

CARACTERIZACIÓN DE LAS
DIRECCIONES DE
DESARROLLO
COMUNITARIO



*Dirección de Estudios
Asociación de Municipalidades de Chile*

— Junio 2019 —

ÍNDICE

Introducción 3

El desarrollo comunitario en el marco normativo y la estructura orgánica de los municipios 4

Catastro de preguntas 7

Presentación de los resultados 8

Síntesis de resultados 22

Conclusiones 25



Introducción

Mediante el presente estudio la Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) se ha propuesto explorar, en líneas generales, las capacidades actuales que tendrían las municipalidades del país para hacer gestión en materia de desarrollo comunitario, función cuyo mandato legal se encuentra establecido en la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y que se materializa mediante la generación de distintas iniciativas de asistencia social y también a través de la implementación de políticas sociales gubernamentales, todo en ello en virtud de garantizar y promover el bienestar y la calidad de vida de los vecinos y vecinas de las comunas del país.

Este ejercicio exploratorio se realizó mediante la aplicación de un cuestionario único que fue enviado a los 345 municipios del país, respondiendo 302 de ellos (equivalente al 87,5%), cifra a partir del cual se constituyó la muestra final.

El estudio inicia con una descripción de la actual normativa chilena que rige el quehacer municipal en materia de desarrollo comunitario, para así vislumbrar cuál es el marco de acción que rige a los municipios.

Luego, en un segundo apartado se analizan las respuestas obtenidas mediante el cuestionario único aplicado a la muestra de 302 municipios. Las respuestas obtenidas fueron desagregadas a partir de la tipología de comunas que emplea la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE) y que clasifica a las comunas del país en cinco tipos según sus niveles de urbanización y desarrollo, tal como se describe a continuación:

- Grupo 1: Grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo
- Grupo 2: Comunas mayores con desarrollo medio
- Grupo 3: Comunas urbanas medianas con desarrollo medio
- Grupo 4: Comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio
- Grupo 5: Comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo

Finalmente, se presenta una síntesis de los resultados obtenidos y se señalan las principales conclusiones del estudio.

EL DESARROLLO COMUNITARIO EN EL MARCO NORMATIVO Y LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LOS MUNICIPIOS

La ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades establece en su Art. 16 que toda administración local tendrá cinco unidades mínimas, entre las cuales se encuentra la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), relevando su importancia a nivel orgánico municipal. Asimismo en el Art. 22 (BCN, 2006), se establecen cuáles serían las funciones específicas de esta unidad, las que se señalan a continuación:

- Asesorar a la Alcaldía y al Concejo Municipal en la formulación de los programas y proyectos necesarios para la promoción del desarrollo social y comunitario.
- Prestar asesoría técnica a las organizaciones comunitarias, fomentar su desarrollo y legalización, y promover su efectiva participación en el municipio.
- Proponer y ejecutar (dentro de su ámbito y cuando corresponda) medidas tendientes a materializar acciones relacionadas con salud pública; protección

del medio ambiente; educación y cultura; capacitación laboral; deporte y recreación; promoción del empleo, fomento productivo local y turismo.

- Dirigir y organizar los distintos recursos de la Dirección, en función del cumplimiento de los objetivos municipales, evaluando permanentemente su realización.
- Planificar, proponer y ejecutar distintos programas sociales en función de las necesidades específicas de los grupos prioritarios y vulnerables.
- Potenciar la generación de redes sociales a fin de coordinar los esfuerzos de todas las organizaciones, sectores y vecinos y vecinas en general, para constituirse en motores de su propio desarrollo y el de la comuna favoreciendo la solución de sus problemas.
- Coordinar a nivel intra y extra municipal, junto con organismos públicos y privados, la elaboración y ejecución de programas y proyectos en torno a las áreas estratégicas de la Dirección, establecidas éstas en el Plan de Desarrollo Comunal.
- Supervisar y evaluar permanentemente la gestión técnica y administrativa de los equipos responsables de ejecutar los programas de la Dirección.
- Orientar el quehacer de la Dirección en función del Plan de Desarrollo Comunal, la misión municipal y su planificación estratégica.
- Cumplir otras funciones que la Alcaldía le asigne, de acuerdo con la legislación vigente y que no sea de aquellas que la Ley asigne a otras unidades.
- Gestionar recursos adicionales al presupuesto municipal de modo de ampliar las posibilidades de intervención social.

Para poder atender todas estas responsabilidades, los municipios del país a través de sus Direcciones de Desarrollo Comunitario, llevan a cabo distintas acciones en materias tales como, asistencia social, promoción del empleo, fortalecimiento del capital humano, inclusión social, migración, desarrollo económico local, entre otros, focalizando estas acciones también en ciertos sectores de la sociedad como, por ejemplo, adultos mayores, jóvenes, mujeres, grupos vulnerables, personas en situación de discapacidad, por mencionar algunos.

La focalización de estas iniciativas forjó a las DIDECO a crear dentro de su estructura interna varias unidades, oficinas o departamentos, con el propósito de hacer más eficiente la gestión. En ese sentido, una simple revisión de organigramas municipales permite constatar la existencia al interior de las DIDECO de oficinas, departamentos o unidades de adultos mayores, de infancia y juventud, de la mujer, de asuntos migratorios, de desarrollo económico, de intermediación laboral, entre otros ejemplos.

Atendiendo a la heterogeneidad que hay entre las comunas del país en relación a la cantidad de sus habitantes y sus niveles de desarrollo y urbanización, así como a la heterogeneidad que hay también entre los municipios del país en cuanto a sus disponibilidades de recursos, la formación de su capital humano y la cuantía de las subvenciones y recursos que reciben desde el Gobierno central, entre otros aspectos más, se podría suponer eventualmente que entre las DIDECO de los municipios dichas brechas se deberían replicar en mayor o menor medida. Y este último es, precisamente, el propósito que se planteó AMUCH con el presente estudio, tal como se podrá revisar en el siguiente apartado cuando se analicen las respuestas obtenidas de parte de los municipios al cuestionario único de preguntas que se le aplicó según lo descrito inicialmente.

CATASTRO DE PREGUNTAS

1. ¿Cuál y cómo es la dotación de personal de la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) en su municipio?
2. ¿Cómo se estructura internamente la DIDECO (oficinas, unidades y/o departamento u otras instancias)?
3. ¿Cuál es el sexo de él o la directora(a) de DIDECO y cuál es su nivel educacional formal (enseñanza media, técnico o profesional universitario)?
4. ¿Cuál es el presupuesto de la DIDECO para el año 2019?
5. ¿La DIDECO tiene algún instrumento de planificación que oriente su gestión en 2019?
6. ¿Cuántos y cuáles programas con financiamiento gubernamental aplica la DIDECO en la comuna?



PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

1. ¿Cuál y cómo es la dotación de personal de la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) en su municipio?

Respecto a la dotación total de personal de las DIDECO, éstas disponen de 94 funcionarios(as) en promedio, cifra que les significa ser las direcciones al interior de los organigramas municipales con la mayor cantidad de personal. Esta situación se explica por la gran cantidad de programas gubernamentales o propios que tienen a su haber y que para su ejecución requieren precisamente de un número no menor de personal.

Al aplicar la tipología de comunas SUBDERE, se pudo constatar que las DIDECO de municipios de "grandes comunas metropolitanas y mayores, con alto y/o medio desarrollo" disponen, en promedio, de 220 funcionarios(as), las de municipios de "comunas mayores con desarrollo medio" de 211, las de municipios de "comunas urbanas con desarrollo medio" de 85, las de municipios de "comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio" de 54 y, por último, las de municipios de "comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo" de 41.

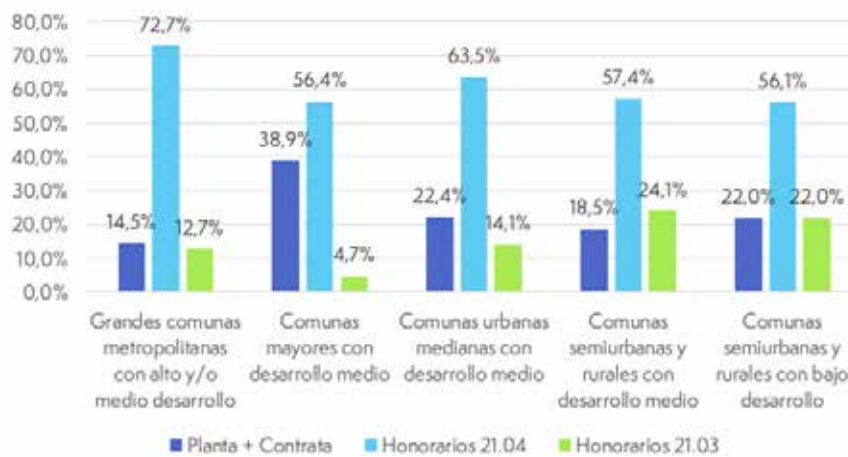
Dotación de personal promedio en las DIDECO



Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

En cuanto a la calidad contractual de los funcionarios(as) de las DIDECO, como se puede apreciar en el siguiente gráfico, en los cinco grupos de comunas de manera transversal más de la mitad de sus dotaciones de personal corresponde a honorarios 21.04., siendo especialmente mayoritaria en las DIDECO de municipios de “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo”.

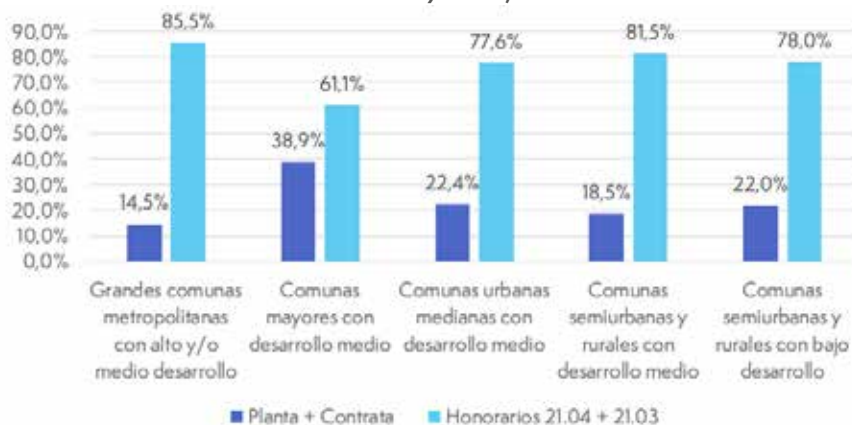
Calidad contractual de la dotación de personal de las DIDECO según grupos comunales



Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

Asimismo, sumando las dotaciones a honorarios 21.03 y 21.04, queda en evidencia que en todos los grupos comunales las dotaciones de personal de las DIDECO están conformadas mayoritariamente por funcionarios(as) a honorarios. Esta situación se puede explicar debido a que las DIDECO implementan muchos programas financiados desde el Gobierno central y que por su estructura precisan de la contratación de personal a honorarios.

Calidad contractual de la dotación de personal de las DIDECO según grupos comunales (sólo “planta + contrata” más suma de honorarios 21.04 y 21.03)



Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

2. ¿Cómo se estructura internamente la DIDECO (oficinas, unidades y/o departamento u otras instancias)?

En el apartado introductorio se señalaba que las DIDECO se estructuran internamente en distintas instancias denominadas comúnmente como unidades, oficinas, departamentos –según sea el caso– para poder gestionar los distintos temas que deben atender y las múltiples acciones que son de su responsabilidad.

Por lo general, en la estructura orgánica de los municipios la denominación de “encargado(a)” es la más básica, en tanto refleja que ciertas funciones y responsabilidades (generalmente de carácter temporal) recaen en sólo un(a) funcionario(a). En cambio, a medida que se van complejizando las funciones y responsabilidades, y siempre que los recursos lo permitan, algunos municipios pueden optar por constituir “programas”, “oficinas”, “unidades”, “departamentos” o, en el mejor de los casos, “subdirecciones”.

Conforme las respuestas de los municipios de la muestra, se pudo determinar, en primer lugar, que las DIDECO se estructuran en su interior mayoritariamente a través de “oficinas”, o bien a través de la designación de los denominados “encargados(as)”. Luego, de forma minoritaria, están otras instancias internas que se denominan como “departamentos”, “unidades” o “subdirecciones”, entre otras.

Desagregando las respuestas de los municipios según la tipología de comunas SUBDERE, se pudo constatar que la denominación más utilizada entre los cinco grupos corresponde a la de “oficinas”. Sin embargo, en los municipios de “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo” es igual de utilizada la denominación de “departamentos”. Por otro lado, en los municipios de “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio” y de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo” las dos denominaciones mayoritarias corresponden a la de “oficinas” seguida por “encargados(as)”.

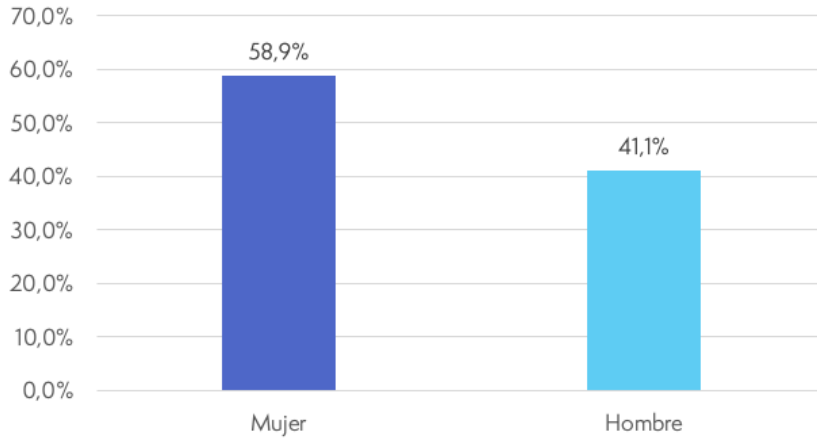
Tipo de áreas institucionales	Grupos comunales				
	Grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo	Comunas mayores con desarrollo medio	Comunas urbanas medianas con desarrollo medio	Comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio	Comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo
Subdirección	2,5%	1,5%	1,0%	0,3%	2,9%
Departamento	38,7%	17,1%	16,4%	11,3%	13,5%
Unidad	7,1%	3,3%	1,9%	3,4%	2,4%
Oficinas	37,7%	69,0%	70,1%	68,0%	52,6%
Encargado(a) de Programas	14,0%	9,1%	10,6%	17,1%	28,6%

Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

3. ¿Cuál es el sexo de él o la directora(a) de DIDECO y cuál es su nivel educacional formal (enseñanza media, técnico o profesional universitario)?

En cuanto al sexo de los(as) Directores(as) de las DIDECO, entre las respuestas de los municipios de la muestra se pudo determinar que un 58,9% son mujeres y otro 41,1% hombres, tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

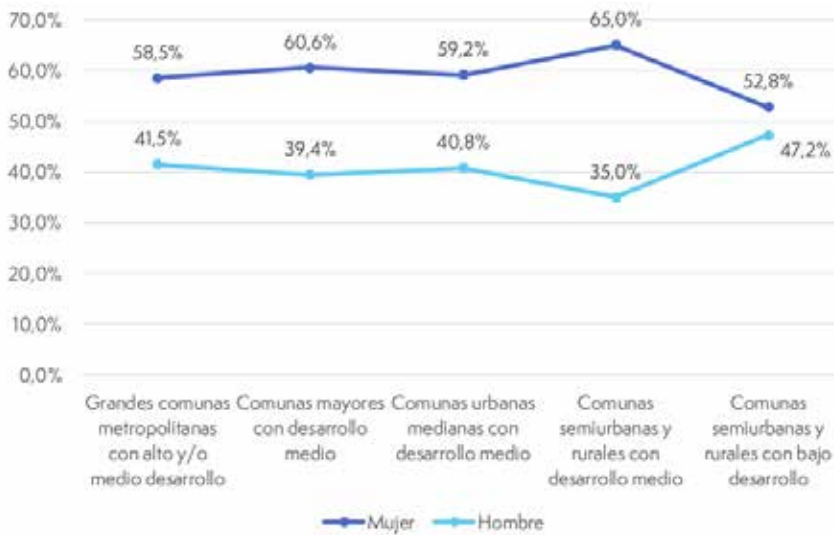
Sexo de él o la directora(a) de DIDECO



Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

Al desagregar las respuestas según la tipología de comunas de SUBDERE, se pudo apreciar que en los cinco grupos de comunas es mayoritaria la presencia de mujeres en los cargos de Director(a) de DIDECO.

**Sexo de él o la directora(a) de DIDECO
(según tipología de comunas)**

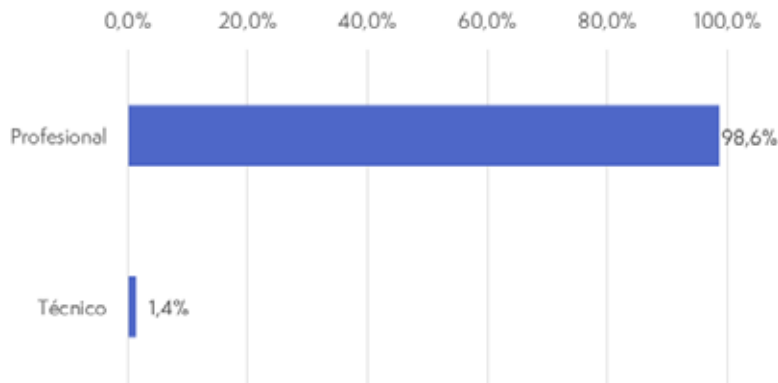


Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

Como se puede observar en el gráfico, mientras que la mayor presencia de Directoras de DIDECO se da en municipios de "comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio" con un 65%, la menor presencia en cambio se da en municipios de "comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo" con un 52,8%.

Luego, en relación a las respuestas entregadas por parte de los municipios sobre el nivel de estudios de quien dirige la DIDECO, quedó en evidencia que un 98,6% de los Directores(as) cuenta con un título profesional universitario y un minoritario 1,4% cuenta con un título técnico, lo que en suma arroja un positivo 100% de estudios superiores.

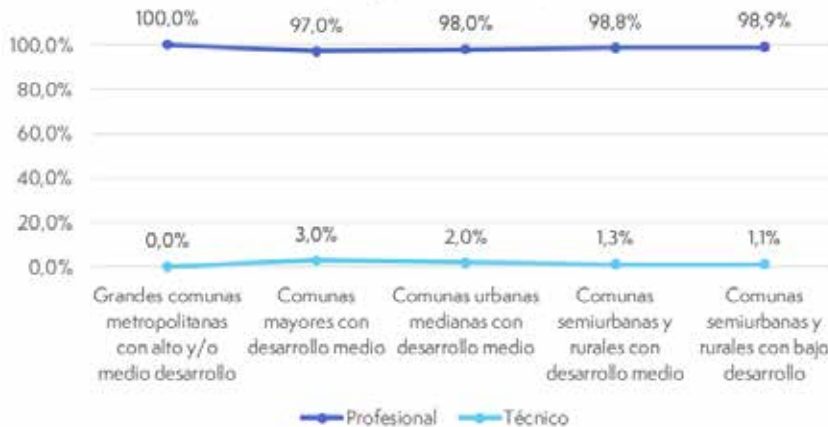
Nivel de estudios formales del Director(a) de DIDECO



Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

Desagregados estos datos además según la tipología de comunas SUBDERE, se determinó que no existen mayores diferencias entre los grupos comunales, tal como se puede observar en el siguiente gráfico:

Nivel de estudios formales del Director(a) de DIDECO (según tipología de comunas)



Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

Finalmente, respecto al nombre de las carreras profesionales/técnicas de los Directores(as) de DIDECO, un mayoritario 33,6% informó ser “trabajadores sociales”, seguido por un 20,2% por “asistentes sociales”. Después, en menor medida, había profesores de enseñanza básica/media (8,4%) y a mucha más distancia “periodistas” (3,8%), “administradores públicos” (3,8%), entre otras más que se pueden apreciar en la siguiente tabla:

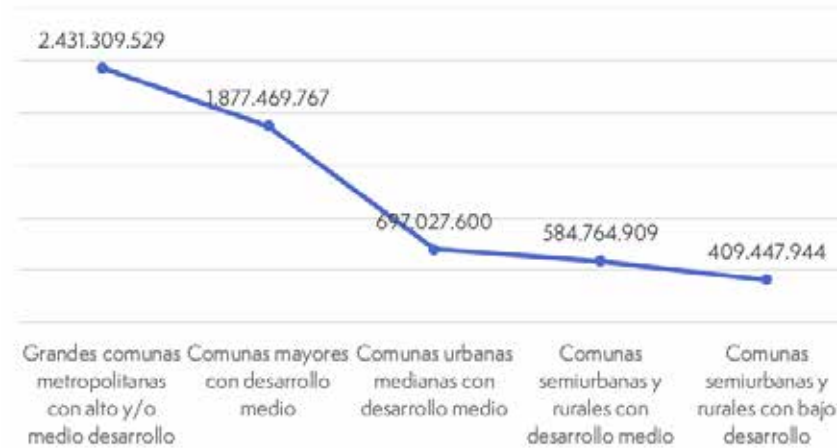
Carrera	Porcentaje	Carrera	Porcentaje
Trabajo Social	33,6%	Ingeniería Industrial	1,7%
Asistente Social	20,2%	Educación Parvularia	0,8%
Pedagogía	8,4%	Ingeniería en informática	0,8%
Periodismo	3,8%	Relaciones Públicas	0,8%
Administración pública	3,8%	Ingeniero comercial	0,4%
Ingeniería en agronomía	3,4%	Tecnología Médica	0,4%
Ingeniería comercial	2,9%	Orientación en relaciones humanas	0,4%
Ingeniería en Administración	3,4%	Ingeniería en gestión de personas	0,4%
Sociología	2,5%	Ingeniería en prevención de riesgo	0,4%
Derecho	2,1%	Planificación social	0,4%
Psicología	1,7%	Teología	0,4%
Ingeniería Civil	1,7%	Ingeniería en gestión turística	0,4%
Contador Auditor	1,7%	Ingeniería forestal	0,4%
Servicio Social	1,3%	Arquitectura	0,4%
Ciencia Política	0,8%	Publicidad	0,4%

Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

4. ¿Cuál es el presupuesto de la DIDECO para el año 2019?

En relación al presupuesto con el que cuentan las DIDECO para el presente año 2019, se pudo constatar que en promedio corresponde a \$953.148.784. Al desagregar las respuestas de los municipios según la tipología de comunas SUBDERE, se pudo constatar que las “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo” disponen, en promedio, de \$2.431.309.529, las “comunas mayores con desarrollo medio” de \$1.877.469.767, las “comunas urbanas medianas con desarrollo medio” de \$697.027.600, las “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio” de \$584.764.909 y, finalmente, las “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo” de \$409.447.944. Estas cifras evidencian una relación directamente proporcional entre el nivel de urbanización y de desarrollo de las comunas y la disponibilidad presupuestaria.

**Presupuesto total promedio de las DIDECO
(según tipología de comunas)**



Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

Esta evidente brecha en la disponibilidad presupuestaria puede parecer obvia hasta cierto punto, considerando que las comunas más urbanizadas y desarrolladas son también comunas mucho más pobladas, de modo que es también mayor la cantidad de población que precisará de los servicios que brindan las DIDECO.

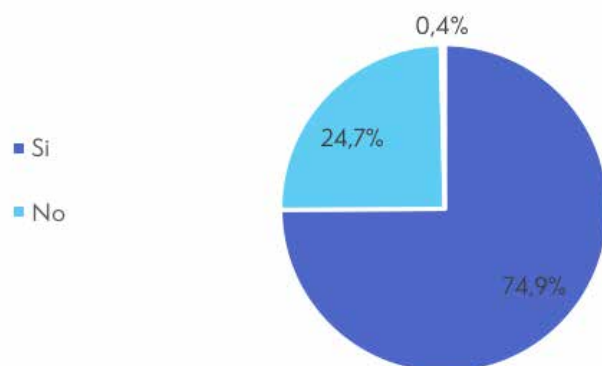
Sin embargo, como ocurre en muchos otros ámbitos del quehacer municipal, comúnmente los municipios de comunas poco urbanizadas y desarrolladas destinan la mayor parte, sino la totalidad, del presupuesto de sus DIDECO para costear las remuneraciones de su personal y, en mucho menor medida, para adquirir bienes que son facilitados a los vecinos y vecinas según distintas circunstancias y sus tipos de necesidades. En cambio, los municipios de comunas más urbanizadas y desarrolladas disponen de un mayor caudal presupuestario lo que les permite no sólo costear remuneraciones, sino también poder destinar recursos para diseñar y ejecutar proyectos por cuenta propia, entre otras acciones que dan cuenta de un mayor poder de autonomía para generar iniciativas.

Sumado a lo anterior, por lo general los municipios de comunas poco urbanizadas y desarrolladas disponen de un presupuesto que casi en su totalidad proviene de distintos programas gubernamentales, mientras que en los municipios de comunas más urbanizadas y desarrolladas es más común que el presupuesto sea el resultado de la combinación de recursos provenientes de programas gubernamentales y recursos que los municipios son capaces de generar por cuenta propia.

5. ¿La DIDECO tiene algún instrumento de planificación que oriente su gestión en 2019?

De acuerdo a las respuestas entregadas por los municipios respecto a la pregunta sobre si cuentan o no con algún instrumento de planificación que oriente la gestión de sus respectivas DIDECO, se pudo constatar que un 74,9% respondió afirmativamente.

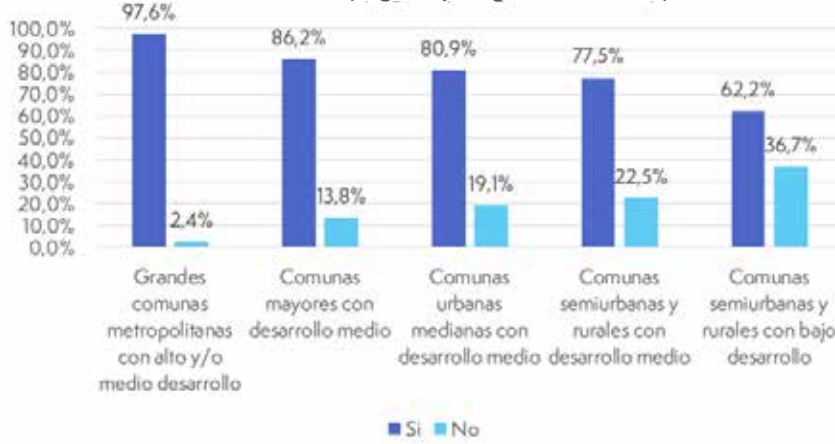
Aplicación de un instrumento de planificación para gestionar trabajo de las DIDECO



Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

Desagregadas las respuestas de este 74,9% según la tipología de comunas SUBDERE, quedó en evidencia nuevamente la relación directamente proporcional señalada en la pregunta anterior sobre la disponibilidad presupuestaria. Así entonces, un 97,6% de los municipios de "grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo" respondió afirmativamente, mientras que en los municipios de "comunas mayores con desarrollo medio" este porcentaje desciende hasta un 86,2%, en los municipios "comunas urbanas medianas con desarrollo medio" alcanza un 80,9%, para continuar descendiendo hasta un 77,5% y un 62,2% en los municipios de "comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio" y de "comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo" respectivamente.

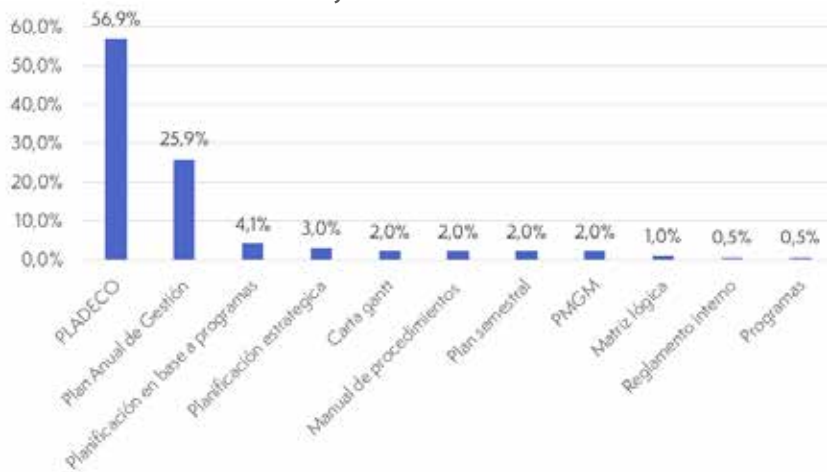
Aplicación de un instrumento de planificación para gestionar trabajo de las DIDECO (según tipología de comunas)



Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

En relación al tipo de instrumento de planificación que utilizan, un mayoritario 56,9% de los municipios de la muestra afirmó que éste correspondía al Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO) y otro 25,9% a un Plan Anual de Gestión. Luego, en menor medida, se emplean las planificaciones que vienen predefinidas en cada uno de los programas gubernamentales que los municipios se encargan de implementar.

Nombre o tipo de instrumento de planificación para gestionar trabajado de las DIDECO



Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

Desagregados también estos tipos de instrumentos de planificación según la tipología de comunas SUBDERE, se pudo evidenciar que de manera transversal el PLADECO es el principal entre los cinco tipos de comunas, seguido de la misma manera por los denominados Planes Anuales de Gestión.

Tipo de planificación	Grupos comunales				
	Grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo	Comunas mayores con desarrollo medio	Comunas urbanas medianas con desarrollo medio	Comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio	Comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo
PLADECO	63,9%	38,1%	52,9%	56,4%	62,7%
Plan Anual de gestión	27,8%	47,6%	23,5%	20,0%	23,5%
Planificación en base a programas	0,0%	0,0%	5,9%	7,3%	3,9%
Planificación estratégica	2,8%	9,5%	2,9%	1,8%	2,0%
Carta Gantt	0,0%	0,0%	5,9%	3,6%	0,0%
Manual de procedimientos	0,0%	0,0%	2,9%	3,6%	2,0%
Plan semestral	0,0%	0,0%	2,9%	1,8%	3,9%
PMGM	2,8%	0,0%	2,9%	1,8%	2,0%
Matriz lógica	0,0%	4,8%	0,0%	1,8%	0,0%
Reglamento interno	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Programas	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%

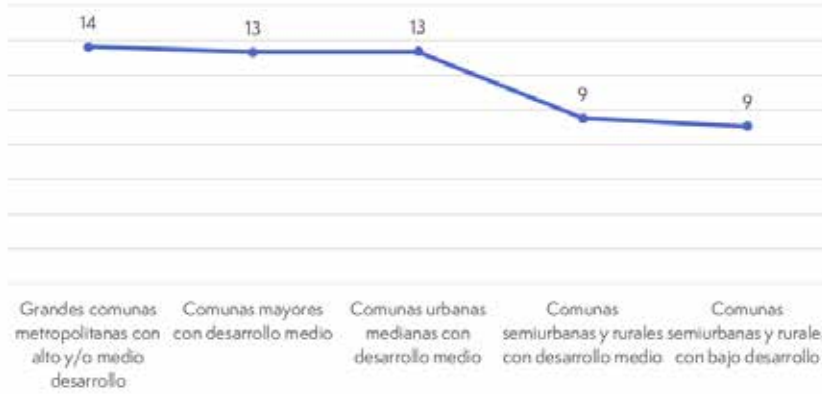
Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

6. ¿Cuántos y cuáles programas con financiamiento gubernamental aplica la DIDECO en la comuna?

Consultados los municipios sobre cuántos y cuáles son los programas con financiamiento gubernamental que aplica DIDECO, se pudo constatar que, en promedio, la cantidad son 11 entre los municipios de la muestra.

Empleando la tipología de comunas de la SUBDERE, se evidenció que los municipios de “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo” aplican 14 en promedio, los municipios de “comunas mayores con desarrollo medio” y de “comunas urbanas medianas de desarrollo medio” 13 en promedio, mientras que en los municipios de “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio” y de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo” el promedio baja a 9.

*Programas sociales gubernamentales aplicados por las DIDECO
(según tipología de comunas)*



Fuente: elaboración propia AMUCH 2019

Finalmente, es menester mencionar que en el proceso de recolección de información, también se preguntó a los municipios de la muestra por el nombre específico de los programas, para así cruzar los datos con los Ministerios correspondientes desde donde emanan dichos programas. No obstante, hubo dificultades debido a los escasos detalles que brindaron los municipios en sus respuestas.

Fuente: elaboración propia AMUCH 2019





Síntesis de Resultados

- Las DIDECO disponen de una dotación de personal de 94 funcionarios(as) en promedio, cifra que les significa ser las direcciones al interior de los organigramas municipales con la mayor cantidad de personal. Esta situación se explica por la gran cantidad de programas gubernamentales o propios que tienen a su haber y que para su ejecución requieren precisamente de un número no menor de personal. En ese sentido, se detectaron brechas entre los grupos comunales, ya que mientras que las DIDECO de municipios de “grandes comunas metropolitanas y mayores con alto y/o medio desarrollo” disponen, en promedio, de 220 funcionarios(as), en municipios de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo” el promedio de funcionarios(as) es de 48.
- En todos los grupos comunales las dotaciones de personal de las DIDECO están conformadas mayoritariamente por funcionarios(as) a honorarios. Esta situación se puede explicar debido a que las DIDECO implementan muchos programas financiados desde el Gobierno central y que por su estructura precisan de la contratación de personal a honorarios.

- Las DIDECO se estructuran en su interior mayoritariamente a través de “oficinas”, o bien a través de la designación de “encargados(as)”. De forma minoritaria están otras instancias internas que se denominan como “departamentos”, “unidades” o “subdirecciones”, entre otras. La denominación más utilizada de manera transversal entre los cinco grupos de comunas corresponde a la de “oficinas”. Sin embargo, en los municipios de “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo” es utilizada en igual proporción la denominación de “departamentos”. Por otro lado, en los municipios de “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio” y de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo” las dos denominaciones mayoritarias corresponden a la de “oficinas” seguida por “encargados(as)”.
- En cuanto al sexo de los(as) Directores(as) de las DIDECO, se pudo determinar que un 58,9% corresponde a mujeres y otro 41,1% a hombres. En los cinco grupos de comunas es mayoritaria la presencia de mujeres. Mientras que la mayor presencia de Directoras de DIDECO se da en municipios de “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio” con un 65%, la menor presencia en cambio se da en municipios de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo” con un 52,8%.
- Un 98,6% de los Directores(as) de DIDECO cuenta con un título profesional universitario y un minoritario 1,4% cuenta con un título técnico, lo que en suma arroja un positivo 100% de estudios superiores. Se determinó además que no existen mayores diferencias entre los grupos comunales en este sentido.
- En cuanto a las profesiones de Directores(as) de DIDECO, un mayoritario 33,6% corresponde a “trabajadores sociales” y un 20,2% a “asistentes sociales”. Después, en menor medida, había profesores de enseñanza básica/media (8,4%) y a mucha más distancia “periodistas” (3,8%), “administradores públicos” (3,8%), entre otras profesiones más.
- En relación al presupuesto con el que cuentan las DIDECO para el presente año 2019, en promedio corresponde a \$953.148.784. Las “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo” disponen, en promedio, de \$2.431.309.529, mientras que las “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo” promedian \$409.447.944, cifras que evidencian una relación directamente proporcional entre el nivel de urbanización y de desarrollo de las comunas y la disponibilidad presupuestaria.
- Por lo general, los municipios de comunas poco urbanizadas y desarrolladas disponen de un presupuesto que casi en su totalidad proviene de distintos programas gubernamentales, mientras que en los municipios de comunas más urbanizadas y desarrolladas es más común que el presupuesto sea el resultado

de la combinación de recursos provenientes de programas gubernamentales y recursos que los municipios son capaces de generar por cuenta propia.

- El 74,9% de las DIDECO dispone de un algún instrumento de planificación que oriente su gestión. Entre los grupos de comunas, fueron mayoritariamente las más urbanizadas y desarrolladas las que informaron contar con alguno. De manera transversal el PLADECO es el principal instrumento de planificación entre los cinco tipos de comunas, seguido de la misma manera por los denominados Planes Anuales de Gestión. Luego, en menor medida, se emplean las planificaciones que vienen predefinidas en cada uno de los programas gubernamentales que los municipios se encargan de implementar.
- Consultados los municipios sobre cuántos y cuáles son los programas con financiamiento gubernamental que aplica DIDECO, se pudo constatar que, en promedio, la cantidad son 11 entre los municipios de la muestra. Las DIDECO de municipios de "grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo" aplican 14 en promedio, cifra que va bajando a medida que disminuye hasta alcanzar los 9 en promedio en "comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo".



Conclusiones

Las DIDECO se caracterizan por ser una de las direcciones más grandes en la estructura orgánica de los municipios considerando la cantidad de funcionarios(as) que se desempeñan en ellas. Esto se debe principalmente a la gran cantidad de programas y acciones que tienen a su haber, siendo la mayoría de estos programas y acciones financiados desde el nivel central, principalmente a través del Ministerio de Desarrollo Social, entre otros ministerios.

En relación a esto último, al ser financiados estos programas e iniciativas desde el nivel central y no con fondos de los mismos municipios, ocurre que la mayoría de los funcionarios(as) de las DIDECO poseen calidad jurídica a honorarios. Desde hace unos años esta situación se ha vuelto problemática porque son cada vez más las responsabilidades que se le asignan a las DIDECO, lo que les ha significado ir aumentando de manera considerable sus dotaciones de personal a honorarios. Lo complejo de esto es que, en muchos casos, la infraestructura y dependencias que ocupan las DIDECO en los municipios no están dando abasto para acoger un número cada vez mayor de funcionarios, lo que ha devenido en DIDECO sobrepobladas, sin espacios e instalaciones adecuadas, afectando con ello, en menor o mayor medida, la calidad de vida laboral de quienes trabajan en ellas.

Además, lo aún más complejo es que la calidad jurídica a honorarios está sujeta a condiciones y beneficios laborales distintos a las que poseen los funcionarios(as) municipales de planta y contrata, situación que en muchos casos genera desigualdades que también afectan el clima laboral al interior de las DIDECO.

A partir de esto último, y aun habiendo una férrea voluntad de las DIDECO por cumplir con todas sus obligaciones, es muy común que sus funcionarios(as) a honorarios manifiesten verse afectados por una sobrecarga laboral, por la falta de beneficios laborales básicos que tienen que ver con su seguridad social, por los estrictos horarios de trabajo que deben cumplir incluso fuera de la jornada habitual de trabajo y eso a pesar de que, por su calidad jurídica a honorarios, no debieran cumplir con un horario laboral determinado.

A todo ello se suman también problemas tales como la escasez de presupuesto, la falta de coordinación con algunas instancias ministeriales encargadas de supervisar el trabajo que realizan las DIDECO, la recepción tardía de fondos y recursos que provienen desde el Gobierno central, entre otros problemas más.

En suma, todo este escenario ha generado en las DIDECO la percepción de que su rol termina enfocándose principalmente en la administración de recursos provenientes del Gobierno central, sin haber los suficientes espacios para incidir en la toma de decisiones respecto a lo que éstas deberían o podrían hacer. Esta percepción se refleja también en cierto malestar en las DIDECO que tiene que ver con que muchos de los programas del Gobierno central, cuya implementación se asigna a los municipios, muchas veces se estructuran de manera estandarizada, sin distinguir las realidades específicas que enfrentan las comunas y municipios a lo largo y ancho del país. Esta estandarización muchas veces genera inconvenientes administrativos que suponen una carga laboral adicional y que las DIDECO deben intentar resolver aun sin contar con los recursos para ello.

En conclusión, se puede afirmar que las DIDECO son, sin duda alguna, fundamentales para la gestión municipal considerando cuán determinantes son los servicios que brindan a los vecinos y vecinas de las comunas del país. En virtud de esta importancia, se precisa urgentemente de distintas medidas políticas y administrativas que contribuyan a minimizar los problemas antes descritos, de manera tal de favorecer la promoción de la calidad de vida laboral de los funcionarios(as) de las DIDECO, lo que en última instancia se traduciría en servicios de mejor calidad y en una promoción más efectiva del desarrollo comunitario.

Referencias

- BCN. (9 de Mayo de 2006). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=251693>



CARACTERIZACIÓN DE LAS
DIRECCIONES DE
DESARROLLO
COMUNITARIO

Dirección de Estudios
Asociación de Municipalidades de Chile

———— Junio 2019 ————



Amuch



@AmuchChile



amuch.cl



TV Amuch Chile