

ACTUALIZACIÓN PLAN DE DESARROLLO COMUNAL DE JUAN FERNÁNDEZ 2025–2029

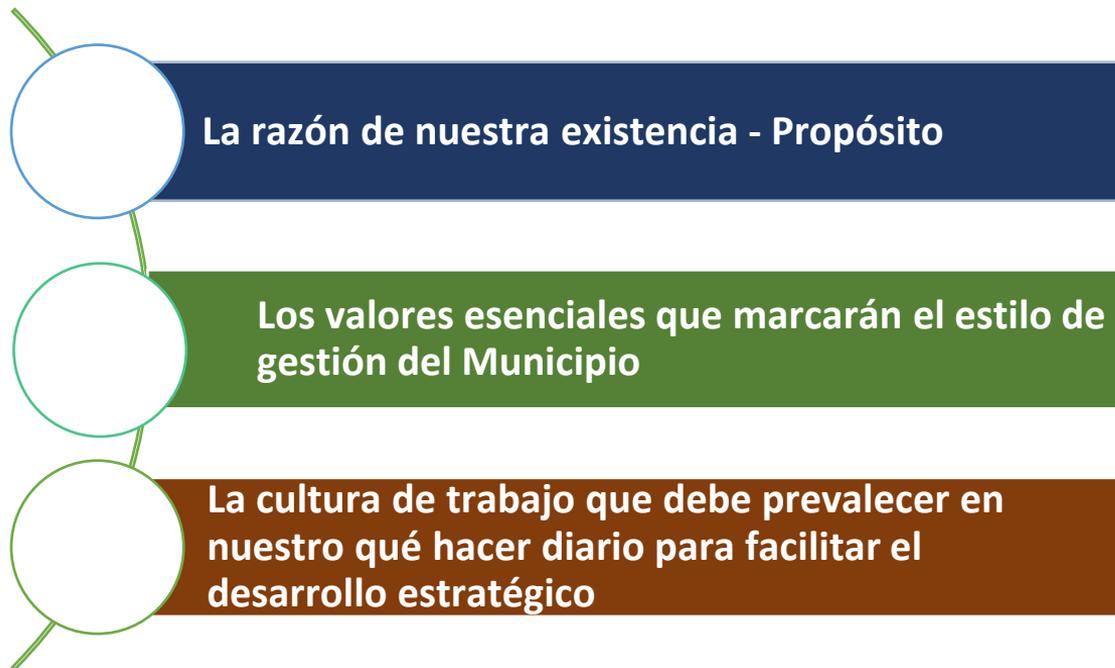
TALLER MISIÓN INSTITUCIONAL



MARTES 06 de agosto de 2024

Misión Institucional

La misión describe :



Marco de propósito organizacional

Ley de Municipalidades:

“Satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas”

Fin último:

Razón de existencia

¿Para qué existimos como organización (razón de existencia)?

PROPÓSITO

¿A quién y para qué fines del bien común contribuimos (sociales, económicos y/o ambientales).?

Contribución:

Grupos de interés, sociedad

Inspiración:

Colaboradores/as en el día a día

¿Para qué se levantan las personas de mi organización cada mañana de lunes a viernes?.

Valores esenciales

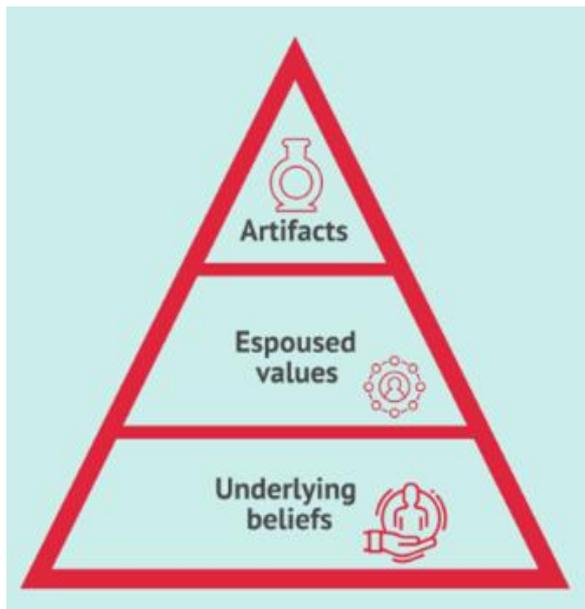
Los **valores esenciales** de una organización son las creencias, características y normas conductuales que se esperan de los/as colaboradores en su forma de relacionarse y realizar sus actividades para perseguir su imagen objetivo y propósito institucional.



- La mayoría de las organizaciones identifica de cuatro a ocho valores esenciales
- Los valores se relacionan con un trato justo, integridad, conducta ética, sentido innovador, trabajo en equipo, calidad suprema, servicio superior al cliente, responsabilidad social y ciudadanía comunitaria, entre otros aspectos

¿Qué es la cultura organizacional?

En 1986 Edgar H. Schein definió la cultura empresarial como un **conjunto de supuestos y creencias sobre las cuales las personas basan sus conductas diarias en el desempeño de su trabajo**, marcando tres niveles diferenciados: los artefactos, los valores y los supuestos.



Descripción

- Aspectos observables.
- Proporciona información superficial sobre la cultura
- Incluye valores comunicados a través de declaraciones de misión, estatutos y declaraciones culturales explícitas.
- Los elementos culturales más profundos y muchas veces subconscientes

Ejemplos

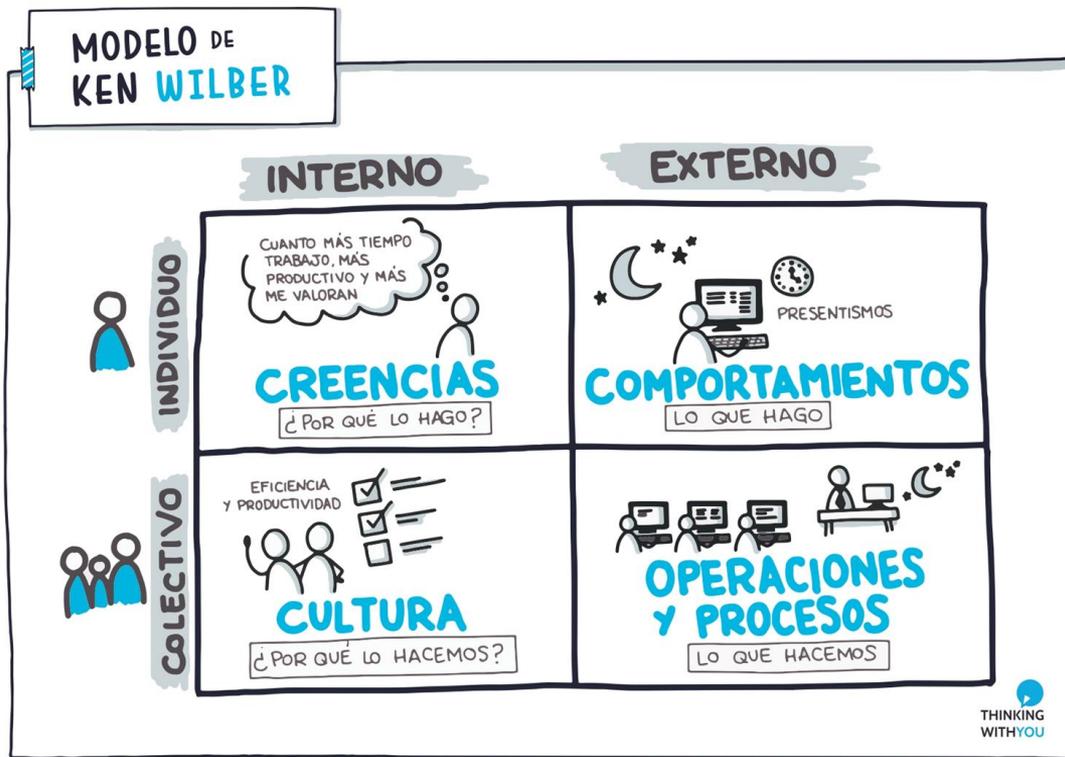
- Decoración de la oficina
- Código de vestimenta
- Comportamientos observables de los empleados
- Símbolos y logotipos
- Declaraciones de visión y misión organizacional – Valores y principios de la empresa – Contratos y acuerdos de equipo - Políticas
- Creencias subconscientes sobre la toma de decisiones – Suposiciones sobre la colaboración y el trabajo en equipo – Actitudes profundamente arraigadas hacia el riesgo y la innovación

¿Por qué es importante la cultura organizacional?



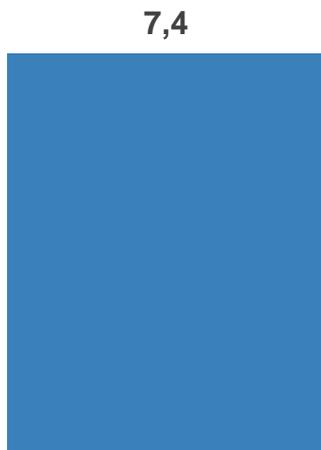
- **Regularidad en los comportamientos observados:** las interacciones entre los participantes se caracterizan por un lenguaje común, terminologías propias y rituales relacionados con conductas y diferencias.
- **Normas:** patrones de comportamiento que comprenden guías sobre la manera de hacer las cosas.
- **Valores predominantes:** valores que la organización defiende en primera instancia y que espera que los participantes compartan, como calidad del producto, bajo ausentismo o alta eficiencia.
- **Filosofía:** políticas que refuerzan las creencias sobre cómo tratar a empleados y clientes.
- **Reglas:** lineamientos establecidos y relacionados con el comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprender esas reglas para que el grupo los acepte.
- **Clima organizacional:** sentimiento transmitido por el ambiente de trabajo: cómo interactúan los participantes, cómo se tratan las personas entre sí, cómo se atiende a los clientes, cómo es la relación con los proveedores, etcétera

MISIÓN + VALORES + CULTURA



El qué hacer Municipal es clave en el desarrollo del PLADECO y de la Comuna

¿En qué medida el éxito del desarrollo futuro de la comuna depende de las capacidades, recursos y competencias de los colaboradores del Municipio?



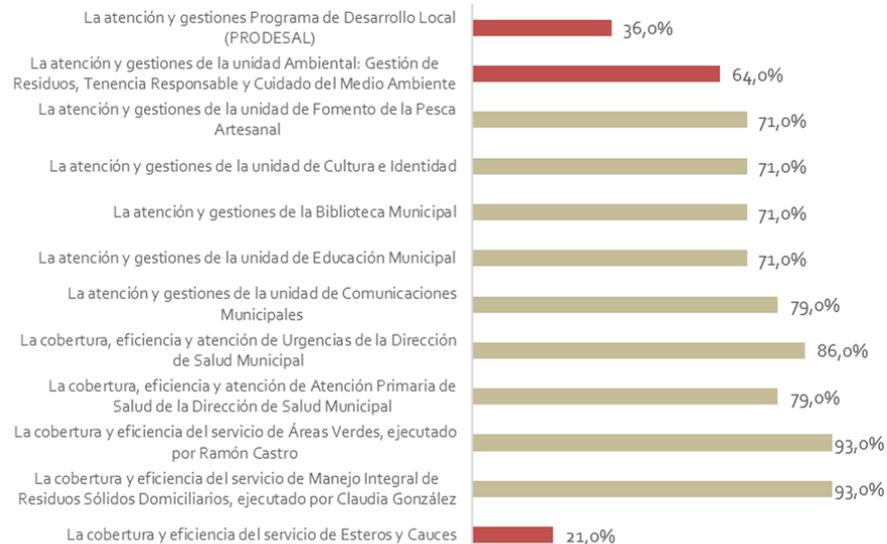
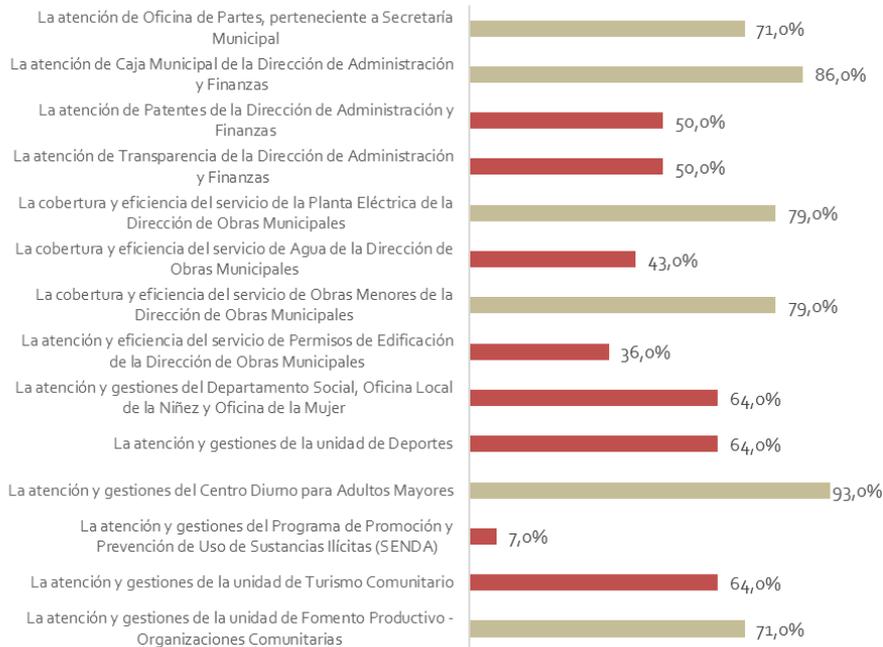
¿En qué medida el éxito de ejecución del PLADECO que estamos diseñando depende de las capacidades de gestión del Municipio?



La ciudadanía presenta un nivel de satisfacción neto de los servicios municipales de un 65%

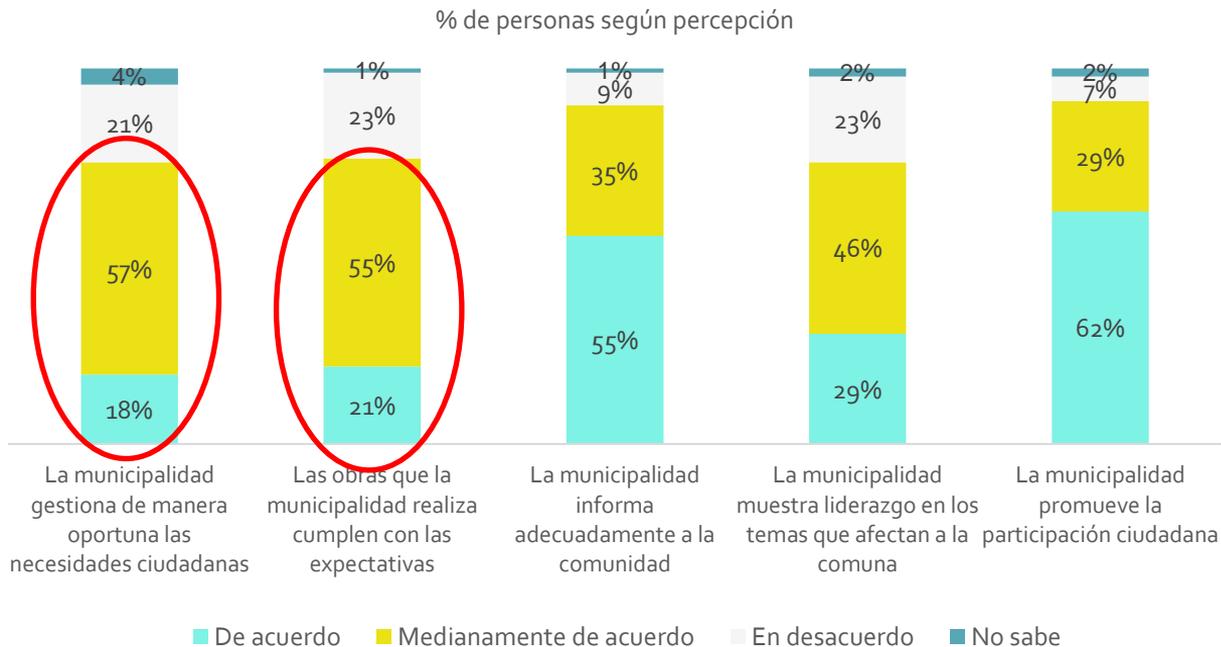
Resultados encuesta ciudadana evaluación servicios municipales

% de respuestas, cómo evalúan...



Fuente: Encuesta Cobertura y Eficiencia de los Servicios Municipales. DIDECO, 2024.

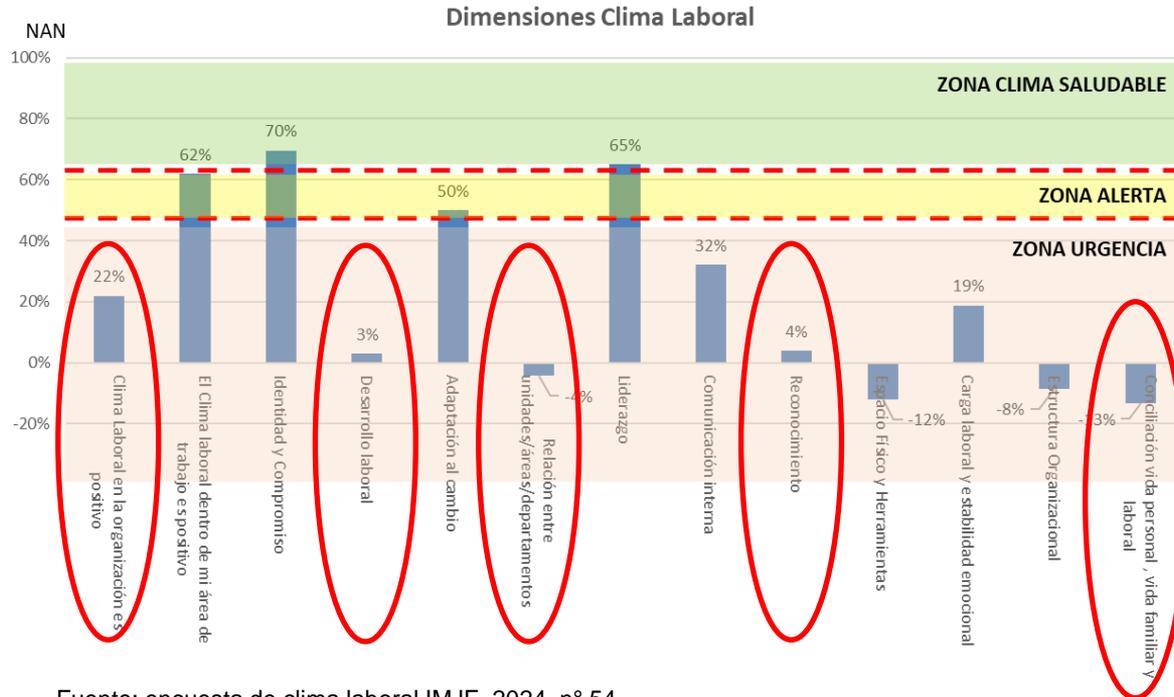
Las brechas detectadas: Cumplir expectativas de obras y gestión oportuna de las necesidades



Fuente: Consulta Ciudadana PLADECO de Juan Fernández 2025-2029, Abril 2024.

Es crítico mejorar este indicador para generar capacidades y competencias internas alienadas con los desafíos del territorio y las necesidades y expectativas de la comunidad

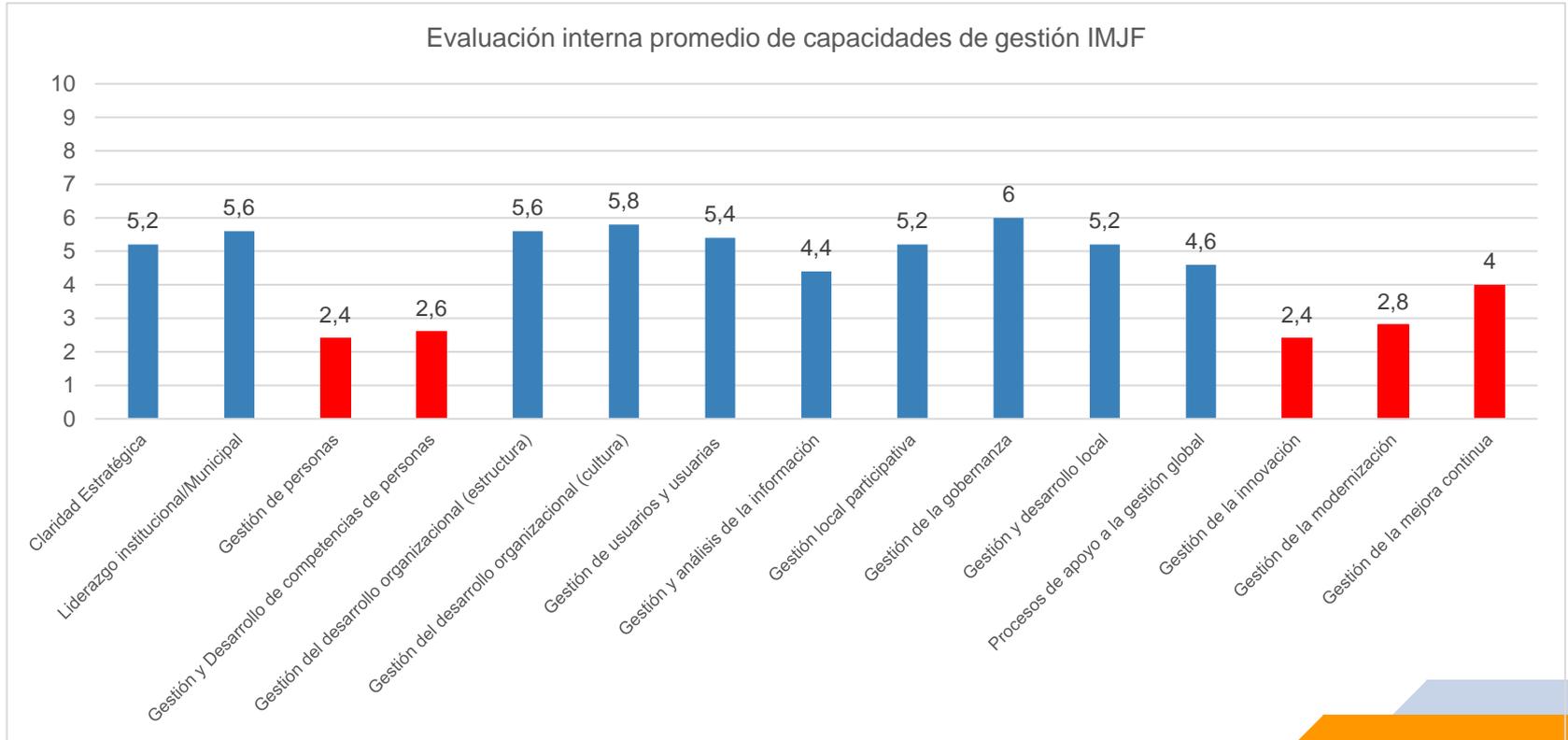
Gráfico 8 Síntesis Dimensiones de Clima Laboral IMJF – Nivel de Acuerdo Neto (NAN)



Fuente: encuesta de clima laboral IMJF, 2024, n° 54

Las capacidades de gestión de personas, innovación, modernidad y mejora continua son las más bajas

Gráfico 4 Análisis interno capacidades de gestión – promedio 5 directores



Fuente: Taller gestión interna Directores.

Construyendo el propósito

PROBLEMÁTICA

Demandas de la ciudadanía y requerimientos del desarrollo comunal presionan a la gestión municipal para el mejoramiento de los servicios y la gestión



Fin último:
Razón de existencia

PROPÓSITO

Contribución:
Grupos de interés,
sociedad

Inspiración:
Colaboradores/a
s en el día a día

Construyendo el propósito

Responda la pregunta dentro de cada rectángulo, con puede ser 1 frase o hasta 3 conceptos



Para qué existimos como organización (razón de existencia).

Responsabilidad Comunitaria

Colaboración y cohesión con y para la comunidad.

Gestionar y administrar asuntos locales con la mayor cercanía a la comunidad

Gobernanza y desarrollo local

Vínculo Estado-Territorio

Ordenamiento del desarrollo comunal

Para gobernar y desarrollar la comuna

Para qué fines del bien común contribuimos (sociales, económicos y/o ambientales).

para dar respuesta las necesidades de la comunidad con un contexto especial

equilibrio ecosistémico

equidad social

Mejorar la calidad de vida

gestiones para la mejora en la calidad de vida de la comunidad

Identificar y satisfacer necesidades de la comunidad

equilibrio ecosistema, incluido ser humano

Para qué se levantan las personas de mi organización cada mañana de lunes a viernes.

Levantamiento de propuestas y problemáticas comunitarias para la generación de posibles soluciones.

Para resolver, gestionar, planificar y ejecutar acciones tendientes a dar respuesta a las necesidades y al desarrollo comunitario

Dar marcha a las políticas planteadas para la mejora de la comuna

Gestionar y desarrollar proyectos en pos del desarrollo de la comuna

Planificar, desarrollar, proponer proyectos en pos del desarrollo comunitario.

mejorar las condiciones de vida en la comunidad

Valores esenciales

Qué valores son claves para alcanzar nuestra imagen, objetivo y propósito organizacional , dentro de un marco de respeto, buen clima de trabajo y en cumplimiento con la ley. Indique no más de 3 por rectángulo



Indique valores vinculados con el relacionamiento con otros y cuidado y desarrollo personal

ética, moral y responsabilidad.

Profesionalismo
Compañerismo
Colaboración

Respeto, voluntad, colaborativo y profesionalismo.

Respeto, trabajo en equipo, empatía, colaboración

Indique valores vinculados con el desarrollo organizacional e institucional

tolerancia, resolutivo, perseverancia y positivismo.

Ética, responsabilidad, perseverancia y compromiso

Disciplina, profesionalismo, adaptación, y compromiso

- Innovación ("hacer las cosas como siempre" no significa que esté bien)
-Compromiso
-Ética

Indique valores vinculados con la obtención de resultados, objetivos y la excelencia

resiliente

perseverancia, orden, disciplina, constancia.

XXXXX

Flexibilidad (adaptarse rápidamente a los cambios)
Proactividad
Perseverancia

Cultura organizacional

¿Responda la pregunta cómo haremos las cosas aquí para tener éxito en nuestros objetivos y propósito?. Ubique el círculo en la posición que mejor represente su visión al respecto

