de recursos humanos donde se planifican y se establecen las pautas para llevarlas a cabo.

En la medida en que la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos estén cercanas y alineadas en sus planteamientos, las acciones puestas en marcha serán

coherentes y facilitarán la consecución de los objetivos organizativos. La gestión de recursos humanos debe hacerse con un enfoque proactivo: las actuaciones planteadas desde recursos humanos deben anticipar los problemas y dificultades que se pueden producir en el futuro y ser acordes con las necesidades que se derivan de los planes estratégicos de la organización. (De la Cruz, 2012)

Teniendo lo mencionado anteriormente, nos centraremos en el Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad de Quilpué y en cómo esta unidad se adapta en materia de personal a la aplicación de la Ley N° 21.135 que otorga bonificación a funcionarios municipales por retiro voluntario de sus funciones, en las distintas unidades de la municipalidad.

1.6 Retiro voluntario en América Latina

Acerca de la temática de estudio, que es el retiro voluntario, podemos encontrar casos en países cercanos como Argentina y Brasil. El pasado año, en la provincia de Buenos Aires, Rep. Argentina, dirigida por su gobernadora María Eugenia Vidal, se firmó un decreto que habilitó el retiro voluntario para todo aquel funcionario perteneciente a la Administración Pública, como una manera de reducir el gasto público. Esta política contempla una indemnización a los funcionarios de planta que dejen su cargo voluntariamente de forma permanente, sin embargo, la duración de esta indemnización solo tiene como vigencia 6 meses desde la publicación en el Boletín Oficial. El alcance de esta medida llega a casi 300 mil trabajadores que cumplen con un mínimo de 2 años en la administración pública, hasta un máximo de 24 años en la administración pública, pero en todos los casos les resten más de cinco años para jubilarse. (El Clarín, 2018)

Indemnización de acuerdo a los años de servicio:

<i>2-5 años</i>	10 cuotas, 4 al jubilar, 6 en mensualidades.
<i>6-7 años</i>	15 cuotas, 6 al jubilar, 9 en mensualidades.
<i>8-9 años</i>	20 cuotas, 8 al jubilar, 12 en mensualidades.

10-11 años	24 cuotas, 10 al jubilar, 14 en mensualidades.
12 años o más	30 cuotas, 12 al jubilar, 18 en mensualidades.

Fuente: Elaboración propia, en base al artículo de prensa del Diario El Clarín.

En tanto, por el lado de Brasil, además de implementar un programa de dimisión voluntaria, también desea establecer un sistema de reducción de jornada para funcionarios públicos con el que también se espera reducir gastos ahorrando 317 millones de dólares por año.

La reducción de jornada laboral tiene dos opciones a elegir, disminuirla a 6 horas diarias lo que nos da un total de 30 horas semanales, o 4 horas diarias y 20 horas semanales, con un corte proporcional a la reducción referida. (Infobae, 2017)

1.7 Comuna de Quilpué

Quilpué es una comuna perteneciente a la Región de Valparaíso, y es la capital de la Provincia de Marga-Marga y cuyo gentilicio es quilpueíno. Pertenece al Distrito 12 – 5° Circunscripción Cordillera y forma parte de la conurbación del Gran Valparaíso. Las unidades territoriales son el mismo Quilpué y El Belloto, área que ha mostrado un rápido crecimiento y cuya aspiración es transformarse en una comuna independiente. Tiene una superficie de 537 km² y tiene cerca de 155 mil habitantes. Esta comuna, es conocida como "La ciudad del Sol" y su denominación "Quilpué" obedece etimológicamente en lengua mapuche, a la acepción "Paraje de Tórtolas". (Quilpué, 2006)

1.8 Municipalidad de Quilpué

La Municipalidad de Quilpué, como corporación de derecho público, está constituida por el alcalde Mauricio Viñambres Adasme, y por el Concejo Municipal, quienes se encargan de la administración de la comuna, y de satisfacer la mayor cantidad de necesidades de las personas de esta ciudad.

Visión institucional

“Quilpué ciudad emprendedora que ofrece calidad de vida, servicios, cultura y recreación, con conectividad a sus ciudadanos quienes participan activamente en el diseño y construcción de su futuro” (SECPLA, 2010)

Misión institucional

“Promover, propiciar y organizar un desarrollo sustentable y un crecimiento urbano comunal armónico” (SECPLA, 2010)

La estructura de la municipalidad, se conforma con las siguientes direcciones, las cuales dependen directamente del Alcalde:

Gabinete, Secretaría Municipal, Secretaría comunal de planificación, Dirección de desarrollo comunal, Dirección de obras, Dirección de Gestión Ambiental, Dirección de Tránsito y Transporte Público, Dirección de Administración y Finanzas, Asesoría Jurídica, Recursos Humanos, Dirección de Desarrollo Institucional, Dirección Parque Bicentenario, Departamento de Capacitación, Departamento de Inspección, Dirección de Cultura y Dirección de Comunicación.

En base a esta caracterización, contextualizamos la presente investigación en la aplicación de la Ley N° 21.135 en la Municipalidad de Quilpué para recoger las opiniones de los potenciales funcionarios beneficiarios y conocer la percepción que tienen respecto de la mencionada Ley.

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

2.1 Planteamiento del problema

El 2 de febrero de 2019, se publicó en el Diario Oficial la Ley de incentivo al retiro para funcionarios municipales. Esta iniciativa tiene por objeto mejorar las condiciones de egreso para los funcionarios municipales que están en edad de pensionarse por vejez y, asimismo, propiciar la carrera funcionaria del resto del personal municipal. Gran parte de los funcionarios municipales pasan años dedicando su trabajo a una comuna y conforme pasa el tiempo y envejecemos, es importante que se genere un recambio de funcionarios públicos que puedan dar lo mejor de ellos mismos, y a su vez, que las personas que se retiren, lo hagan de una forma digna. Es lo que busca la Ley N° 21.135, de incentivar el retiro voluntario para todas aquellas personas “que en el período comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de diciembre del año 2025, ambas fechas inclusive, hayan cumplido o cumplan 60 años de edad si son mujeres, o 65 años de edad si son hombres, y cesen en sus cargos por aceptación de renuncia voluntaria, en los plazos a que se refiere esta Ley” (Ley N° 21.135, 2019).

Entonces, según el contexto dado, es importante analizar esta iniciativa desde la perspectiva del funcionario. Damos paso entonces, a la explicación y descripción de nuestra investigación.

2.2 Objetivo General y Específicos

2.2.1 Objetivo general

Analizar la aplicación de la Ley N° 21.135 en la Ilustre Municipalidad de Quilpué identificando los factores que han incidido en el departamento de gestión de personas de la municipalidad y recogiendo las opiniones de los potenciales funcionarios municipales beneficiados.

2.2.2 Objetivos específicos

- Describir la Ley N° 21.135 que otorga beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios municipales.
- Caracterizar a la Comuna de Quilpué y a la municipalidad de esta comuna.

- Conocer los mecanismos utilizados en los procesos de postulación, información y selección de los funcionarios.
- Describir la estructura del Departamento de Recursos Humanos e identificar los factores que han incidido en el departamento de gestión de personas de la Ilustre Municipalidad de Quilpué respecto a la aplicación de la Ley N° 21.135.
- Recoger las opiniones de los funcionarios municipales potenciales beneficiarios de la Municipalidad de Quilpué.

2.3 Enfoque Metodológico

En este estudio, se utilizará una metodología de tipo mixta: cualitativa, la cual se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce informaciones: las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable (Taylor & Bogdan, 2000), para la cual entrevistaremos a la persona a cargo del Departamento de Recursos Humanos, cuyo departamento es el encargado de gestionar el proceso de retiro voluntario de los funcionarios municipales. En tanto, para la aplicación de la metodología cuantitativa se empleará una encuesta social mediante el instrumento cuestionario, que recopilará las apreciaciones y/o percepciones de los potenciales funcionarios beneficiarios de la Ley N° 21.135 de la Ilustre Municipalidad de Quilpué.

2.4 Descripción de la población de estudio

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014).

En esta investigación, nuestra población estará conformada por los potenciales funcionarios municipales beneficiarios de la Ley N° 21.135, que otorga bonificaciones por retiro voluntario. En la Municipalidad de Quilpué, encontramos a 29 potenciales funcionarios beneficiarios de esta Ley.

2.5 Descripción de la muestra de estudio

Una muestra estadística es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. (Sampieri, Collado, & Lucio,

2014) En este caso, hemos delimitado la muestra a los 17 potenciales beneficiarios que respondieron la encuesta.

2.6 Descripción de variables

Las variables corresponden a una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014). Las variables que serán desarrolladas se presentan a continuación:

Variable	Dimensión	Preguntas
Antecedentes	En esta variable se busca conocer los datos generales de los potenciales beneficiarios de la Ley N° 21.135 de la Municipalidad de Quilpué	1, 2, 3, 4, 5,6
Información	Esta variable busca conocer la percepción que tienen los potenciales funcionarios municipales beneficiarios con respecto a la información entregada por la Municipalidad en cuanto a los procesos de publicación y postulación de la Ley N° 21.135	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
Conocimiento	Esta variable quiere conocer si los potenciales funcionarios beneficiarios están en conocimiento respecto a las materias de la Ley N° 21.135	14, 15
Vinculación	Esta variable busca conocer si la Municipalidad ha considerado vinculación post-retiro con los potenciales funcionarios beneficiarios y a su vez, si hay algún interés con respecto a lo mencionado por parte de los funcionarios municipales que podrían acogerse a la Ley N° 21.135	16, 17

Actividades Post-retiro	Esta variable pretende conocer qué actividad le gustaría realizar al potencial beneficiario en caso de retirarse de la municipalidad. Entre las posibles actividades se incluyen viajes, emprendimientos, actividades deportivas, entre otras.	18
--------------------------------	--	----

2.7 Descripción de fuentes de información seleccionadas

2.7.1 Fuentes Primarias

En primera instancia, para la elaboración de esta investigación se consideró como fuente primaria al director del Departamento de Recursos Humanos y a los potenciales beneficiarios de la Ley N°21.135 que otorga beneficios al retiro voluntario para los funcionarios municipales de la comuna de Quilpué. Lo mencionado anteriormente se respaldará mediante dos instrumentos, una entrevista dirigida al Director del Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad de Quilpué, Filiberto Núñez, y una encuesta de percepción dirigida a los 29 potenciales beneficiarios de dicha municipalidad. En ambos casos, serán detallados en un apartado diferente más adelante.

2.7.2 Fuentes Secundarias

En lo que respecta a las fuentes secundarias utilizadas para recabar la información de esta investigación se utilizarán las siguientes:

- Ley N° 21.135 que otorga beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios municipales.
- Metodología de la Investigación, 6ta edición (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014)
- Decreto Alcaldicio N° 950 de la Ilustre Municipalidad de Quilpué con fecha 20 de marzo de 2019
- Ley N° 18.883 de Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- Ley N° 18.695 Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Idalberto Chiavenato, 2001.

- Gestión de Recursos Humanos, Ignacio De la Cruz Lablanca, 2002.
- Artículos de prensa respecto a incentivos al retiro voluntario.
- Plan de Desarrollo Comunal de Quilpué 2010-2013.

2.8 Descripción de los Instrumentos utilizados para la recopilación de información

En primer lugar, se utilizará una entrevista estructurada, cuyas preguntas están formuladas de antemano, las cuales serán estructurales para que el entrevistado dé a conocer el proceso desarrollado en la Municipalidad de Quilpué respecto de la aplicación de la Ley 21.135 y los desafíos que presentará el Departamento de Recursos Humanos con el retiro voluntario de funcionarios municipales, además de dilucidar si se han tomado medidas de preparación para con el personal mencionado o la coordinación de actividades post-retiro.

Por otro lado, se aplicará un cuestionario (Técnica encuesta social) dirigida a los potenciales beneficiarios de la Ley N° 21.135, el cual consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014). El cuestionario incluye preguntas cerradas, las cuales contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas y preguntas abiertas las cuales no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014). Estas preguntas requieren justificación de parte del funcionario con respecto a su postura o visión de la mencionada Ley.

Además, incluye preguntas para medir por escalas las variables que constituyen respuestas a través del método de escalamiento de Likert, el cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de las categorías de la escala (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014)

CAPÍTULO III: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN

En el capítulo que se presenta a continuación, se desarrollará un análisis de los resultados obtenidos en base a cada pregunta del cuestionario aplicado a los potenciales beneficiarios de la Ley N° 21.135 que otorga beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios municipales de la comuna de Quilpué. En tanto, un análisis por categorías se llevará a cabo con la información recogida en la entrevista dirigida al Director de Recursos Humanos, don Filiberto Núñez Zúñiga, quién coordinó el proceso de postulación al beneficio de incentivo al retiro para los funcionarios municipales en la Municipalidad de Quilpué.

3.1 Análisis cualitativo de la información obtenida a través de la entrevista realizada al Director de Recursos Humanos de la Municipalidad de Quilpué

En lo referido al análisis cualitativo, se aplicó una entrevista al Director del Departamento de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, don Filiberto Núñez, quién debido a su cargo, se encuentra al mando del proceso de aplicación de la Ley N° 21.135. A continuación, se muestra un desglose de la entrevista en categorías y subcategorías:

Categoría	Subcategoría	Observación
Departamento de Recursos Humanos	Composición	<i>“El Departamento de Recursos Humanos tiene la Unidad de Remuneraciones, la Unidad de Bienestar y la Unidad de Prevención de Riesgos, y el resto es propiamente tal Recursos Humanos. Somos alrededor de 13 funcionarios en toda la Unidad. Remuneraciones tiene 2 funcionarios, Bienestar tiene 2 funcionarios y Prevención también tiene 2 funcionarios. Y el resto son funcionarios que ven los procesos de recursos humanos propiamente tal”.</i>
	Desafíos del departamento	<i>“Tendremos que ir visualizando cuáles son los funcionarios que van cumpliendo requisitos a</i>

		<p><i>futuro y vamos a tener que ir considerando en los presupuestos de cada año los montos que sean necesarios para ir aplicando esta ley</i></p> <p><i>Otro de los desafíos tiene que ver con informarle... en cómo nosotros los preparamos con tiempo para esta nueva etapa, que podríamos decirle como “inducción al retiro”, de generar las condiciones para que los funcionarios tengan más bien un buen retiro... (...) el venir a la municipalidad es algo que los mantenía activos y en constante ejecución de actividades y eso desde el punto de vista de salud yo creo que también aporta a que la salud se mantenga bien.</i></p>
<p>Sobre la Ley N° 21.135</p>	<p>Críticas o reflexiones</p>	<p><i>“No tengo críticas hasta el momento, más bien reflexiones, que en general nos parece una ley bastante positiva en el sentido que va a permitir el poder que funcionarios que ya están cumpliendo su edad tope, su edad laboral.</i></p> <p><i>a diferencia de lo que ha ocurrido tradicionalmente puedan tener la posibilidad de irse a retiro, pero tener un monto de dinero que les permita el poder reiniciar otras actividades.</i></p> <p><i>Por lo tanto, a nosotros como municipalidad también nos permite, al acogerse algunos retiros de funcionarios puedan quedar algunos cargos vacantes y permite poder generar ascenso y en algunos casos llamar a concurso a algunos cargos. Por lo tanto, desde ese punto de vista, más que críticas tengo una reflexión positiva respecto a la Ley N° 21.135”.</i></p>

	Límite de cupos	<p><i>“En general siempre en este tipo de cosas van a ser más los requerimientos de cupos que, o sea, perdón se van a requerir más cupos, van a ser siempre más los funcionarios que están postulando y los cupos menos, pero es una ley que se está ejecutando hace poco tiempo, por lo tanto, yo creo que dentro de los dos primeros años o de los tres primeros años va a poder ordenarse”.</i></p>
	Mecanismos e información a los funcionarios	<p><i>“Primero se estudió la ley por medio del departamento jurídico, nos hicieron algunas indicaciones... a su vez yo como recursos humanos designé a una persona encargada, a una profesional que estudiara el tema y ella estuvo a cargo de todo el proceso. Hicimos una reunión, se convocó a todos, se invitó a todos y la persona que se encargó de la aplicación de esta Ley hizo una exposición, de su implicancia y se aclararon las dudas que los funcionarios tenían.</i></p> <p><i>Pero, en general, también es importante decir que los funcionarios ya estaban bastante informados, se habían preocupado de leer la ley, a su vez las asociaciones de funcionarios también habían hecho una labor similar en cuanto a desmenuzar la ley, entenderla y contarla a los funcionarios. Por lo tanto, fue como reforzar en esta presentación que hizo recursos humanos algunos aspectos de la Ley”.</i></p>
	Porcentaje dominante de potenciales	<p><i>“De esos 29 son 6 directivos, 1 del escalafón jefatura, 2 del escalafón profesional, 6 del escalafón técnico, 12 de escalafón</i></p>

	beneficiarios en cuanto al escalafón y sexo	<i>administrativo y 2 de escalafón auxiliar. Por lo tanto, predomina el administrativo, el técnico y en forma paralela también directivos. fueron 17 mujeres y 12 hombres”.</i>
Renovación de la Municipalidad	Departamentos que se verán afectados por la Ley	<i>“Yo creo que no se van a ver tan afectados, porque en forma paralela al retiro ocurre que la persona se retira y queda la vacante, por lo tanto, la vacante corresponde completarla por ascenso y si no se da el caso que se pueda completar con ascenso, corresponde hacer concurso. Eso, por un lado, y lo otro es que nosotros este año 2019, estamos ejecutando la nueva planta municipal que es una planta que contempla alrededor de poco más de 50 cargos nuevos, por lo tanto, esos cargos vienen a sustentar las nuevas funciones que la municipalidad ha desempeñado en el último tiempo. Por lo tanto, el retiro de los funcionarios no debiera afectar porque está resuelto por los ascensos y la nueva planta municipal”.</i>
	Importancia de renovar el personal municipal	<i>“Yo creo que la nueva planta permite eso, y está hecha justamente para no sé si renovar, pero para potenciar el personal municipal (...) No hay un manual de procedimientos que diga mire por ejemplo tal trámite se hace de esta forma y que estén dibujados los procesos no... por lo tanto los funcionarios que se retiran son conocedores de muchos procesos que han desarrollado en las unidades donde han estado y ahí bueno, es importante que</i>

		<p><i>ese conocimiento lo pueda asumir otra persona y lo pueda desempeñar</i></p> <p><i>(...)Es necesario también darle oportunidades a funcionarios nuevos que asuman otros cargos”</i></p>
Vinculación	Vinculación con el funcionario post-retiro	<p><i>“Sería bueno vincularse y mantener un nexo en la medida de que el funcionario que se retira lo pueda considerar pertinente también yo creo que sería lo ideal, por el momento todavía no lo tenemos como definido ni resuelto, pero es una idea que podría realizarse digamos y dentro de recursos humanos se lo podríamos asignar a bienestar”.</i></p>

Se recoge la información emanada de la entrevista realizada al Director del Departamento de Recursos Humanos, de la cual se desglosan principalmente tres categorías. En primer lugar, en la categoría de Departamento de Recursos Humanos se busca conocer cuál es la composición del departamento. El entrevistado mencionó que el departamento cuenta con un total de 13 funcionarios, y que el departamento se compone por la unidad de remuneraciones, unidad de prevención de riesgos y la unidad de bienestar. En cuanto, a los desafíos que tendrá que asumir el departamento de recursos humanos respecto al retiro de los funcionarios municipales, se menciona que tendrán que identificar a los próximos ocupantes de los cargos que quedan libres. Para esto, se debe determinar cuáles son los requisitos elementales para el perfil del cargo, y ha de definir si los cargos que quedan vacantes deben ser completados mediante promoción o concurso público. Un tercer desafío que se infiere de la entrevista, tiene que ver con contextualizar al funcionario y prepararlo para la nueva etapa que está por venir, lo que se puede identificar como “Inducción al retiro” y que puede generar condiciones esenciales para que los funcionarios municipales puedan afrontar de la mejor manera posible esta nueva etapa que enfrentan conocida como retiro.

En segundo lugar, en la categoría “Sobre la Ley N° 21.135” se consulta respecto a las críticas o reflexiones que tiene el entrevistado hacia la Ley N° 21.135, se menciona que hasta el momento le parece una ley bastante positiva, en el sentido que va a permitir que funcionarios que estén en edad de jubilarse puedan ser beneficiarios de esta ley y disponer de un monto que les permita iniciar otras actividades. Además, menciona que quedarán algunos cargos vacantes que generarán ascenso y concursos públicos.

Por otro lado, se consultó por los mecanismos que utilizó la municipalidad respecto de la publicación de la Ley N° 21.135 y de qué manera se le informó al funcionario sobre esta. El entrevistado indicó que, en primer lugar, se estudió la ley por el Departamento Jurídico y que a su vez asignó a una persona que se encargó de todo el proceso; desde identificar a los potenciales beneficiarios, entregarles la información correspondiente y de aclarar sus dudas. Además, menciona que, de forma simultánea, las asociaciones de funcionarios también se encargaron de abordar el tema en instancias de reunión; por lo que, los funcionarios ya estaban bastante informados sobre la Ley N° 21.135.

Respecto a la clasificación por escalafón de los funcionarios, señala que, de los 29 potenciales beneficiarios, 6 son directivos, 1 corresponde al escalafón de jefatura, 2 al escalafón profesional, 6 al escalafón técnico, 12 al escalafón administrativo y 2 al escalafón auxiliar. En consecuencia, podemos afirmar que predomina el escalafón administrativo y consecutivamente los escalafones directivo y técnico, respectivamente.

Si clasificamos a los potenciales beneficiarios según sexo, menciona que el mayor número de potenciales beneficiarios corresponde a mujeres, siendo 17 mujeres y 12 hombres.

En tercer lugar, en la categoría “Renovación de la Municipalidad” se consulta sobre los departamentos que se verán más afectados por la ley. El entrevistado menciona que, en general no se verán afectados ya que al momento de hacer efectivo el retiro queda la vacante disponible, la que puede completarse a través de ascenso (en primera instancia) o concurso público. Además, este año están ejecutando la nueva planta municipal, la que permitirá potenciar al personal de la Municipalidad de Quilpué y a dar oportunidades para que funcionarios asuman otros cargos. Por otro lado, señala la importancia de los potenciales beneficiarios en cuanto al desarrollo de los procesos administrativos, ya que, no existen manuales de procedimientos en la Municipalidad.

Por último, en la categoría “Vinculación” con el funcionario, el entrevistado señala que sería ideal establecer vinculación con los potenciales beneficiarios de la Ley N° 21.135 a través de actividades que realice la unidad de bienestar, pero que por el momento no lo han definido.

3.2 Análisis cuantitativo de la información obtenida a través de la encuesta aplicada a los potenciales beneficiarios de la Ley N° 21.135 de la comuna de Quilpué

La población de estudio corresponde a los 29 potenciales beneficiarios de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, los cuales se detallan a continuación:

N°	NOMBRE	RUT	Postula a bonificación por retiro voluntario	Postula a Bonificación Adicional	Postula a bono por Antigüedad
1	EDNA AGUIRRE MORAGA	6.135.931-1	SI	SI	NO
2	RAFAEL SILVA PACHECO	5.463.781-0	SI	SI	SI
3	PATRICIO VÁSQUEZ FARÍAS	7.341.653-1	SI	SI	NO
4	MATILDE BADILLO MOLINA	7.919.012-8	SI	SI	SI
5	LUCÍA BARRA AMALA	5.839.208-1	SI	SI	NO
6	JUAN LÓPEZ AZCARATE	5.933.005-5	SI	SI	SI
7	JORGE CERDA AMADOR	6.521.746-5	SI	SI	SI
8	AUGUSTO MONTANÉ POBLETE	5.334.583-2	SI	SI	NO

9	MYRIAM SAAVEDRA MONTES DE OCA	6.791.886-K	SI	SI	SI
10	MAGDALENA CALDERÓN MARTÍNEZ	8.894.385-6	SI	SI	NO
11	OSCAR REAL LÓPEZ	6.005.011-2	SI	SI	SI
12	ELISA CUEVAS BRAVO	5.499.625-K	SI	SI	NO
13	PEDRO PERALTA ACEVEDO	6.124.739-4	SI	SI	SI
14	JAIME CANELEO FIGUEROA	6.896.882-8	SI	SI	SI
15	DEBORAH CARVAJAL MALHUE	7.336.720-4	SI	SI	SI
16	NORA MANZO LÓPEZ	7.469.967-7	SI	SI	SI
17	JUAN CÁDIZ RODRÍGUEZ	5.905.745-6	SI	SI	SI
18	CORINA GARCÍA DÍAZ	7.112.332-4	SI	SI	SI
19	MYRIAM PACHECO ALISTE	7.997.954-6	SI	SI	SI
20	MARÍA SAAVEDRA JARA	8.501.627-K	SI	SI	NO
21	MARTA GÓMEZ OLIVARES	7.469.869-7	SI	SI	NO
22	RICARDO JELDES RAMÍREZ	5.598.515-4	SI	SI	SI
23	FERNANDO LEÓN BRIONES	6.136.906-6	SI	SI	SI
24	ELSA SALGADO	6.350.259-6	SI	SI	NO

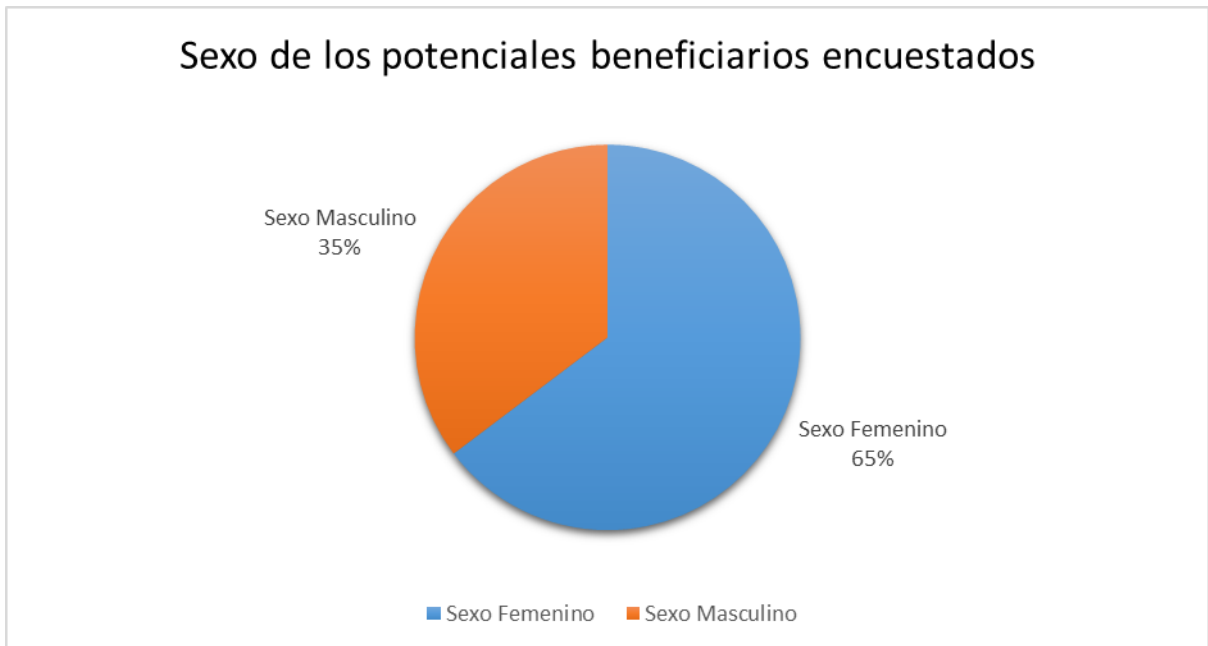
	SANDOVAL				
25	ELCIRA VILLARROEL LAGOS	7.587.562-2	SI	SI	SI
26	JULIA JASME MONDACA	5.778.484-9	SI	SI	SI
27	CLEMENCIA CUEVAS BRAVO	6.906.166-4	SI	SI	NO
28	HÉCTOR PASTENES DÍAZ	5.765.124-5	SI	SI	NO
29	MARÍA PALTA GONZÁLEZ	7.669.312-9	SI	SI	NO

Fuente: Elaboración propia en base al Decreto Alcaldicio N°950 de la Municipalidad de Quilpué

En cuanto a la muestra, corresponde a 17 potenciales beneficiarios, los cuales se muestran en la tabla a continuación:

Potenciales Beneficiarios	Cantidad
Funcionarios que contestaron la encuesta	17
Funcionarios que no accedieron a contestar la encuesta	3
Funcionarios con licencia médica	3
Funcionarios con feriado legal	3
Funcionarios inubicables	3

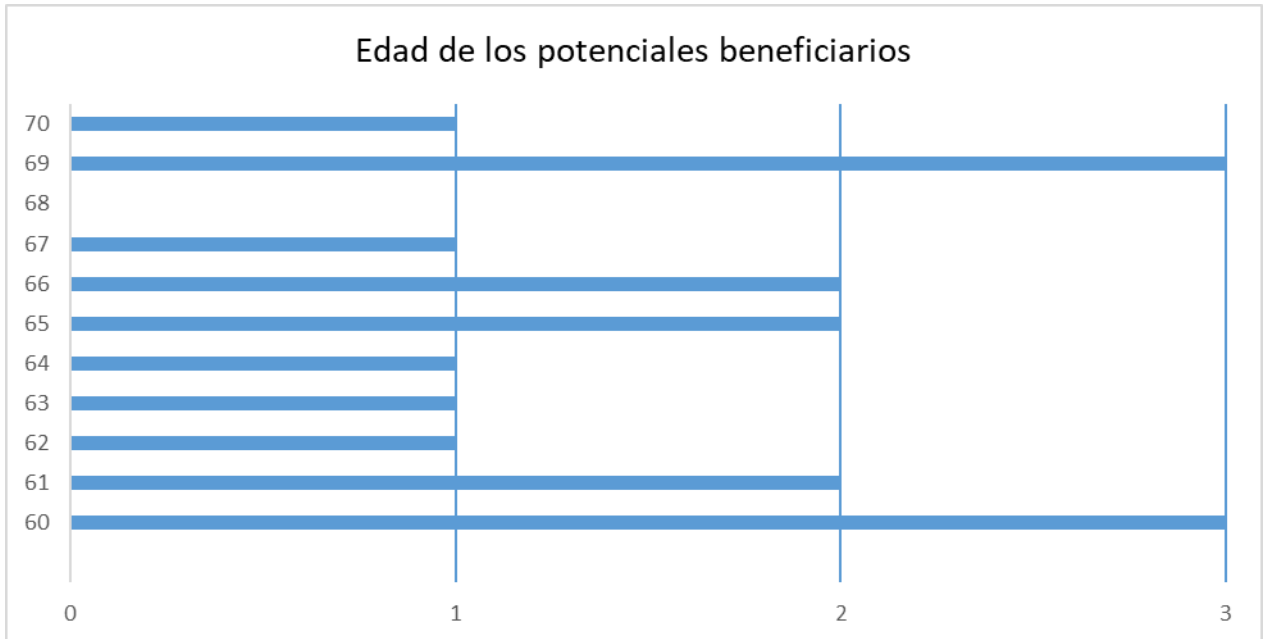
Pregunta N° 1: Sexo



Fuente: Elaboración propia

La primera pregunta es referente al sexo con el cual se identifican los funcionarios que respondieron la encuesta. Esta pregunta se relaciona con la variable “Antecedentes”, la cual busca conocer los datos generales de los potenciales beneficiarios de la Ley N° 21.135, en este gráfico se puede apreciar que el sexo femenino corresponde al 65% de los potenciales beneficiarios que respondieron la encuesta. Por otra parte, un 35% son hombres. En general este dato coincide con el hecho de que la mayoría de los potenciales beneficiarios son mujeres.

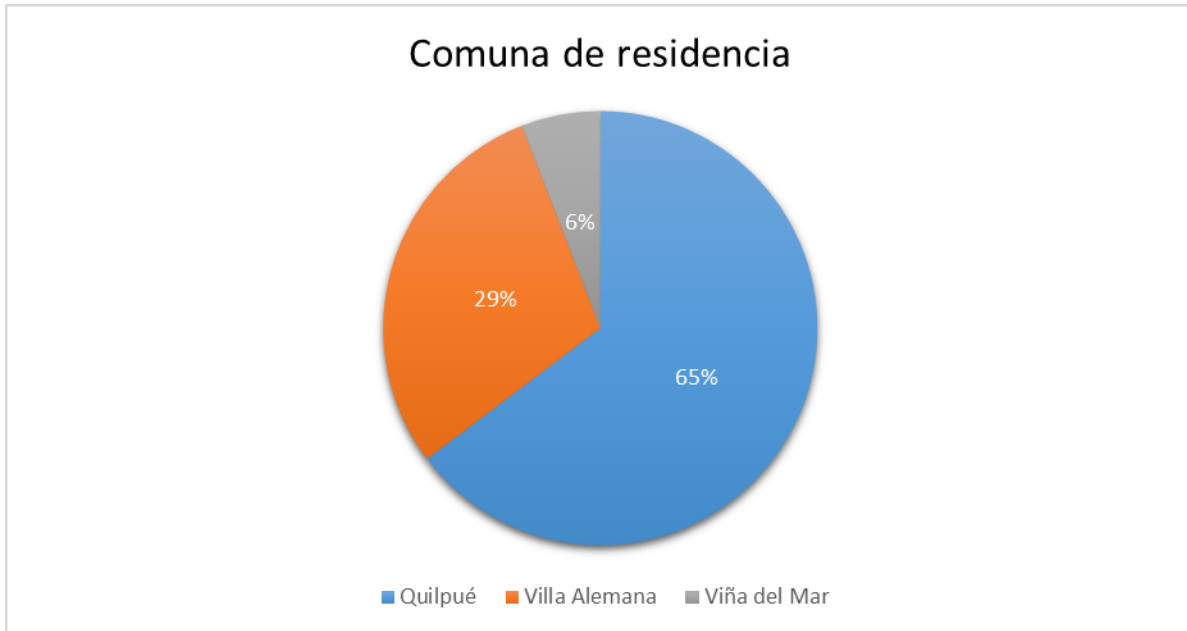
Pregunta N°2: *Edad*



Fuente: Elaboración propia

La segunda pregunta de la encuesta está relacionada con la edad de los potenciales beneficiarios, se encuentra vinculada con la variable “Antecedentes”. Para esto debemos tener en cuenta que la edad requerida para postular a esta ley es de “60 años en el caso de las mujeres y 65 años en el caso de los hombres” (Ley N° 21.135, 2019). De eso se puede inferir que en las edades inferiores a 65 años hay 8 personas que son mujeres. Sin embargo, no podemos asegurar que desde los 65 años hacia arriba todos los potenciales beneficiarios sean hombres, debido a que la ley actúa desde el 01 de julio de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2025, y es muy factible que haya mujeres que hayan cumplido la edad para jubilar entre las fechas estipuladas por la ley, que entró en vigencia en febrero de 2019.

Pregunta N° 3: *Comuna de Residencia*



Fuente: Elaboración propia

La tercera pregunta, correspondiente al lugar de residencia de los potenciales beneficiarios que contestaron la encuesta, está relacionada con la variable “Antecedentes” la cual busca conocer los datos generales de los encuestados.

En el gráfico se aprecia que un 65% de los potenciales beneficiarios encuestados residen en la comuna de Quilpué, un 29% residen en la comuna de Villa Alemana, mientras que en la comuna de Viña del Mar residen un 6%.

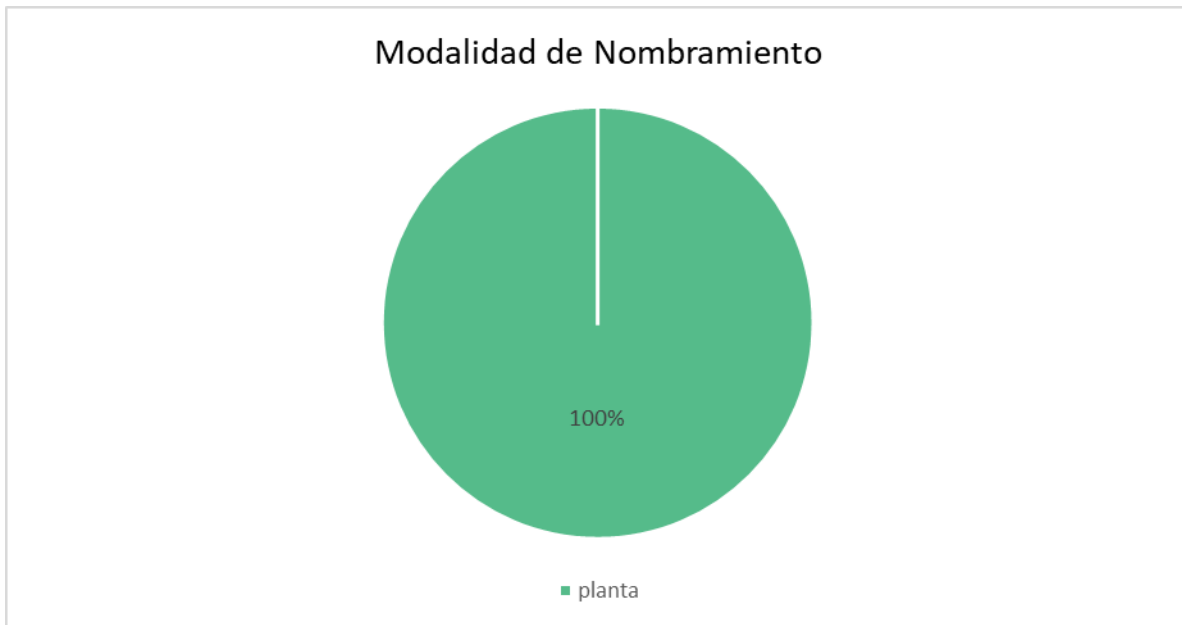
Pregunta N° 4: ¿En qué área, departamento o Dirección desempeña funciones?



Fuente: Elaboración propia

La cuarta pregunta, corresponde a las áreas, departamentos o direcciones donde ejercen sus cargos. De la gráfica se desprende que el Juzgado de Policía Local y la Dirección de Obras Municipales son los departamentos que más potenciales beneficiarios (3) postularon al beneficio que estipula la Ley N° 21.135. Por lo tanto, abarcan el 34% de los potenciales beneficiarios en 2 áreas, el segundo y único porcentaje dominante pertenece a la Dirección de Tránsito con un 12%. Por otro lado, los demás departamentos alcanzan un 6% cada uno, conformando el 54% restante y aportando con un potencial beneficiario cada uno.

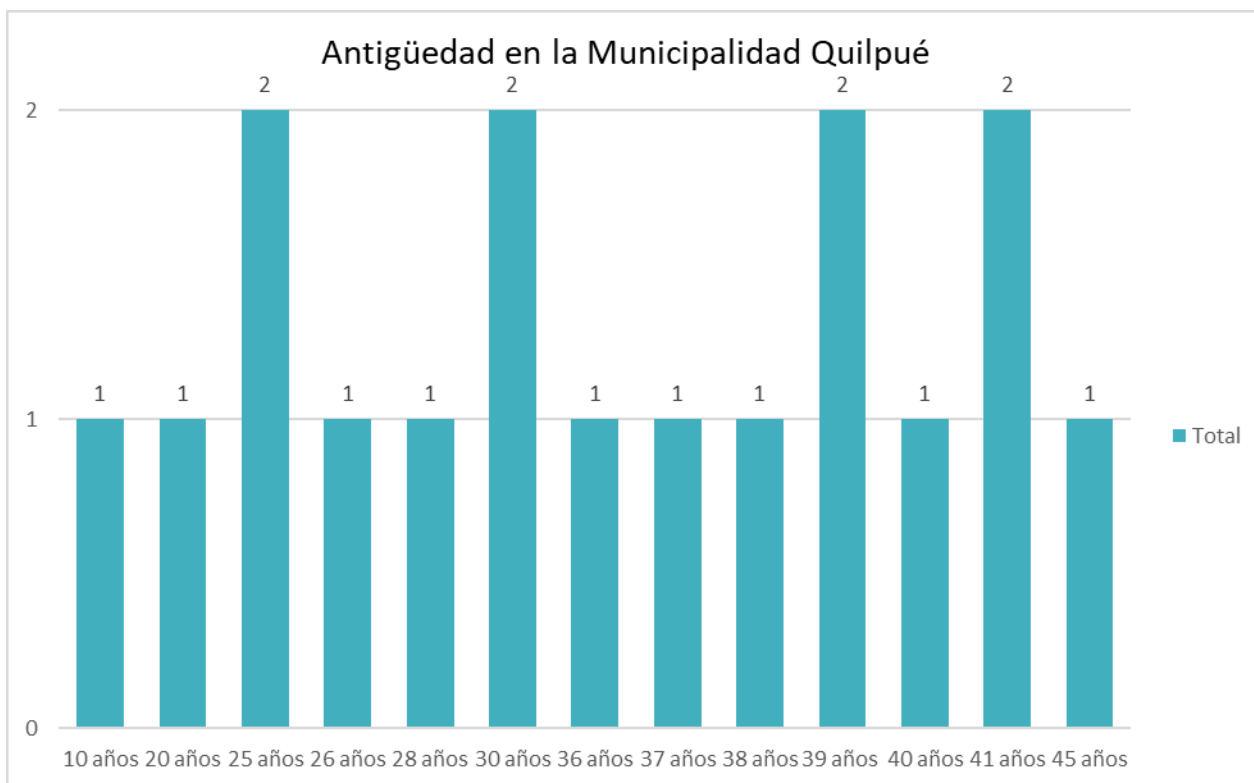
Pregunta N°5: ¿Cuál es su modalidad de nombramiento?



Fuente: Elaboración propia

En la quinta pregunta, se busca conocer la modalidad de nombramiento de los potenciales beneficiarios, y como se puede apreciar, el 100% de los potenciales beneficiarios pertenecen a la modalidad de planta. Se relaciona con la variable de "Antecedentes".

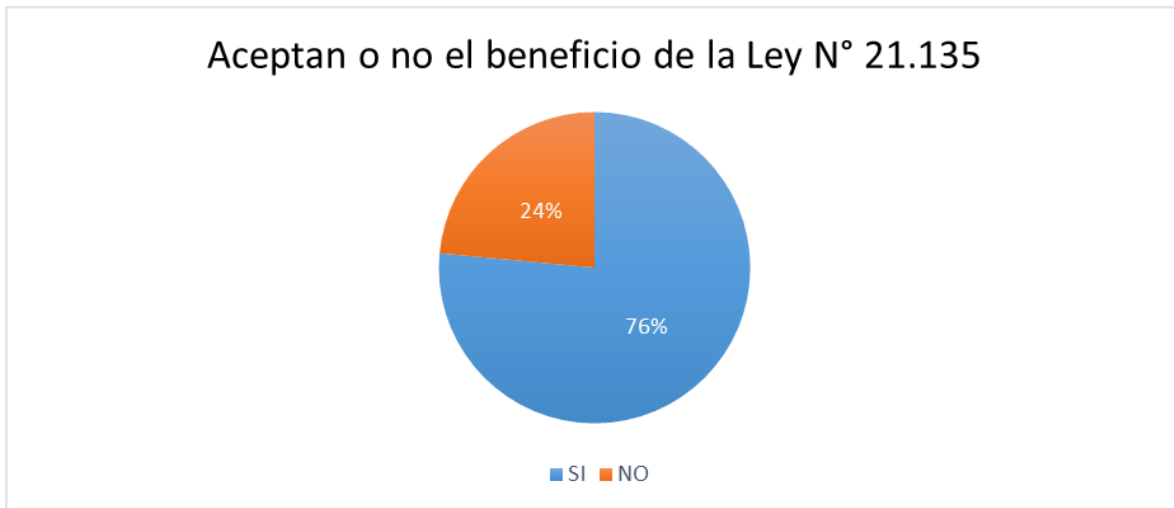
Pregunta N°6: ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando funciones en la Municipalidad de Quilpué?



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta sexta, se busca conocer el tiempo que llevan desempeñando funciones los potenciales beneficiarios en la Municipalidad de Quilpué. Se puede apreciar que el menor período de tiempo es de 10 años, y el mayor período de tiempo es de 45 años, sin embargo, la mayoría de los potenciales beneficiarios se encuentran entre los 25 a los 41 años. Esta pregunta se relaciona con la variable de “Antecedentes”

Pregunta N°7: *En caso de obtener el beneficio al retiro estipulado por la Ley N° 21.135, ¿Lo aceptaría?*



Fuente: Elaboración propia

La séptima pregunta tiene que ver con la respuesta por parte de los potenciales beneficiarios respecto de la aceptación o no del beneficio que estipula la ley de retiro voluntario para funcionarios municipales. “*(La bonificación por retiro voluntario será el equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados por el funcionario en la administración municipal, con un máximo de seis meses)*” (Ley N° 21.135, 2019). La base de esta remuneración se calculará mediante el promedio de las últimas 12 remuneraciones mensuales inmediatamente anteriores al cese de funciones.

Del gráfico se desprende que el 24% (4) de los potenciales beneficiarios no aceptaría el beneficio, y su argumento se debe a que “solo postularon para no renunciar irrevocablemente a su derecho”.

El 76% (13) restante está dispuesto a aceptar el beneficio bajo diferentes motivos (Motivos de salud, ocio, etc.). Esta pregunta se relaciona con la variable “Información” debido a que se intuye el conocimiento que tienen de la ley para decidir respecto a la aceptación de la bonificación por retiro voluntario.

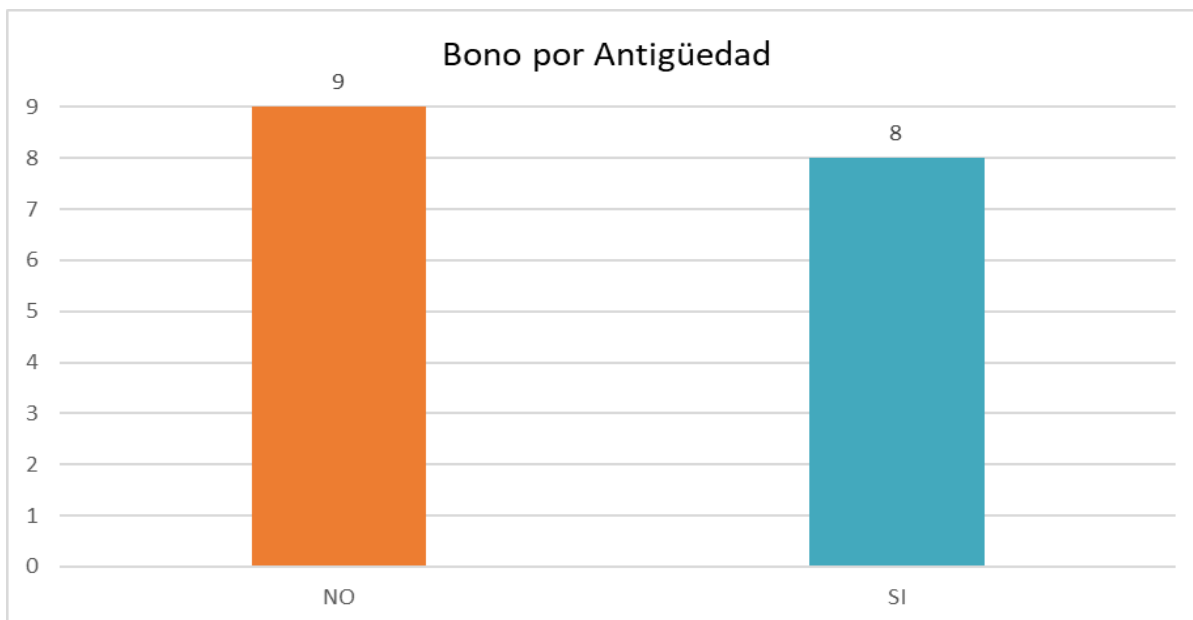
Pregunta N°8: ¿Postula a bonificación adicional?



Fuente: Elaboración propia

La pregunta número 8, nos presenta una respuesta unánime respecto a la postulación de la bonificación adicional; la ley dice que *“a quienes se les conceda la bonificación de esta Ley, le corresponderá, por cuenta fiscal, una bonificación adicional, siempre que a la fecha del inicio del respectivo período de postulación a la bonificación por retiro voluntario cuenten con un mínimo de diez años continuos o discontinuos en la administración municipal”* (Ley N° 21.135, 2019). Esta bonificación se define por cinco tramos, que comienzan entre los 10-19 años para terminar con 35 o más años de servicio. En el primer tramo se asigna una bonificación de 400 UF y va aumentando de 40 UF en cada tramo terminando el último en 560 UF. Esta pregunta está vinculada directamente a la variable de “Información”.

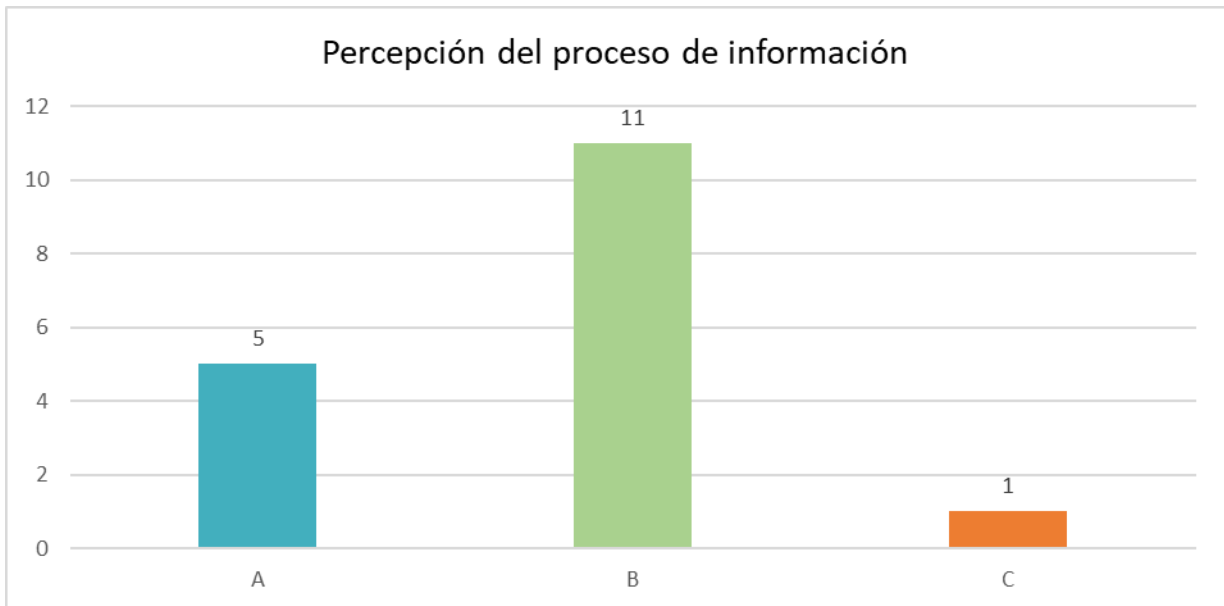
Pregunta N° 9: ¿Postula a bono por antigüedad?



Fuente: Elaboración propia

La novena pregunta también se relaciona con la variable "Información" en la cual podemos darnos cuenta del uso de la información que hacen respecto al "bono por antigüedad que ascenderá a 5 UF por cada año de servicio a partir de los 35 años inclusive y hasta los 38 años en la administración municipal. Por cada año por sobre los 38 años de servicio, el bono ascenderá a 10 UF. Con todo, el monto máximo del bono será de 100 UF. El valor de la UF que se considerará para el cálculo de este beneficio será aquel que corresponda al último día del mes inmediatamente anterior a su pago." (Ley N° 21.135, 2019) Podemos darnos cuenta que hay 9 funcionarios que deciden no tomar el bono por antigüedad por dos motivos, muchos no cumplen con el requisito mínimo de 35 años, y otros como una forma de mostrar su descontento para con este beneficio en particular.

Pregunta N°10: *Respecto de los procesos de información, ¿Está de acuerdo con los medios de difusión utilizados por la Municipalidad?*

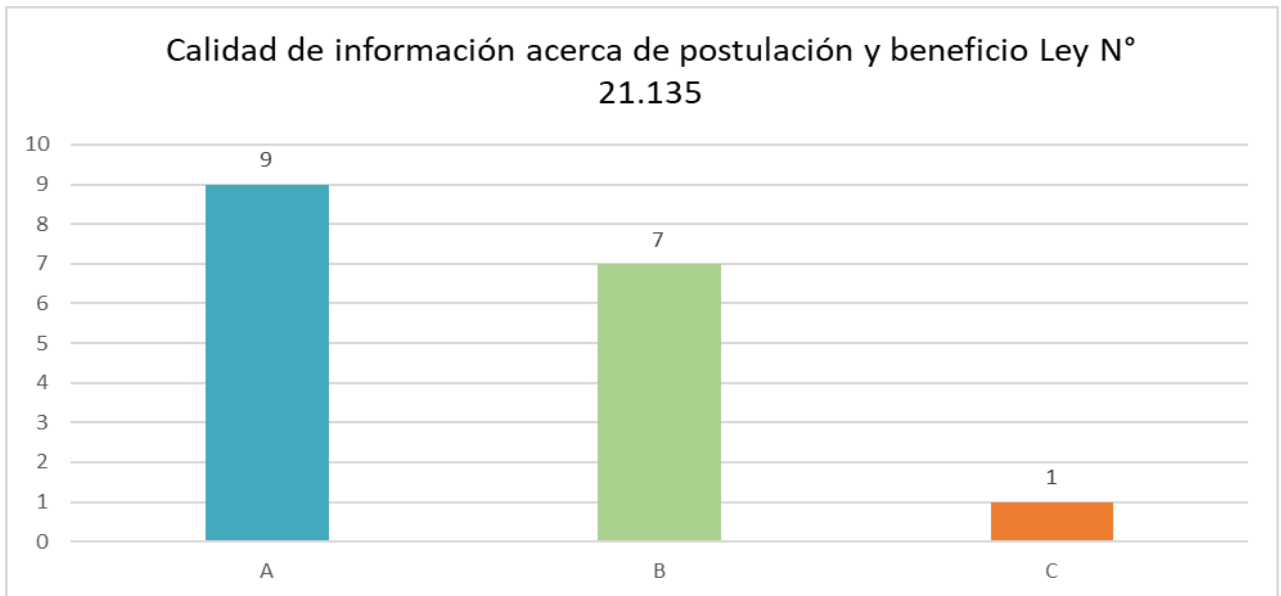


Fuente: Elaboración propia

La décima pregunta hace referencia a si están de acuerdo o no respecto de los instrumentos que ha utilizado la Municipalidad de Quilpué acerca del proceso de información que se le ha entregado al funcionario municipal respecto a la Ley N° 21.135, de las materias que esta versa, y en qué grado está de acuerdo o no, debido a lo cual se vincula con la variable de “Información”.

Tenemos 4 alternativas, de las cuales solo utilizaron A (Muy de acuerdo), B (De acuerdo) y C (En desacuerdo). Del gráfico se desprende que el 29% está “muy de acuerdo” respecto a la premisa de la pregunta, el 64% “está de acuerdo” y solo el 7% afirmó estar “en desacuerdo”.

Pregunta N° 11: ¿La municipalidad le informó de forma clara sobre el proceso de postulación y el beneficio que otorga la Ley N° 21.135?



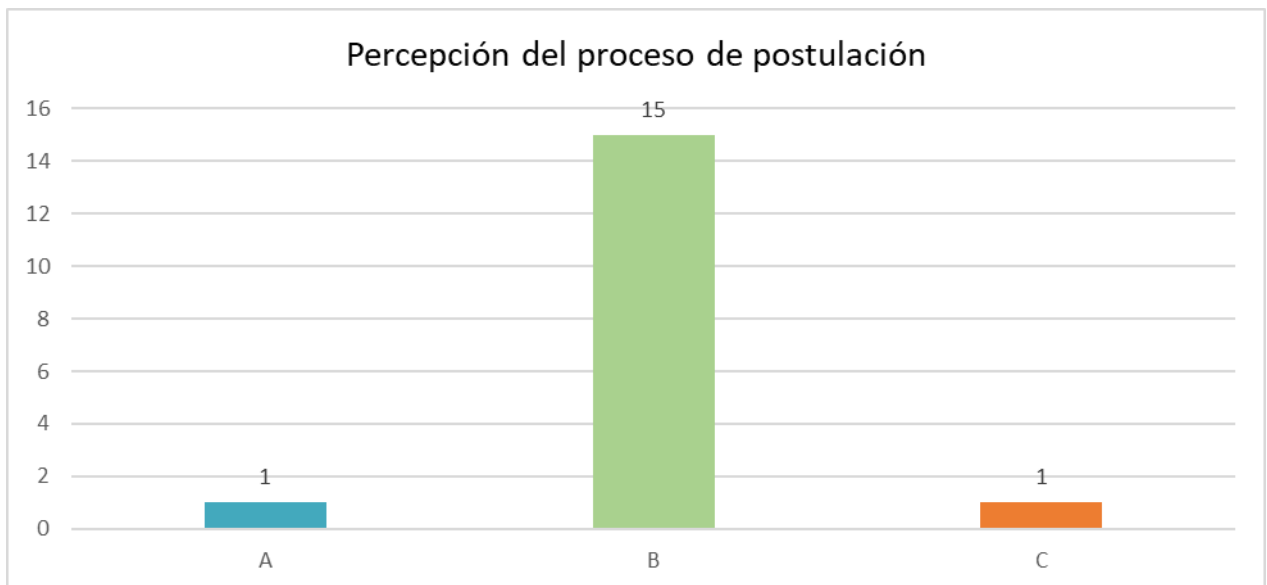
Fuente: Elaboración propia

La onceava pregunta se encarga de obtener la percepción acerca de si la Municipalidad de Quilpué informó de forma clara a los potenciales funcionarios beneficiarios respecto del proceso de postulación y el beneficio estipulado en la referida ley, y en qué grado de claridad fueron informados.

Nuevamente presentamos 4 alternativas, de las cuales solo registramos 3 A (Forma clara), B (Forma medianamente clara) y C (No fue claro). El 52% que fue informado de “forma clara” acerca de los procesos de postulación y el beneficio, el 41% afirmó haber sido informado de “forma medianamente clara” y el 7% restante afirmó que “no fueron claros” a la hora de ser informado.

Se rescata el nexo que tiene con la variable de “Información”, para saber si los funcionarios están versados en la materia. Cabe destacar que se realizaron dos charlas que acogieron a la mayoría de los potenciales beneficiarios, sin embargo, los potenciales beneficiarios que respondieron esta encuesta, aseguraron que les faltó un poco de profundización y ahondar más en el tema.

Pregunta N° 12: *Respecto de los procesos de postulación, ¿Está de acuerdo con los instrumentos utilizados por la Municipalidad?*

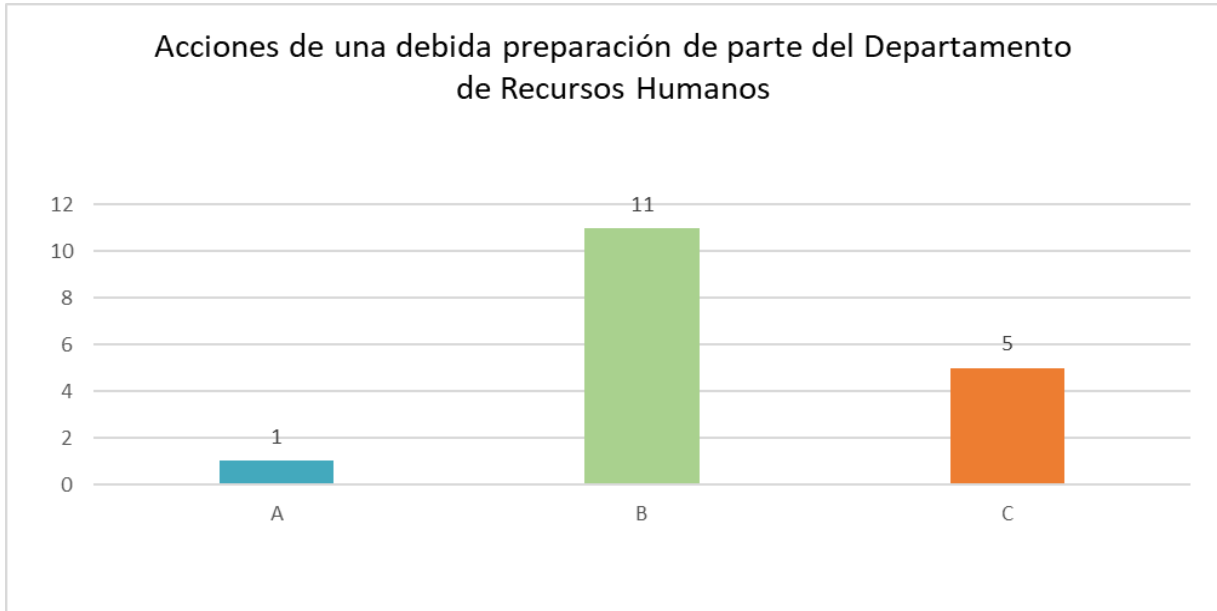


Fuente: Elaboración propia

La pregunta número 12 se vincula con la variable de “Información” con la cual se pretende conocer que opina el funcionario respecto de los instrumentos que adoptó la municipalidad para el proceso de postulación.

Para esto propusimos 4 posibles respuestas, de las cuales destacan solo 3 las que son: A (Muy de acuerdo) que fue elegida por el 6% de los funcionarios, B (De acuerdo) en un 88% por los funcionarios y C (En desacuerdo) solo un 6%.

Pregunta N° 13: *El departamento de Recursos Humanos ha realizado acciones que permiten una debida preparación para el retiro voluntario de los funcionarios municipales*



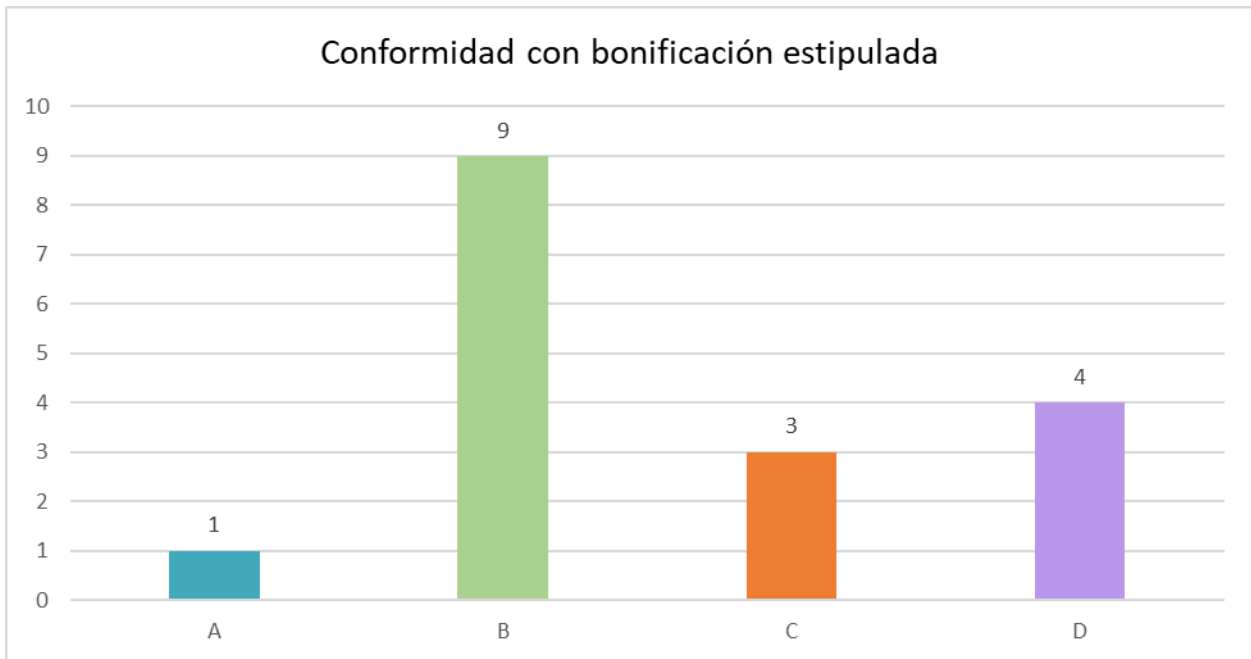
Fuente: Elaboración propia

La pregunta número 13 se relaciona con la variable de “Información”, debido a que se intenta determinar si el Departamento de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Quilpué ha realizado acciones que permiten una debida preparación para afrontar el retiro de los funcionarios municipales que puede acogerse a esta ley.

Para determinar esto, propusimos 4 alternativas, de las cuales 3 fueron las que representaron la opinión de los potenciales beneficiarios; A (Muy de acuerdo), B (De acuerdo) y C (En desacuerdo).

Un 6% de los funcionarios municipales afirmó estar “muy de acuerdo” con la preparación al retiro, un 65% de los funcionarios está “de acuerdo” y el 29% restante afirmó estar en desacuerdo con la preparación para afrontar una nueva etapa retirado de la administración municipal.

Pregunta N° 14: *Respecto del contenido de la Ley N° 21.135 ¿Está conforme con la bonificación estipulada?*



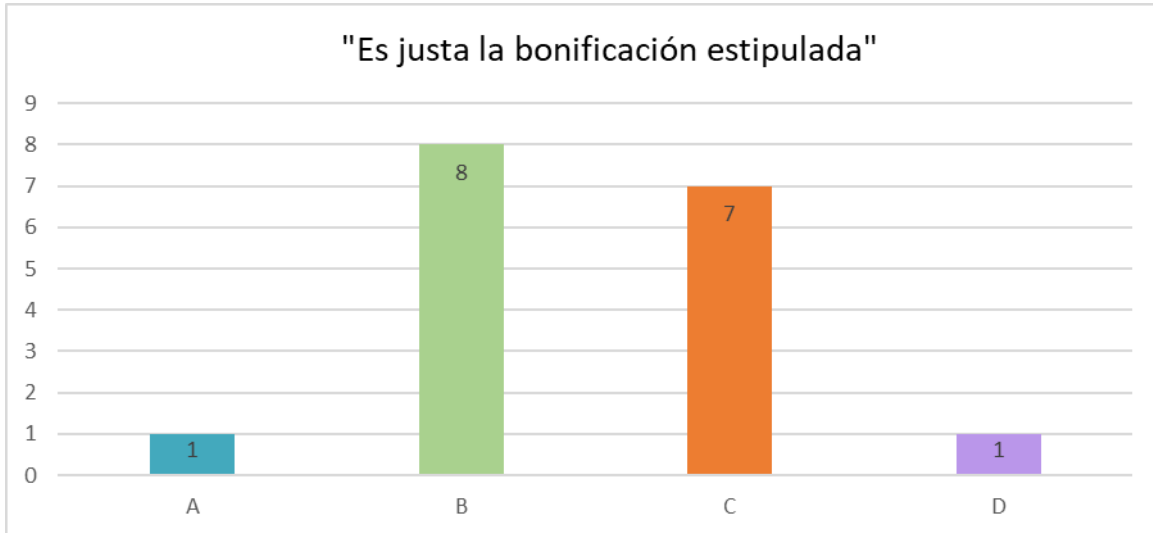
Fuente: Elaboración propia

La pregunta número catorce nos permite conocer la conformidad que tienen los potenciales beneficiarios respecto de la bonificación estipulada. Esta pregunta se relaciona con la variable de "Conocimiento" debido a que cada funcionario debe tener presente a cuánto asciende la bonificación respecto de los requisitos que dispone la ley.

Para esto se presentaron 4 preguntas que buscan determinar el grado de conformidad: A (*Muy conforme*), B (*Conforme*), C (*Medianamente conforme*) y D (*No estoy conforme*).

Podemos concluir que el 5% está "muy conforme", el 53% afirmó sentirse "conforme", el 18% siguiente afirma estar "medianamente conforme" y el 24% restante declaró "no estar conforme". Esto puede comprobarse sobre todo con el bono por antigüedad, que resulta ser el más cuestionado de todas las bonificaciones que contiene la ley de retiro voluntario para funcionarios municipales.

Pregunta N°15: *La bonificación estipulada es justa en relación a los años de servicio que he desempeñado en la Municipalidad*



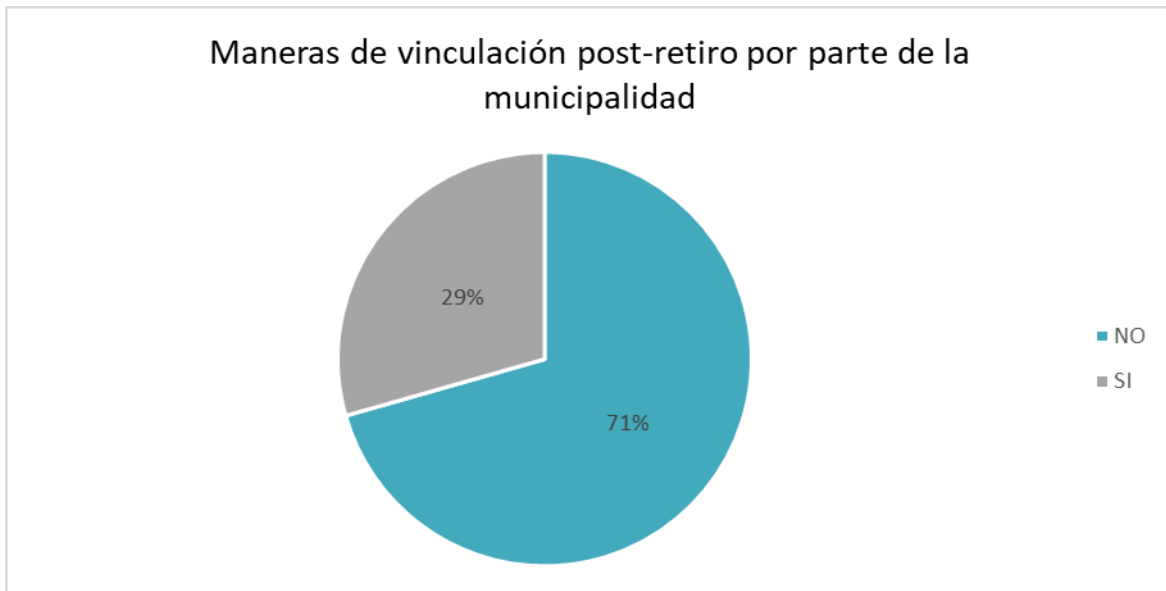
Fuente: Elaboración propia

La quinceava pregunta afirma si la bonificación estipulada es justa en relación a los años de servicio que ha desempeñado en la Municipalidad el funcionario. Esta pregunta se vincula con la variable de "Conocimiento" debido a que cada caso es diferente y, por lo tanto, se aplica a todos los funcionarios de forma particular.

Para medir se proponen 4 alternativas las que son: A (*Muy de acuerdo*), B (*De acuerdo*), C (*En desacuerdo*) y D (*Muy en desacuerdo*).

En cuanto a los resultados, un 6% de los potenciales funcionarios declaró estar "muy de acuerdo" con la bonificación, el 47% de los funcionarios está "de acuerdo", y un 41% declara estar en "desacuerdo" con la bonificación, que es respaldado por un 6% de los funcionarios que están "muy en desacuerdo" con la bonificación estipulada.

Pregunta N° 16: *¿La Municipalidad ha considerado maneras de vinculación con el personal que se retira?*

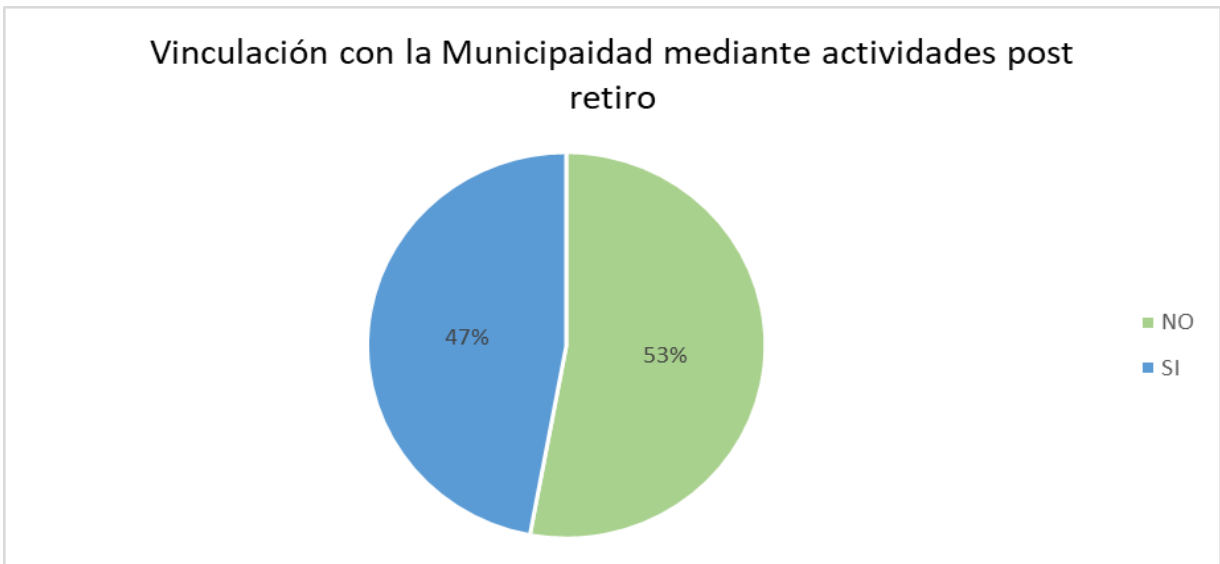


Fuente: Elaboración propia

La pregunta dieciséis está relacionada con la variable de “Vinculación” esto debido a que desea conocer si la Municipalidad de Quilpué ha realizado o impulsado maneras de vinculación post-retiro para con el personal que se retira.

Al consultarles a los potenciales beneficiarios, un 71% contesta que la Municipalidad no ha considerado de ninguna forma actividades post-retiro, el 29% opina lo contrario y dice que sí se han considerado maneras de vinculación post-retiro.

Pregunta N° 17: *¿Le gustaría seguir vinculado con la Municipalidad mediante actividades post- retiro?*



Fuente: Elaboración propia

La pregunta número diecisiete está relacionada a la variable “Vinculación” y busca recopilar la respuesta de los potenciales beneficiarios acerca de si desean seguir vinculados a la Municipalidad luego de retirarse mediante una serie de actividades que esta pueda impulsar.

Del gráfico se desprende que el 53% de los funcionarios municipales encuestados no desea seguir en contacto con la municipalidad. Por otra parte, el 47% restante sí desean seguir en contacto con la municipalidad ayudando a coordinar actividades que puedan seguir favoreciendo a los habitantes de la comuna de Quilpué

Pregunta N°18: ¿Qué actividad le gustaría realizar después de haberse retirado?



Fuente: Elaboración propia

En la última pregunta de la encuesta dirigida a los potenciales beneficiarios de la Ley N° 21.135, está vinculada con la variable de “Actividades Post-retiro” debido a que busca conocer cuáles serán los nuevos rumbos de los potenciales beneficiarios de la Municipalidad de Quilpué.

Para ello se propusieron 4 alternativas que consideraban grandes tópicos.

- a. Viajes
- b. Emprendimientos/proyectos personales
- c. Deportivos y
- d. Recreativos/Culturales.

De esas opciones se desprende que un 29% pretende dedicarse a tener “viajes”, un 42% de los funcionarios desea enfocarse en “emprendimientos/proyectos personales” y el 29% restante pretende dedicarse a actividades “recreativas/culturales”. Cabe destacar que ningún funcionario optó por la opción “deportivos”

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

De todo lo planteado a lo largo de la investigación, podemos establecer que el sexo femenino predomina, alcanzando un 65% de los funcionarios municipales potenciales beneficiarios de la Municipalidad de Quilpué. Puede inferirse que esto se debe al hecho, de que las mujeres tienen una edad de jubilación más temprana, a los 60 años. Sumado a lo anterior, la Ley N° 21.135, que entró en vigencia el 2 de febrero de este año, establece como plazo que actuará desde el 1 de julio de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2025, se infiere que muchas funcionarias municipales hayan cumplido la edad requerida para acceder a los beneficios de esta ley, mucho antes que los hombres, y eso se refleja en este primer proceso de postulación de la Municipalidad de Quilpué, que corresponde al año 2018. Paralelo a este dato, al consultar al director de Recursos Humanos de la Municipalidad de Quilpué nos comentó que, de los 29 potenciales beneficiarios, 17 son mujeres y 12 hombres.

Siguiendo lo anterior, al considerar los datos tabulados de la encuesta, bajo los 65 años hay 8 personas que con certeza son mujeres. Sin embargo, si bien todos los hombres que postularon y respondieron la encuesta cumplen el requisito de tener 65 años o más, no podemos afirmar que los que tienen esta edad son todos hombres, ya que hay mujeres encuestadas desarrollando funciones en la Municipalidad que incluso alcanzan los 70 años de edad.

La mayoría de los funcionarios, el 65%, reside en la misma comuna en la que ha ejercido sus funciones por décadas en algunos casos, mientras que el 35% restante se reparte entre Villa Alemana y Viña del Mar, compone el 6% del 35%.

Los departamentos que más funcionarios postularon a este beneficio, son: el Juzgado de Policía Local y la Dirección de Obras Municipales.

La modalidad de nombramiento de los funcionarios beneficiarios indica que el 100% de los funcionarios es de planta. Algunos funcionarios comentaron al momento de realizar la encuesta que estaban desde hace poco de planta.

El funcionario que menos tiempo lleva ejerciendo sus funciones en la Municipalidad de Quilpué lleva 10 años, y el que más tiempo lleva ha registrado 45 años, pero cabe destacar que los funcionarios suelen ubicarse con mayor concentración entre los 25 años a 41 años de servicio, generalmente.

El 24% de los potenciales beneficiarios encuestados no aceptará el beneficio aludiendo a que solo postularon en un principio, para no renunciar irrevocablemente a este derecho. De esta forma, mantienen esa posibilidad abierta, sin descartarla totalmente. Misma respuesta obtenemos de la entrevista realizada a don Filiberto Núñez.

El 100% de los funcionarios municipales estuvo de acuerdo respecto a la aceptación de la bonificación adicional de cargo fiscal. Sin embargo, no todos están de acuerdo o cumplen los requisitos necesarios para aceptar el bono por antigüedad, concretamente 9 funcionarios. Más adelante se detallará en el bono por antigüedad.

Respecto de la percepción de los funcionarios acerca del proceso de información por parte de la Municipalidad, hay un 93% que dice estar entre “muy de acuerdo” y “de acuerdo” y solo un 7% en desacuerdo. Paralelo a esto, el entrevistado mencionó que informaron a los funcionarios dentro de los plazos establecidos, entre enero y febrero. En primer lugar, se invitó a una reunión a los funcionarios que cumplían los requisitos para recibir la bonificación y designó a una profesional quien se encargó de realizar una exposición. También mencionó que los funcionarios ya estaban bastante informados, ya que, a su vez las Asociaciones de Funcionarios (Asociación de Profesionales y Técnicos, Asociación de Funcionarios Municipales y Asociación de Auxiliares) les habían informado de esta ley en sus instancias de reunión.

Referente a la percepción de los funcionarios acerca del proceso de postulación, el 52% de los potenciales beneficiarios declaró haber sido informado de “forma clara”, el 41% fue informado de “forma medianamente clara” y tan solo un 7% afirmó que la Municipalidad “no fue clara”.

Además, declaró un 88% estar de acuerdo con los procedimientos que tomó la Municipalidad de Quilpué a la hora del proceso de postulación de los funcionarios. Este fue un estudio de la ley mediante el Departamento Jurídico y también la designación, por parte del Director de Recursos Humanos, a una profesional que estudiara el tema.

En materias de preparación al retiro, un 6% declaró “muy de acuerdo”, un 65% de los funcionarios declaró estar “de acuerdo” y afirma haber sido preparado para el retiro, no obstante, el 29% restante afirmó estar “en desacuerdo” y sostuvieron que no hubo preparación alguna para el retiro voluntario. Por parte del Director de Recursos humanos, dejó entrever este apartado como un desafío, el que se refiere a una especie de “Inducción al retiro”, esto como medida de preparación para los funcionarios municipales

que se acogerán al retiro voluntario, y que no presencien un cambio de estilo de vida tan brusco.

Sobre la bonificación estipulada en la Ley N° 21.135, que incluye bono por antigüedad, bono adicional, bono por trabajo pesado y el de retiro voluntario en sí, el 5% declaró sentirse “muy conforme”, el 53% declaró sentirse “conforme” y el 42% restante declaró “no estar conforme”, esto se debe principalmente al bono por antigüedad, debido que para acceder a este, es necesario tener como mínimo 35 años desempeñando funciones al interior de la administración municipal, como tampoco es muy conveniente ya que solo otorga 5 UF por año con un máximo de 100 UF.

Acerca de si la bonificación mencionada es justa o no, el 53% de los funcionarios “está de acuerdo” con la premisa, y el 47% restante declara “no estar de acuerdo” debido a que es bastante la diferencia entre cargos y también sus remuneraciones, y consideran por sobretodo que el bono por antigüedad, no está a la altura de los años realizando sus labores, según su percepción.

Respecto a si la municipalidad ha considerado maneras de vinculación, luego de asumir su etapa de retiro, el 71% ha declarado que no ha habido movimientos por parte de la municipalidad que versen sobre ese tema, y el 29% restante considera que si se han considerado maneras de vinculación. Sin embargo, a pesar de que no hay nada concreto respecto a preparación al retiro y vinculación post retiro, se indicó que la Unidad de Bienestar puede hacerse cargo de dichas actividades.

Pero a la hora de saber si les gustaría seguir, nos encontramos con un 47% de funcionarios que, si quiere seguir vinculado a la Municipalidad, como, por ejemplo, realizando actividades con la tercera edad y los niños, en el Departamento de la Cultura, en la Biblioteca Municipal de Quilpué, concretamente. Sin embargo, el 53% restante no considera en lo absoluto el seguir vinculado a la Municipalidad, afirmando su idea en que no pueden realizar actividades con la municipalidad después de la aceptación del beneficio.

Considerando la última pregunta de la encuesta, se desprende que un 29% de los funcionarios pretenden dedicarse a viajar, el 42% desea enfocarse en emprendimientos/proyectos personales y el 29% restante pretende dedicarse a actividades culturales/recreativas. Ninguno consideró la opción deportiva.

REFLEXIONES FINALES

A modo de finalizar esta investigación, luego de tener en cuenta el contexto general de esta ley, podemos establecer las siguientes reflexiones:

- La Ley de Incentivo al Retiro constituye una oportunidad para quienes han tenido una vasta trayectoria en los servicios municipales. Es un logro alcanzado por las asociaciones de funcionarios municipales, respaldado por el envío del proyecto de ley por parte del Gobierno de Chile y que fuera publicado en el Diario Oficial el 2 de febrero de 2019, por lo que este estudio corresponde a una temática municipal de carácter emergente.
- En primer lugar, debería reconsiderarse el cupo destinado para la Ley N° 21.135, debido a que son 10.600 cupos los que han sido determinados desde 2018 hasta 2025, para 345 municipios a lo largo del país. Si tenemos en cuenta que la Municipalidad de Quilpué, que corresponde a una comuna mediana, hay 29 potenciales beneficiarios y los cupos destinados para el año 2018 son 1.100.
- Respecto de la bonificación por antigüedad, es un beneficio que divide las opiniones, porque han de considerarse como mínimo un servicio de 35 años, para ganar 5 UF, por año trabajado; en el caso de que el funcionario cuente con 38 años continuos o discontinuos en la administración municipal, puede ascender a 10 UF por año trabajado, no obstante, en ambos casos se llega a un tope de 100 UF.
- Debería considerarse dentro de los municipios una preparación al retiro para los funcionarios municipales. Esto se debe que un cambio brusco de rutina que han mantenido algunos por más de 40 años, podría manifestarse como un perjuicio para su salud. Por lo que, también debiese tenerse en cuenta una forma de vinculación a través de actividades, que los ayude a asentarse en su nueva vida de jubilados.
- Cabe destacar, que quienes más descontentos estaban con el desempeño de esta ley, son quienes tenían cargos técnicos y cargos auxiliares, debido a que no cumplía con las expectativas creadas. A su vez, los más conformes con esta ley, son las personas que tienen cargos directivos o de jefaturas, debido a que sus remuneraciones son un tanto más altas, y varias de las bonificaciones tienen en

cuenta las últimas 12 remuneraciones inmediatamente anteriores al mes de su renuncia definitiva del cargo que poseen.

- Finalmente, cabe destacar la grata participación y buena voluntad mostrada por el personal del Departamento de Recursos Humanos y la Municipalidad de Quilpué, incluyendo sobre todo a los departamentos de los potenciales beneficiarios de la Ley N° 21.135, y a los potenciales beneficiarios que respondieron la encuesta como también a don Filiberto Núñez, Director del Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad de Quilpué.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato. (2000). Administración de Recursos Humanos. En I. Chiavenato. Santafé de Bogotá: McGrawHill.
- De la Cruz, I. (2012). Gestión de Recursos Humanos. En I. d. Lablanca. Madrid: Aula Mentor.
- El Clarín (25 de Mayo de 2018). María Eugenia Vidal abrió el retiro voluntario para empleados públicos de la provincia. *El Clarín*. Obtenido de www.clarin.com Recuperado el día 20 de abril de 2019.
- Galbiati, J. (9 de Septiembre de 2016). Conceptos básicos de estadística. *Conceptos básicos de estadística*: http://www.jorgegalbiati.cl/ejercicios_4/ConceptosBasicos.pdf. Recuperado el día 14 de mayo de 2019.
- Infobae*. (25 de Julio de 2017). Obtenido de <https://www.infobae.com/america/america-latina/2017/07/25/el-gobierno-brasileno-prepara-un-programa-de-retiro-voluntario-para-funcionarios-publicos/> Recuperado el día 29 de marzo de 2019
- Ley N° 18.883. (29 de Diciembre de 1989). *Contraloría*. Obtenido de Aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales: www.contraloria.cl/documents/451102/1887680/PDF+Ley+18883/0e490b58-10e4-4259-b615-a4894abf6013 Recuperado el día 05 de abril de 2019
- Ley N° 21.135. (2 de Febrero de 2019). *Ley Chile*. Obtenido de Que otorga beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios municipales: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1128418> Recuperado el día 05 de abril de 2019.
- Ley N°18.695. (09 de Mayo de 2009). *Ley Chile*. Obtenido de Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30077> Recuperado el día 06 de abril de 2019
- Oviedo, G. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría del Gestalt. *Scielo*, 89-91: <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a10.pdf> Recuperado el día 15 de abril de 2019.

Quilpué, I. M. (2006). *Ilustre Municipalidad de Quilpué*. Obtenido de Quilpué es de todos: <https://www.quilpue.cl/page/1/2/quilpue.html> Recuperado el día 20 de abril de 2019.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la Investigación 6ta edición*. México: McGrawHill.

SECPLA. (10 de Septiembre de 2010). *Plan de Desarrollo Comunal*. Obtenido de www.quilpue.cl Recuperado el día 20 de abril de 2019.

Taylor, S., & Bogdan, R. (2000). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.

Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 48-49. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf> Recuperado el día 18 de mayo de

2