

2018



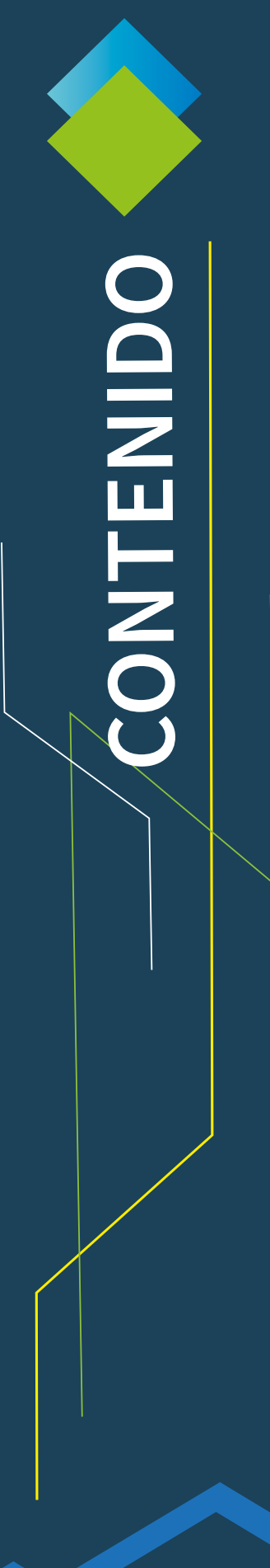
MEMORIA DE LABORES

Plan de Prestaciones del Empleado Municipal



Trabajando en beneficio
de los Empleados Municipales activos y jubilados





CONTENIDO

Junta Directiva.....	4
Presentación.....	5
Fundamento Legal	6
Misión y Visión.....	7
Organigrama.....	8
Reserva Técnica.....	9
Acciones Interinstitucionales.....	10
Servicio de Apoyo Económico Póstumo.....	12
Servicio de Pensión Económica Oportuna.....	14
Pensiones y Prestaciones.....	15
Contribuyente del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.....	17
Pensión por Vejez.....	18
Pensión por Invalidez	19
Beneficio a las 339 Municipalidades del País.....	20
Plan de Capacitación PPEM-ANAM-INFOM.....	21
Reducción de la Mora.....	23
Denuncias efectuadas ante las autoridades correspondientes.....	24
Eliminación del Subregistro.....	24
Atención a Asociaciones de Jubilados.....	25
Reconocimientos.....	26
Actividades de Apoyo Social.....	27
Reestructuración Administrativa.....	28
Gerencia.....	30
Sub Gerencia.....	31
Unidad de Auditoria Interna y Cumplimiento de Procesos.....	32
Dirección de Asesoría Jurídica.....	34
Dirección de Recursos Humanos y Servicio al Empleado Municipal.....	36
Dirección de Desarrollo Administrativo Institucional.....	38
Dirección Financiera.....	40
Dirección de Clases Pasivas.....	42
Digitalización	43
Dirección de Delegados y Técnicos Regionales.....	47
Dirección de Informática y Sistematización Institucional.....	48
Secretaría de Planificación.....	49
Unidad de Acceso a la Información Pública.....	51
Unidad de Comunicación Social.....	52



JUNTA DIRECTIVA



José Adolfo Quezada Valdez
Ericka Mercedes Valdez Arriola
Alfredo Trinidad Velásquez
Francisco Abraham Sandoval García
Evelyn Carolina Morales Ruiz

Mario Vitelio Yantuchi Albizures
Nilsa Johana Fuetterer Moran de Amado
Rolando Miguel Ovalle Barrios
Mellina Beatriz Salvador Ajcuc

Representante Titular ANAM (Presidente)
Representante Titular ANEM (Vocal I)
Representante Titular INFOM (Vocal II)
Representante Titular MINTRAB (Vocal III)
Secretaria Junta Directiva PPEM

Representante Suplente ANAM
Representante Suplente ANEM
Representante Suplente INFOM
Representante Suplente MINTRAB

PRESENTACIÓN



El Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, es una Institución que inició labores el 11 de septiembre del año de 1968 y actualmente cubre necesidades originadas por conceptos de vejez, invalidez y muerte, de empleados municipales de la República de Guatemala, con excepción de los servidores públicos de la Municipalidad de la ciudad de Guatemala, de conformidad con el artículo 1, del Decreto 44-94, Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y su Reglamento.

Es una entidad estatal, autónoma para el cumplimiento de sus fines, de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo objetivo primordial es el beneficio de los trabajadores municipales, por medio de una eficiente labor administrativa, financiera y operativa, en tal circunstancia; la presente memoria de labores que a continuación se presenta, establece los resultados más relevantes que la Junta Directiva de la Institución ha realizado en el trayecto de su gestión durante los años 2016, 2017, y 2018.

Tiene como propósito, presentar en forma comparativa, los resultados financieros, administrativos y la ejecución transparente que ha permitido optimizar los recursos en la gestión, permitiendo avances en forma precisa y acciones que redundan en procedimientos ágiles en beneficio al jubilado y empleado municipal.

La información contenida en el presente documento es de carácter oficial y de dominio público, para cualquier persona, institución o medio de comunicación del país que esté interesado.

FUNDAMENTO LEGAL



El Congreso de la República de Guatemala, con base en las facultades que le confieren el inciso a) del Artículo 171 y Artículo 134 de la Constitución Política de la República de Guatemala, emitió el Decreto 44-94, Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, mediante el cual se creó la entidad estatal identificada con este último nombre, teniendo por objeto: a) El beneficio de todos los Trabajadores Municipales de la República de Guatemala, con excepción de los servidores públicos de la Municipalidad de la Ciudad de Guatemala y, b) Aplicar y administrar un régimen de pensiones y prestaciones para cubrir las necesidades por vejez, invalidez y muerte del sector laboral mencionado.

Para cumplir con su mandato, la ley estableció como autoridad superior dentro de la organización, a la Junta Directiva; a quien dentro de sus atribuciones le compete aprobar o modificar el presupuesto anual de funcionamiento del Plan de Prestaciones de Empleado Municipal conforme a los recursos autorizados para su financiamiento. Por su parte, la Gerencia, en su calidad de órgano o autoridad administrativa superior en jerarquía, es responsable de la administración general de la oficina, encargada del funcionamiento de la Institución, así como del correcto manejo de sus fondos, según la ley.

MISIÓN

Ser la institución que administre el régimen de pensiones y prestaciones de los empleados municipales de la República de Guatemala (con excepción de la Municipalidad de la ciudad de Guatemala) de manera transparente y eficaz, para atender y cubrir, oportunamente las necesidades originadas por vejez, invalidez y muerte de los beneficiarios del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.

VISIÓN

Que el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal sea reconocido por la atención a la población de pensionados a nivel nacional por medio de sus sedes regionales, creadas como resultado de la labor realizada por una Institución innovadora, efectiva con miras hacia el futuro.



PLAN DE PRESTACIONES
DEL EMPLEADO MUNICIPAL

ORGANIGRAMA



Plan de Prestaciones del Empleado Municipal



LOGROS

RESERVA TECNICA

La Reserva Técnica hasta el mes de diciembre del año 2018, alcanzó un monto total de 270 millones de quetzales, obteniendo una recaudación para el ejercicio fiscal 2018 de 67 millones de quetzales.

Sextuplicando el monto de inversión en los diferentes bancos del sistema, haciendo un comparativo del año 2010 a la fecha, la Reserva Técnica ha crecido gracias a la buena voluntad y la transparencia establecida en los recursos administrativos financieros y contables del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, dichos procesos han sido guiados y coordinados por la Junta Directiva de la Institución, llevando a cabalidad los procesos de Contraloría General de Cuentas, con el fin de fortalecer las capacidades de la Institución, en las atribuciones de cada una de las personas que forman parte del equipo organizacional del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.

RESERVA TÉCNICA -en millones de quetzales- INCREMENTO 2010-2018 Q. 212 MILLONES



Fuentes: Datos tomados de la Dirección Financiera, PPEM diciembre 2018

ACCIONES INTERINSTITUCIONALES

Con el objetivo de establecer mejores condiciones para los señores jubilados y para los empleados municipales de las 339 Municipalidades del país, el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, ha desarrollado acciones interinstitucionales que permiten establecer mecanismos para medir la eficiencia, eficacia y efectividad de las acciones administrativas, en ese sentido en el año 2018 se realizaron varios convenios interinstitucionales, entre los que destacan el convenio con la Asociación Nacional de Municipalidades de la República de Guatemala -ANAM-, que fortaleció el sistema de recaudación de la Reserva Técnica al contribuir con sus sedes regionales y su personal, asimismo es importante establecer que gracias a la Asociación Nacional de Municipalidades de la República de Guatemala -ANAM- la Reserva Técnica se incrementó considerablemente, otro convenio interinstitucional que fue de fortalecimiento para el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, fue de el Instituto de Fomento Municipal -INFOM-, el cual permitió a través de los convenios de pago entre las Municipalidades y el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, recaudar una cantidad económica que sirvió para el desarrollo administrativo del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.



Dentro de las acciones interinstitucionales, también se puede mencionar la actividad permanente con Expo Muni, en virtud que a través de esta entidad el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, ha dado a conocer sus objetivos y transparencia en el transcurso del año 2018.

La colaboración estrecha que el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, ha desarrollado con las señoras esposas de los Alcaldes Municipales de las 339 Municipalidades del país ha servido para fortalecer la institucionalidad, determinando por medio de los congresos el desarrollo local para las Municipalidades y dando a conocer los objetivos primordiales de esta Institución.



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante el año de 2018, firmó convenio de Cooperación con el fin de fortalecer los mecanismos de información relacionados a los jubilados y a las prestaciones de ley, este convenio ha sido de beneficio para esta Institución, en virtud que se han efectuado varias fases en la etapa de información, beneficiando al usuario final y atendiendo de una manera práctica y efectiva a los señores jubilados.



SERVICIO DE APOYO ECONÓMICO PÓSTUMO

Según el Decreto 44-94 del Congreso de la República de Guatemala, el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, artículo 16 de su Reglamento, se indica que en caso de ocurrir el fallecimiento de un miembro del PLAN, se pagará por una sola vez a los beneficiarios que hubiere designado el trabajador o jubilado Municipal, el equivalente aun mes de salario o pensión, por cada año laborado, prestación, que no será mayor a quince veces conforme el último salario o pensión devengados y para el cálculo de la Prestación por Fallecimiento tanto al salario, así como la pensión, no podrá exceder el monto de TRES MIL seiscientos veintitrés quetzales (Q3,623.00) monto regulado como máxima pensión en el artículo 5 cuarto párrafo, y artículo 12 segundo párrafo, del reglamento de la Ley Orgánica del Plan, Decreto Legislativo 4-94. Para gozar de esta prestación es requisito que el fallecido, tenga como mínimo seis meses de ser miembro del Plan. No se exigirá este requisito, en caso de muerte por accidente, en cuyo caso, si los servicios no comprenden seis meses, la Prestación se pagará proporcionalmente al tiempo cotizado. Con el objeto de prestar la protección necesaria a los beneficiarios de quienes fallecieron, al establecerse plenamente la calidad de beneficiarios, el Plan, con base en el principio de inmediatez, podrá cancelar al beneficiario, un anticipo del cincuenta por ciento (50 %) del monto total de la prestación por fallecimiento, a efecto de que pueda el beneficiario sufragar los primeros gastos.

Asimismo el artículo 17, E indica que en caso de muerte presunta el miembro del PLAN, la prestación se pagará previa declaración judicial, en tal sentido y a partir de ese momento principiará a correr la prescripción. El artículo 18. indica que en caso de varios beneficiarios, a falta de instrucciones precisas del fallecido, el monto de la prestación por muerte, se distribuirá en partes iguales. Así también el artículo 19, indica que en caso de que un miembro del PLAN, no hubiere designado beneficiarios, o éstos ya hubiera fallecido, quienes se consideren con derecho a la sucesión, deberán ser legalmente declarados. Los beneficiarios supérstites, recibirán en todo caso, su parte alícuota.

SERVICIO DE APOYO ECONÓMICO PÓSTUMO

	ACTIVIDAD	PAGADO
411	Ayuda para Funerales	Q. 299,823.47
412	Prestaciones póstumas	Q. 8,412,152.58
	TOTAL	Q.8,711,976.05

Fuente: Datos tomados de la Direccion Financiera, PPEM diciembre 2018



SERVICIO DE PENSIÓN ECONÓMICA OPORTUNA

Según el Decreto Legislativo 44-94 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleo Municipal, artículo 4 del Reglamento del las prestaciones que se otorguen al tenor de lo dispuesto en la mencionada ley son adicionales a los beneficios que cualquier otro Plan de Prestaciones o seguro pudiera proporcionar a los afiliados, quienes quedarán afectos a cumplimiento de sus obligaciones de contribuyentes conforme a las leyes de la República con total independencia de sus obligaciones como beneficiarios del Plan.

La Ejecución Presupuestaria del grupo 4, transferencias corrientes, durante el período de enero a diciembre del año 2018, muestra un pago de obligaciones que corresponde a los renglones presupuestarios -421- "Pensiones" y -429- "otras Prestaciones y Pensiones" con un monto total de Q. 144,226,793.65 demostrando que el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, ha cumplido fielmente con el mandato legal que le corresponde ante la población de Jubilados Municipales.

SERVICIO DE PENSIÓN ECONÓMICA OPORTUNA

REGLON	ACTIVIDAD	PAGADO
421	Pensiones	Q.117,567,588.58
421	Pensiones	Q.5,200,000.00
429	Otras prestaciones y Pensiones	Q.21,459,205.07
	TOTAL	Q. 144,226,793.65

Fuente: Datos tomados de la Direccion Financiera, PPEM diciembre 2018

PENSIONES Y PRESTACIONES

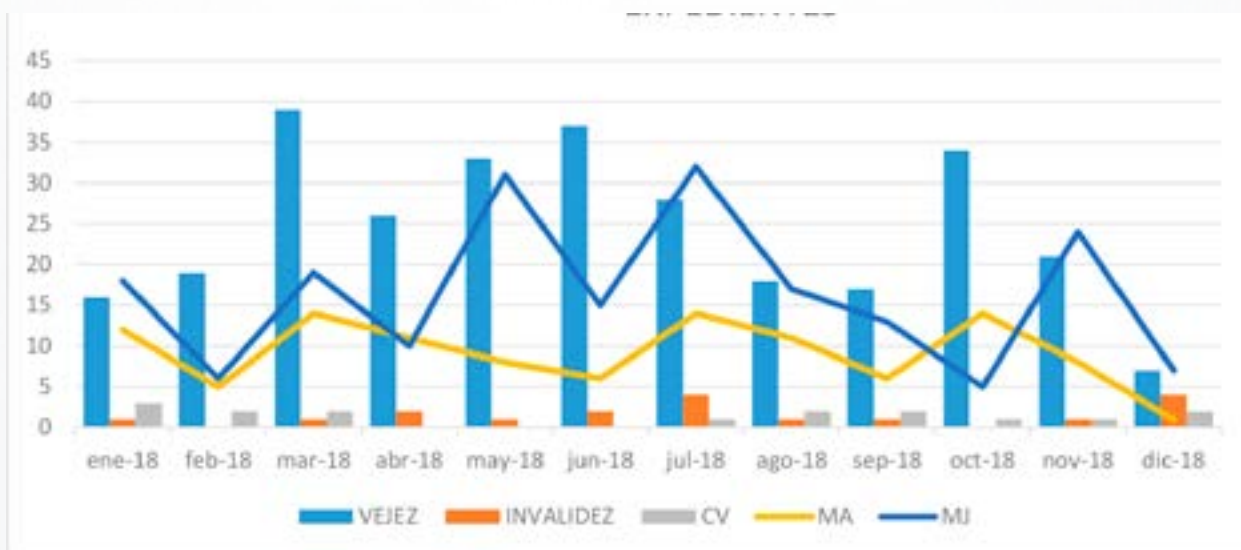
El Plan de Prestaciones del Empleado Municipal como entidad estatal y autónoma, tiene por objetivo fundamental proporcionar a los trabajadores municipales de la República de Guatemala, (exceptuándose los de la Municipalidad de la Ciudad de Guatemala, quienes poseen un plan propio por el cual se rigen), pensiones por vejez invalidez y en caso de fallecimiento la prestación por muerte de los beneficiarios o herederos del trabajador fallecido.

Durante el año 2018 se trabajaron 636 pensiones y prestaciones que vinieron a beneficiar a una cantidad de jubilados de las Municipalidades del país, asimismo dentro de las estadísticas identificadas, se estableció que no hay ningún reclamo por parte de los pensionados, en virtud que todos los expedientes fueron trabajados de manera eficiente, de tal circunstancia a continuación se presenta el cuadro general sobre los datos establecidos que contienen las estadísticas por expediente atendido.

TOTAL DE EXPEDIENTES SEGÚN TRAMITE SOLICITADO

	VEJEZ	INVALIDEZ	CV	MA	MJ	TOTAL
ene-18	16	1	3	12	18	50
feb-18	19	0	2	5	6	32
mar-18	39	1	2	14	19	75
abr-18	26	2	0	11	10	49
may-18	33	1	0	8	31	73
jun-18	37	2	0	6	15	60
jul-18	28	4	1	14	32	79
ago-18	18	1	2	11	17	49
sep-18	17	1	2	6	13	39
oct-18	34	0	1	14	5	54
nov-18	21	1	1	8	24	55
dic-18	7	4	2	1	7	21
TOTAL	295	18	16	110	197	636

Fuente: Unidad de Análisis



Fuente: Unidad de Análisis



CONTRIBUYENTES DEL PLAN DE PRESTACIONES

Según el Artículo 2 del Reglamento a la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal Decreto 44-94 del Congreso de la República de Guatemala: Son beneficiarios y contribuyentes del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, todos los trabajadores de las municipalidades de la República en activo, exceptuándose a los servidores de la Municipalidad de la Ciudad de Guatemala; y están obligados a contribuir con las cuotas proporcionales a su salario que se fijen en este reglamento, para poder gozar de los derechos y beneficios. También serán beneficiarios del PLAN, los empleados administrativos de la institución, en las mismas condiciones de los trabajadores municipales. De manera voluntaria y optativa, podrán ser beneficiarios y contribuyentes del plan los alcaldes municipales y miembros de los Concejos Municipales que deseen acogerse al PLAN en lo que les beneficie, previa solicitud por escrito y fijación de las condiciones en cada caso concreto. Así también podrán acogerse de manera voluntaria quienes prestan servicios a las municipalidades del país bajo contrataciones no calificadas como relaciones de dependencia y los miembros de la Junta Directiva del PLAN mientras duren en el cargo. Los contribuyentes voluntarios podrán ser miembros activos y contribuir durante el tiempo que gocen de dicha calidad y en caso de cumplir con los requisitos de tiempo de servicio y contribución, podrán optar por los beneficios de clases pasivas.

Según el Artículo 3 del Reglamento a la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal Decreto 44-94 del Congreso de la República de Guatemala: El trabajador que cese en su empleo, dejará de ser miembro del PLAN, al término de la prescripción, pero al reincorporarse al servicio municipal recuperará su calidad de afiliado y se le acumulará el tiempo de servicio anteriormente prestado. El ex-miembro que voluntariamente desee pertenecer al PLAN para alcanzar el tiempo de servicio, lo podrá hacer siempre que no hubiere transcurrido el término de la prescripción a que se refiere el artículo 22 de la Ley Orgánica, solicitando por escrito al PLAN su incorporación como contribuyente voluntario, debiendo a su vez, cancelar mensualmente a partir de su aceptación las cuotas LABORAL y PATRONAL, con base en el último sueldo devengado.

PENSION POR VEJEZ

Según el artículo 5 del Reglamento del Decreto 44-94, Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, el miembro del Plan que en ejercicio de sus funciones cumpla la edad de (55) cincuenta y cinco años, salvo lo preceptuado en el último párrafo del artículo 3º. Del Reglamento de la Ley Orgánica, tiene derecho a solicitar. Pensión por vejez de acuerdo con la escala siguiente:

AÑOS DE SERVICIO

Los primeros

20	50 %
21	54 %
22	60 %
23	64 %
24	68 %
25	70 %
26	74 %
27	78 %
28	80 %
29	84 %
30	88 %
31	90 %
33	95 %
35	100 %

El miembro del PLAN que tenga treinta (30) años de servicio municipal tendrá derecho a solicitar pensión cualquiera que sea su edad. En todos los casos contemplados, la pensión se determinará con base en el promedio de salario mensual devengado durante los últimos (4) cuatro años y en los porcentajes arriba indicados.

La Pensión por Vejez, se pagará por mensualidades vencidas, a partir de la fecha en que se haga efectivo el retiro del cargo que desempeñe el empleado, o bien, desde la fecha en que se emita la resolución respectiva, si el trabajador ya no estuviera en el ejercicio de su cargo, y no hubiera transcurrido el término de la prescripción a que se refiere el Artículo 22 de la Ley Orgánica.



La pensión por vejez, en ningún caso, será menos de QUINIENTOS QUETZALES EXACTOS (Q500.00) mensuales, salvo lo dispuesto en el Artículo 9 del Reglamento de la Ley Orgánica, y no podrá exceder de TRES MIL SEISCIENTOS VEINTITRES QUETZALES (Q3,623.00) mensuales, siendo entendido que este beneficio podrá modificarse a solicitud de la Gerencia o de algún miembro de Junta Directiva, de conformidad con los Estudios Actuariales posteriores o según las capacidades económicas del PLAN.

PENSION POR INVALIDEZ

Según el Artículo 10 del Reglamento a la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal Decreto 44-94 del Congreso de la República de Guatemala: Todo miembro del PLAN tiene derecho a solicitar pensión por invalidez, siempre que tenga un mínimo de 10 años de labores, y demuestre fehacientemente por medio de certificación extendida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, o por dos médicos especialistas en la materia, que se encuentra incapacitado total y permanentemente para desempeñar sus actividades laborales, con motivo de padecer enfermedad física o mental. El Plan podrá constatar a través de médicos especializados lo conducente.

Según el artículo 11 del Reglamento a la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal Decreto 44-94 del Congreso de la República de Guatemala: El miembro del Plan, que durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, sufre un accidente que tenga como consecuencia la invalidez total o permanente para dedicarse a sus labores, tendrá derecho a pensión por invalidez, y en este caso, se omitirá el requisito de diez años de servicio, su reclamación podrá hacerla desde el momento en que sea declarada legalmente tal invalidez.

Es entendido que la invalidez temporal, no queda comprendida en este Capítulo, pues en ese caso, únicamente gozará de los beneficios que establecen las leyes que rigen al Instituto de Guatemalteco de Seguridad Social. La invalidez adquirida antes de pertenecer al PLAN, no da derecho a solicitar pensión.

BENEFICIOS A LAS 339 MUNICIPALIDADES DEL PAÍS

Con el fin de beneficiar a los jubilados y empleados municipales, se concedió exoneración de intereses a las Municipalidades por saldos pendientes de pago, la actual exoneración de intereses vence el 19 de julio del año 2019, esta acción permitirá que los trabajadores municipales, estén al día en el pago de sus cuotas laborales y patronales para no tener ningún inconveniente cuando requieran el trámite ante esta Institución.

Otro beneficio importante dirigido a las municipalidades del país, es la capacitación a más de 30,000 empleados municipales, en relación al pago de sus pensiones por vejez invalidez o muerte, asimismo se les capacitó en el sistema financiero para la ejecución de los convenios de pago por municipalidad y el pago correspondiente a la cuota laboral y cuota patronal.

Se finalizó La primera fase de digitalización que corresponde al sistema de recibo electrónico 7B autorizado por Contraloría General de Cuentas, que tiene como objetivo primordial la total digitalización de las finanzas del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, este proceso es de vital importancia para el desarrollo administrativo, financiero y contable de las 339 Municipalidades del país y del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, en virtud que el sistema de pago será descentralizado.





Gracias a la gestión de la Junta Directiva del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, se aprobó por parte del Registro Nacional de las Personas (RENAP), la verificación de expedientes de los señores jubilados, por medio del Documento Personal de Identificación -DPI- que permitirá a la Dirección de Clases Pasivas de esta Institución, corroborar de manera directa y con veracidad la identificación de cada persona que realice el trámite de pensión por jubilación, vejez, invalidez o reclame prestación por muerte.

Durante el año 2018 se realizaron auditorías preventivas a todas las municipalidades del país, con excepción de la Municipalidad de la Ciudad de Guatemala con el objetivo de velar por el cumplimiento del Decreto ley 44-94 ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, su Reglamento y Reformas.

Plan de Capacitación PPEM-ANAM-INFOM

- De los empleados municipales seleccionados para participar en responder al sondeo presentado, un 83% expresaron su interés en participar en programas de formación técnica y profesional.
- Los empleados Municipales pueden dedicar su tiempo para capacitarse entre el miércoles y viernes en horas de la tarde.
- El nivel de escolaridad y educación es diverso, sin embargo entre lo más destacado, la tendencia en este sondeo fue que un 20% ha cerrado pensum a nivel de educación superior, un 17% completó la educación secundaria, otro 17% tiene dos o más años de educación universitaria mientras un 13% tiene una educación primaria incompleta.

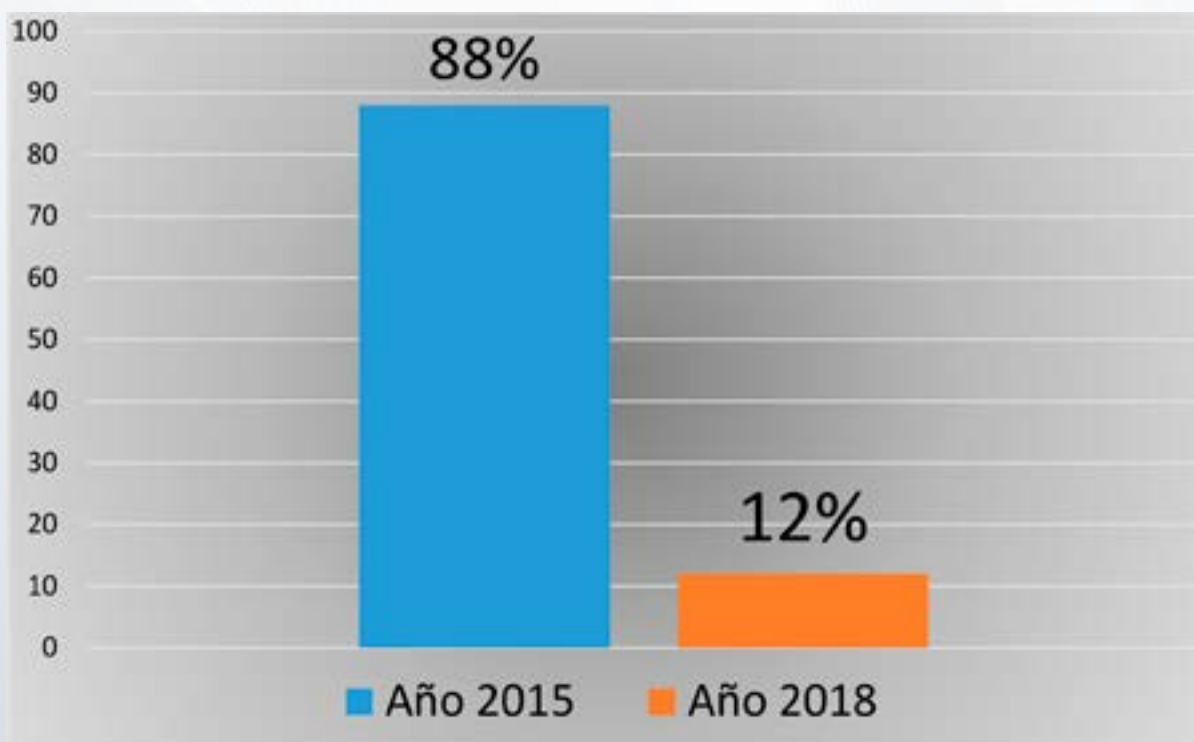
- En su mayoría los empleados municipales tienen acceso a equipo informático, así como a internet y redes virtuales.
- En un 24% los empleados municipales respondieron que tienen como atribución la relación con los usuarios del servicio municipal, mientras que un 23% especialmente tienen atribuciones relacionadas con la administración y gestión municipal, un 13% su labor es de supervisión en los recursos humanos, un 12% vela por la planificación en la gestión del gobierno municipal y un 7% lo comparten el trabajo de la comunicación social así como en temas de seguridad, patrullaje y movilidad social.
- Entre las actividades que realizan los empleados municipales seleccionados en el sondeo, en su gestión pública municipal, entre las más destacadas son las derivadas en la gestión administrativa, relaciones públicas, supervisión de personal, compras o trámites para la administración pública y elaboración y redacción de informes.
- Entre las materias que deberían integrar una malla curricular las que fueron seleccionadas con mayor regularidad son:
 1. Planificación en el ámbito de la gestión por resultados e Indicadores de Desempeño.
 2. Administración Municipal.
 3. Planificación Pública.
 4. Desarrollo Social Municipal
 5. Estudio y análisis del Código Municipal
 6. Gobierno abierto
 7. Gestión territorial y gestión de riesgos.



REDUCCIÓN DE LA MORA

De la Junta Directiva a partir del año 2016, la mora en concepto de pago por parte de las Municipalidades se ha reducido en un 76% para el año 2018, tomando en consideración que en el año 2015, la mora era del 88% de deuda municipal, para el año 2018, la mora corresponde al 12% de deuda, esto beneficia de gran manera a los empleados municipales y a los jubilados.

Reducción de la Mora



Fuente: Datos tomados de la Dirección Financiera PPEM
diciembre 2018

DENUNCIAS EFECTUADAS ANTE LAS AUTORIDADES CORRESPONDIENTES

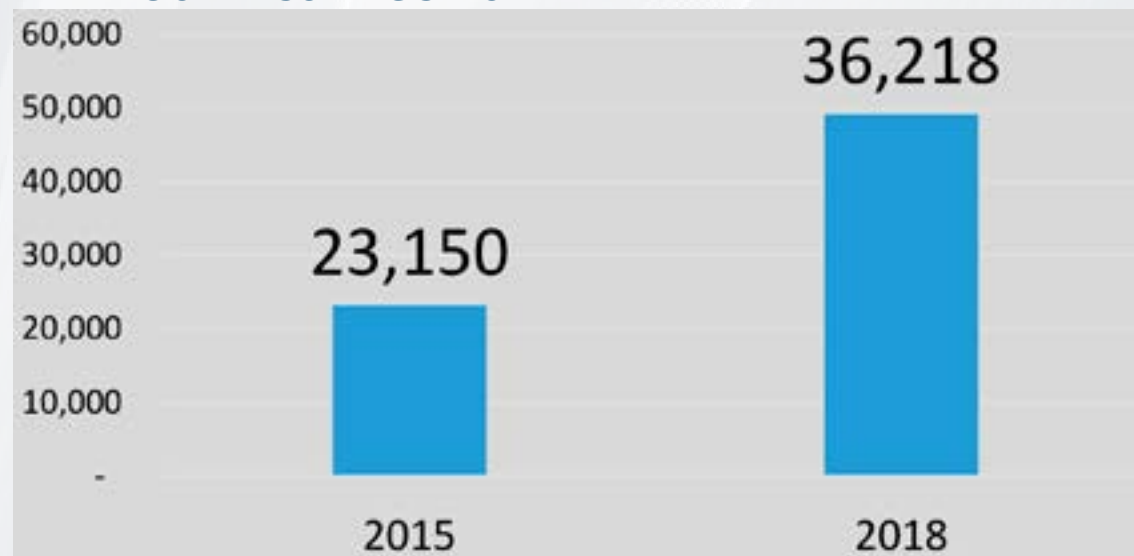
Con el fin de transparentar los procesos administrativos, la Junta Directiva del año 2016, 2017 y 2018, efectuó más de 105 denuncias por diferentes actos administrativos anómalos, dentro del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, ante el Ministerio Público para que se investiguen y se obtengan las sentencias justas para todas aquellas personas que defraudaron al Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.

ELIMINACIÓN DEL SUBREGISTRO

Con el fin de transparentar los procesos administrativos y mediante las auditorías efectuadas en la 339 Municipalidad del país, se ha eliminado en un buen porcentaje en subregistro que anteriormente tenían las municipalidades, lo que refleja un beneficio para los jubilados y empleados municipales.

Durante el año 2015 estaban registrados ante el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, 23,150 empleados, para el año 2018 contamos con un total de 36,218 empleados registrados en una base de datos digitalizada.

ELIMINACIÓN DE SUBREGISTRO



Fuente: datos tomados de la Unidad de Auditoría Interna del PPEM, diciembre 2018

ATENCIÓN A ASOCIACIONES DE JUBILADOS DE TODO EL PAÍS, ANJUM ASOCIACIÓN NACIONAL DE JUBILADOS MUNICIPALES Y AUXILIO PÓSTUMO.

Con el fin de establecer las mejores relaciones laborales entre las Asociaciones de Jubilados de todo el país, Asociación Nacional de Jubilados Municipales y Auxilio Póstumo del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, se efectuaron varias actividades en beneficio de los usuarios de esta Institución.

Durante el año 2018, se efectuaron varias reuniones con las Asociaciones de Jubilados de todo el País, con el fin último de informar los aspectos financieros y administrativos realizados en esta Institución.



RECONOCIMIENTOS

La Asociación Nacional de Municipalidades de la República de Guatemala -ANAM-, reconoció la labor del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y otorgó el premio de colaboración estrecha interinstitucional, ratificando el apoyo y colaboración en beneficio del jubilado y el empleado municipal, esta actividad es un incentivo para el personal administrativo que desarrolla sus funciones con el único objetivo de transparentar los procesos en beneficio de los usuarios.



La Asociación Nacional de Municipalidades de la República de Guatemala -ANAM-por medio de su Presidente ingeniero Edwin Felipe Escobar Hill , ha desarrollado acciones administrativas encaminadas al fortalecimiento del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, en virtud que el ingeniero Escobar Hill formó parte de la Junta Directiva de esta Institución en el año 2016 al año 2018, transparentando la totalidad de los procesos administrativos y denunciando ante el Ministerio Público los actos anómalos que se efectuaron del año 2015 hacia atrás, este proceso de transformación institucional benefició de gran manera a la población de jubilados y empleados municipales.

Asimismo la Asociación Expo Muni, ha brindado conocimientos de cooperación administrativa para las diferentes actividades que se han realizado, con el objetivo de promocionar al Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y dar a conocer su Ley Orgánica según el Decreto 44-94 Del Congreso la República de Guatemala.

ACTIVIDADES DE APOYO SOCIAL

Con el fin de fortalecer los lazos sociales en el entorno de la Institución, se ha colaborado con varias actividades de apoyo social al sector vulnerable de la República de Guatemala, en ese sentido se han efectuado actividades de colaboración social y de entrega de víveres para propiciar una mejor calidad de vida.

La colaboración brindada ha sido mediante centro de acopio, que ha colaborado el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, en donde los ciudadanos guatemaltecos de manera gratuita han entregado víveres, agua pura y otros artículos de primera necesidad para apoyo de los sectores más vulnerables del país.



REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA

Considerando que la Ley Orgánica de la Institución, facultad a sus autoridades a realizar toda clase de actividades que se encaminen a la mejor prestación de sus funciones, apoyo y mejoramiento de su personal administrativo, por lo cual fue conveniente emitir disposiciones legales que contribuyen al quehacer administrativo financiero y contable, en ese sentido durante el año 2018, se aprobaron varios acuerdos administrativos que conllevan la reestructuración tanto de puestos como de funciones para el personal del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.

Dentro de la reestructuración administrativa se privilegió la transparencia, la eficacia, la eficiencia y la efectividad, que generan los procesos para un mejor servicio al usuario, en ese sentido se realizaron varias capacitaciones al personal que labora en las instalaciones de la Institución con el objetivo principal de desarrollar las mejores habilidades gerenciales, para el buen desarrollo de la estructura organizacional.



El Plan de Prestaciones del Empleado Municipal según su Ley Orgánica, está conformado por la Junta Directiva, la Gerencia, la Sub gerencia, la Unidad de Auditoría Interna y Cumplimiento de Procesos, la Dirección de Asesoría Jurídica, la Dirección de Recursos Humanos y Servicio al Empleado Municipal, la Dirección de Desarrollo Administrativo Institucional, la Dirección Financiera, la Dirección de Clases Pasivas, la Dirección de Delegados Regionales, la Dirección de Informática y Sistematización Institucional, la Secretaría de Planificación, la Unidad de Comunicación Social y la Unidad de Accesos a la Información Pública.





GERENCIA



La Gerencia del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, representa legalmente a la Institución ante las autoridades judiciales, administrativas, corporaciones municipales, y otras entidades de gobierno con las que se relacione. Así como empleados municipales y beneficiarios del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, asimismo es la responsable de la administración en general de la oficina, encargada del funcionamiento de la Institución, dictando toda clase de medidas administrativas para lograr el correcto desarrollo y aplicación de las finalidades de la entidad.

El desarrollo y buena gestión de la Gerencia del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, permite la transparencia en las acciones administrativas, en virtud que están bajo su responsabilidad las decisiones emitidas por Junta Directiva, por tanto debe velar por la aplicación de los planes presupuestarios, administrativos, financieros y de gestión municipal, para la adecuada inversión y correcto manejo de los fondos de la Institución.



SUB GERENCIA



Dentro de la Institución se encuentra la Subgerencia, es la encargada de ejecutar las instrucciones de la Gerencia, estableciendo para ello, los mecanismos y estrategias, necesarias, para el buen servicio institucional.

Dentro del periodo de enero a diciembre del 2018, se encuentran diversos logros desarrollados, algunos de ellos son los siguientes:

- Reuniones con Señores Alcaldes para la resolución de dudas.
- Informes presentados a Gerencia.
- Sindicatos municipales atendidos satisfactoriamente.
- Asesorías a la Dirección de Recursos Humanos, Secretarios Municipales y Directores Financieros Municipales.
- Coordinaciones de Delegados Regionales.
- Reuniones con Autoridades, Supervisores, Capacitadores y Técnicos.

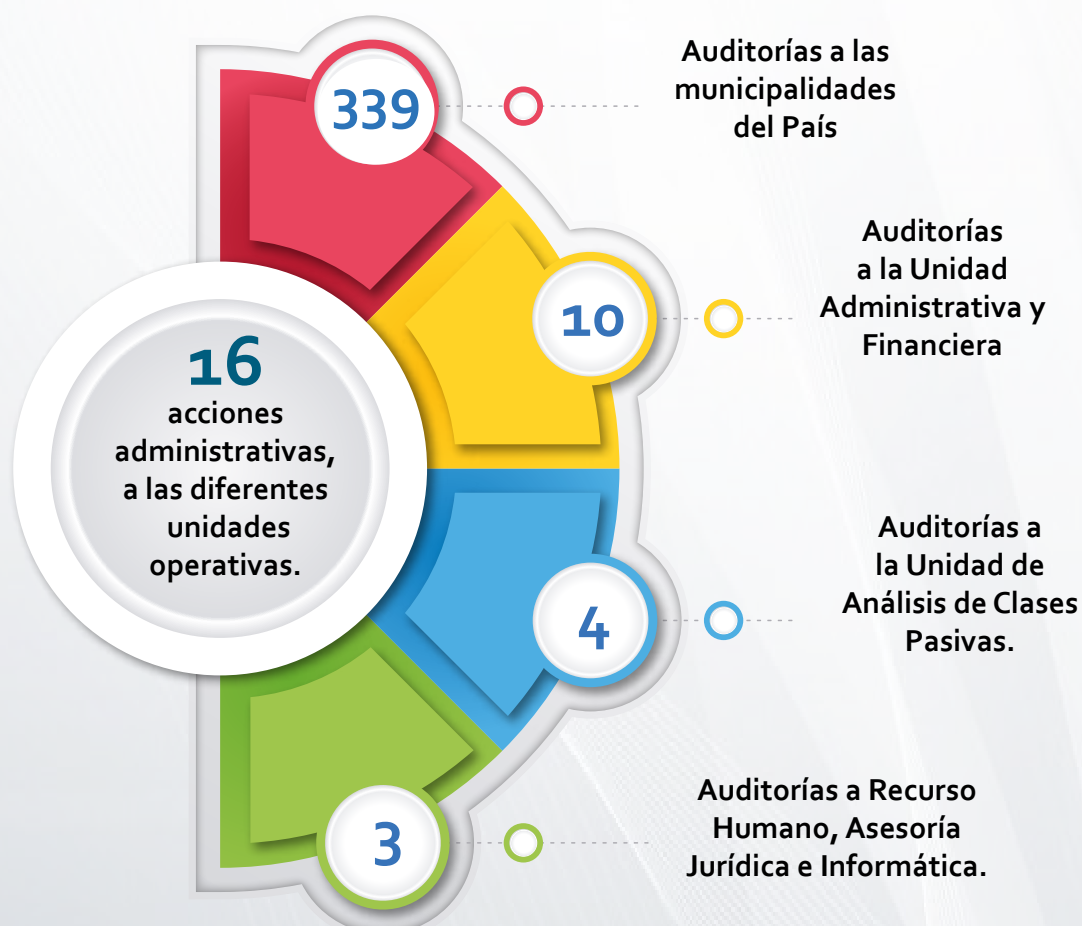
UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA Y CUMPLIMIENTO DE PROCESOS

La Unidad de Auditoría Interna y cumplimiento de Procesos, es la encargada de la verificación de Reserva Técnica y cuenta corriente, la verificación de las cuotas laborales y patronales y su pago puntual, eliminando el sub registro de las auditorías preventivas y de fiscalización.

Durante el año 2018 la Unidad de Auditoría Interna, efectuó 339 auditorías a las diferentes Municipalidades del país y diferentes auditorías administrativas al Plan de prestaciones del Empleado Municipal, para garantizar los procesos y su transparencia.



La Unidad de Auditoría Interna y Cumplimiento de Procesos, se ha encargado de efectuar auditorías a las Municipalidades del país y auditorías administrativas al Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, con el fin de asegurar un proceso transparente y adecuado para la estructura organizacional de la institución.



Total de 356 auditorías realizadas durante el año 2018.



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

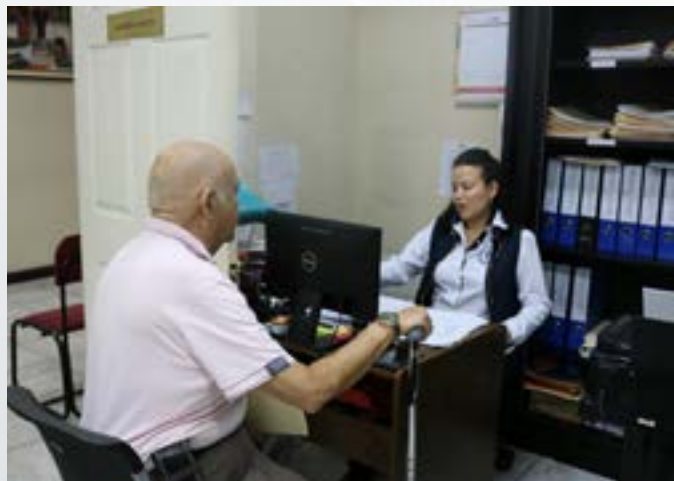
La Dirección de Asesoría Jurídica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, es la encargada de proporcionar a la institución un marco jurídico adecuado para el actuar administrativo y el buen desempeño laboral de la Institución, en beneficio de los señores jubilados y de los empleados municipales de todo el país, durante el año 2018 se realizaron 2280 asesorías verbales prestadas a las dependencias administrativas de la institución, 57 proyectos de instrumentos públicos, acciones legales con el propósito de determinar el mejor escenario legal que brinde certeza Jurídica al Jubilado y Empleado Municipal.

2,280	Asesorías verbales prestadas a Gerencia, Subgerencia y a todas las dependencias de la Institución.
57	Proyectos de instrumentos públicos elaborados por la Dirección de Asesoría Jurídica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.
112	Acciones legales a quienes se les brinda asesoría, dirección y procuración por parte de la Dirección de Asesoría Jurídica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.
199	Documentos administrativos emanados de la Dirección de Asesoría Jurídica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.
173	Proyectos elaborados por la Dirección de Asesoría Jurídica, para su aplicación interna.
259	Actas de sobrevivencia elaboradas en la Dirección de Asesoría Jurídica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.

Asimismo, durante el año 2018, se elaboraron 46 documentos en la Dirección de Asesoría Jurídica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, detallados de la siguiente manera:

- Requerimiento de pago a Municipalidades, al verificar el atraso en el pago de las cuotas patronales y laborales de los contribuyentes municipales.
- Notificaciones a Municipalidades para solicitar los pagos pendientes de las cuotas patronales y laborales y ante la negativa, se aplicará cláusula de adhesión.
- Aplicación de cláusulas al verificarse la negativa de pago de las cuotas patronales y labores
- Solicitud de reintegro.
- Denuncias.

394 documentos elaborados en la Dirección de Asesoría Jurídica y 12 reuniones de trabajo con los abogados externos del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.



DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIO AL EMPLEADO MUNICIPAL



La Dirección de Recursos Humanos y Servicio al Empleado Municipal, es la encargada de la ejecución y desarrollo de políticas eficaces para la selección formación y gestión del personal que constituye el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.

Durante el año 2018, se registraron distintos procesos administrativos entre los que se destacan, la elaboración del Manual de Reclutamiento y Selección de Personal y modificaciones al Reglamento de Relaciones Laborales que rigen la Institución.

Asimismo la Dirección ha elaborado estrategias administrativas, para lograr un clima laboral adecuado tomando en consideración el aporte laboral, la condición académica y profesional y el desarrollo del empleado del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, efectuando para tal efecto la evaluación del desempeño para el año 2018, la cual demuestra en sus resultados el eficaz desempeño de los empleados administrativos o bien la de las faltas laborales determinadas mediante los instrumentos identificados.

Durante el año 2018 se cumplió con el 100% de notificaciones de movimientos de personal, (altas, ascensos, bajas) a la Dirección de Probidad, de la Contraloría General de Cuentas. Lo que ratifica el compromiso del PPEM al actuar con transparencia.

Se garantizó el acceso, conocimiento, protección actualización de la información pública y datos personales que obran en los archivos de los sujetos obligados.

Se cumplió con un 100% de las herramientas de Recursos Humanos. trasladando la información que le corresponde a la Dirección de Recursos Humanos.



DIRECCIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO INSTITUCIONAL



La Dirección de Desarrollo Administrativo Institucional, es la encargada de verificar los sistemas de gestión de vehículos, de Almacén de Suministros y la Unidad de Compras y Contrataciones del Plan de Prestaciones del Empleo Municipal, durante el año 2018, gestionó diferentes estrategias para beneficiar a los empleados municipales y asegurar la visita permanente por parte de los señores Delegados y Técnicos Regionales a las 339 Municipalidades del País.



Dentro de la Dirección de Desarrollo Administrativo Institucional esta la Unidad de Compras y Contrataciones, quien con el fin de transparentar y eficientar el uso de los recursos financieros, en el año 2,018 realizó lo siguiente:

- 11 Procesos de Compra Directa con Oferta Electrónica,
- 1 Arrendamiento o Adquisición de Bienes Inmuebles,
- 4 Procesos de Cotización,
- 1 Proceso de Licitación
- 2 Procesos de Adquisición Directa por Ausencia de Oferta.

DIRECCIÓN FINANCIERA

La Dirección Financiera es la encargada de la elaboración del presupuesto general de ingresos para el ejercicio fiscal del año 2019, ha desarrollado una serie de estrategias financieras y administrativas que van en función de beneficiar al jubilado, dentro de estas estrategias administrativas y financieras se pueden mencionar la gestión y automatización del recibo electrónico 7B, elaborado mediante un proyecto en conjunto con la Dirección de Informática y Sistematización Institucional, cuyo objetivo final es establecer un mecanismo transparente y veraz para el desarrollo de las gestiones administrativas y financieras que se realizan en las instalaciones del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, asimismo realiza los registros contables en el sistema Sicoín GL y Sicoín Des.

En colaboración y apoyo con la Dirección de Asesoría Jurídica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, se han realizado distintos convenios con las Municipalidades del país, asimismo se han aplicado las cláusulas de adhesión a los mencionados convenios para beneficio de los jubilados y los trabajadores activos de las municipalidades del país.





En Tesorería se atendieron diligentemente más de 75 requerimientos de Contraloría General de Cuentas y 60 requerimientos de información de Auditoría Interna, entregando oportunamente la información solicitada.

Con apoyo de la Dirección Financiera se elaboró una base de datos de 36,076 trabajadores municipales, que contribuyen al Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, por municipio, entidad, departamento y de toda la República.

En coordinación con la Dirección de Asesoría Jurídica, se han aplicado las Clausulas de Adhesión a los Convenios de pago suscritos por las Municipalidades con el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, logrando con esto recuperar parte de la cartera morosa.

Se cambió el sistema de registro de los recibos 7B en las estimaciones de aportaciones pendientes de efectuar (Estados de cuenta de las Municipalidades), haciendo los registros en el momento en que son recibidas las liquidaciones por los Delegados y Técnicos Regionales, esto actualmente permite tener saldos actualizados de las deudas y aportaciones realizadas por cada Municipalidad.

En la Unidad de inventarios se identificó faltante por más de 80,000 quetzales denuncia que ya fue presentada en el Ministerio Público. Se continúan realizando procesos de baja para poder desechar el equipo obsoleto y en mal estado de la Institución.

En la Unidad de Contabilidad se realizó lo siguiente:

- Se redujo el tiempo de pago de las prestaciones por muerte de 2 meses a 5 días hábiles.
- Se redujo la revisión de viáticos de 1 mes a 5 días hábiles.
- Se respondieron todas las solicitudes de la comisión de la Contraloría General de Cuentas del área contable del periodo 2017.
- Se mejoró el sistema de control de planillas de pagos del personal entre la Dirección de Recursos Humanos, de pensiones de jubilados con la Dirección de Clases Pasivas.
- La inversión financiera para el ejercicio fiscal 2018, es de 67 millones.
- La integración se ejecuta con seis millones cuatrocientos setenta y siete mil cuatrocientos sesenta y un quetzales con 80/100 (Q 6,477,461.80) de saldos de caja del año 2017 y cincuenta y un millones cuatrocientos veinticuatro mil quinientos treinta y ocho quetzales con 20/100 (Q 51,424,538.20), para un total de doscientos sesenta y un millones invertidos en los diferentes bancos del sistema.

DIRECCIÓN DE CLASES PASIVAS

La Dirección de Clases Pasivas, tiene su cargo la diligencia de los expedientes que se tramitan en las instalaciones del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, para jubilación por vejez, invalidez y trámite de prestaciones por muerte, el personal de la Dirección de Clases Pasivas, atiende a las personas que se presentan para gestionar diferentes expedientes ante la Junta Directiva de esta Institución, representa el enlace de gestión social que aporta el beneficio del jubilado y el empleado activo de las Municipalidades de todo el país, asimismo efectúan una constante actividad social visitando a todos aquellos jubilados que por condiciones de salud no pueden presentarse a las instalaciones de esta Institución.





La Unidad de Análisis tiene a su cargo diligenciar los expedientes para trámite de jubilación por vejez, invalidez, orientar a las personas para que sean contribuyentes voluntarios si no llenan los requisitos, y la prestación por muerte de jubilado y de trabajadores municipales activos.

El personal de la Unidad de Análisis, tiene la capacidad de atender a toda persona que se presente a la Unidad, para su recepción, notificación y resolución de inquietudes.

El alcance de Gestión Social aporta beneficio al usuario ya que se proporciona la escucha activa y empática, así como la psicológica para poder auxiliar a las personas en su consulta.

En las siguientes tablas se muestra la evolución mensual de los casos y expedientes trabajados.

Número de expedientes ingresados desde 01/01/2018 al 19/11/2018.

PLAN DE PRESTACIONES DEL EMPLEADO MUNICIPAL						
UNIDAD DE ANALISIS						
MESES	VEJEZ	INVALIDEZ	CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA	MUERTE JUBILADO	MUERTE ACTIVO	TOTAL
ene-18	29	0	1	18	3	51
feb-18	27	2	0	11	7	47
mar-18	28	3	0	18	10	59
abr-18	16	1	2	11	1	31
may-18	29	1	1	19	10	60
jun-18	33	2	1	15	10	61
jul-18	13	4	4	27	14	62
ago-18	12	2	0	10	9	33
sep-18	29	1	1	12	12	55
oct-18	29	3	4	20	11	67
nov-18	6	0	1	0	1	8
dic-18						
SUB TOTAL	251	19	15	161	88	534

Fuente: Datos tomados de la Direccion de Clases Pasivas, diciembre 2018

PLAN DE PRESTACIONES DEL EMPLEADO MUNICIPAL						
UNIDAD DE ANALISIS						
MESES	VEJEZ	INVALIDEZ	CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA	MUERTE JUBILADO	MUERTE ACTIVO	TOTAL
ene-18	16	1	3	18	12	50
feb-18	19	0	2	6	5	32
mar-18	39	1	2	19	14	75
abr-18	26	2	0	10	11	49
may-18	33	1	0	31	8	73
jun-18	37	2	0	15	6	60
jul-18	28	4	1	32	14	79
ago-18	18	1	2	17	11	49
sep-18	15	1	2	12	5	35
oct-18	34	1	1	5	14	55
nov-18	6	0	0	15	3	24
dic-18						
SUB TOTAL	271	14	13	180	103	581

Fuente: Datos tomados de la Direccion de Clases Pasivas, diciembre 2018



DIGITALIZACIÓN

Un colaborador eficaz de la Dirección de Clases Pasivas es la Unidad de Digitalización y Archivo, esta Unidad es la encargada de dar seguimiento a los expedientes que Clases Pasivas les envía y las planillas de cada uno de los beneficiarios. En las dependencias mencionadas se ha implementado una plataforma digital llamada Docushare, con el objetivo de brindar mayor seguridad y rapidez al usuario final.

Como Unidad de Digitalización y Archivo se pueden mencionar logros como:

- Mediante la aplicación de la plataforma digital Docushare, se digitalizaron planillas con el fin que no sufran deterioro o pérdida, así como rapidez en la consulta, esta mejora dejó un total de 1,097,348 planillas en cajas y debidamente identificadas.
- Se han atendido 2600 solicitudes de tiempo de servicio de los 22 departamentos, incluyendo entidades municipales y sindicatos como se detalla a continuación.
- Se han atendido varios sindicatos resolviendo las solicitudes a la brevedad posible, algunos de estos son:

- Chiquimula (25 Solicitudes)
- Puerto Barrios (20 Solicitudes)
- Puerto de San José (21 Solicitudes)
- San Miguel Panán (35 Solicitudes)
- Jalapa (19 Solicitudes)
- Santo Domingo Suchitepéquez (21 Solicitudes)
- Chicacao (10 Solicitudes)
- Otros casos(347 Solicitudes)

Dando un total de 498 solicitudes atendidas.

El principal objetivo de la Unidad de Archivo, es proporcionar de manera eficaz el tiempo de servicio del empleado municipal que desee jubilarse, por medio de una certificación de tiempo que le proporcione constancia del tiempo laborado en distintas Municipalidades del País.





DIRECCIÓN DE DELEGADOS Y TÉCNICOS REGIONALES

La Dirección de Delegados y Técnicos Regionales del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, es la encargada de participar activamente con las 339 Municipalidades del país, con el objetivo primordial de dar a conocer la información relacionada a los procesos administrativos de esta Institución, asimismo es la encargada de verificar que las capacitaciones se estén desarrollando de manera adecuada y que la recaudación por concepto de cuotas laboral y patronal esté debidamente al día, dentro de los procesos establecidos durante el año 2018, se efectuó una reestructuración que tiene como fin primordial desarrollar estrategias que beneficien a los jubilados activos de las Municipalidades del país, en el sentido de proporcionar atención inmediata en el interior de la República a cada uno de los Delegados y Técnicos Regionales, La Dirección cuenta con un equipo completo para brindar la información, capacitación y orientación necesaria a los jubilados y empleados municipales de todo el país. (Con excepción de la Ciudad de Guatemala)

En el año 2018 se realizaron más de 30,000 visitas en las diferentes Municipalidades del país, las cuales fueron efectuadas por los Delegados y Técnicos Regionales, mismos que presentaron los informes correspondientes, estas visitas obedecieron a la orientación y la recaudación en virtud de ello, se aumentó la Reserva Técnica.



DIRECCIÓN DE INFORMÁTICA y SISTEMATIZACIÓN INSTITUCIONAL

La Dirección de Informática y Sistematización Institucional es la encargada de desarrollar programas especializados para el buen funcionamiento, agilización de optimización del tiempo en las distintas Direcciones y Unidades del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, esto con el fin de establecer que los procesos sean efectivos y bien utilizados por los empleados de esta Institución, y por parte de los jubilados y empleados municipales que realizan diferentes trámites dentro de las instalaciones. Durante el año 2018 se laboraron ocho manuales técnicos.

Dentro de los logros destacados en el periodo fiscal del año 2018 a cargo de dicha Dirección se encuentran:

- La elaboración de 8 manuales técnicos, 8 manuales de usuario y 1 manual de procesos y procedimientos.
- Se instalaron y configuraron 178 equipos de cómputo nuevos, que se adquirió por parte de la Institución.
- Reasignación de equipo de cómputo viejo, asimismo, realizó mantenimiento preventivo, formateo y actualización de los sistemas operativos de 6 computadoras de escritorio, 2 computadoras laptop y 1 escáner.
- Implementaron un proceso de ordenamiento de Backup de los Servidores del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, asimismo una guía de trabajo para su administración.
- Instalación de 6 cámaras de seguridad, un sistema de monitoreo y certificación, 1 fuente de poder para mejorar el control y seguridad física de la Institución.
- Actualización del Sistema de Información Gerencial.

SECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN



La Secretaría de Planificación se encarga de realizar gestionar y ejecutar las estrategias administrativas y de rigor institucional, con el objetivo de desarrollar mejores prácticas transparentes y efectivas que beneficien al jubilado y el empleado municipal. La labor de la Secretaría de Planificación ha consistido en la elaboración de manuales, en la reestructuración administrativa, en el desarrollo del diagnóstico institucional que se informa a la Contraloría General de Cuentas.

Para el año 2018 la mencionada Secretaría ordenó la Institución y Estructura Administrativa estableciendo mediciones relacionadas al buen servicio que el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal debe tener para el usuario final.



Para el año 2018 se realizaron los siguientes proyectos:

- Entrega de anteproyecto de presupuesto al Ministerio de Finanzas Públicas.
- Elaboración de la Planeación Estratégica Institucional (PEI) y aprobación por Junta Directiva del PPEM.
- Elaboración de Plan Operativo Anual (POA).
- Elaboración y revisión de objetivos, políticas y valores del PPEM
- Elaboración del Manual para la aplicación de la Evaluación de Desempeño para el personal del PPEM, el cual fue aprobado por Junta Directiva del PPEM según acuerdo 2-2018 de fecha 30/10//2018.
- Revisión del Manual de Procesos y Procedimientos del PPEM, posteriormente aprobado por Junta Directiva del PPEM, según acuerdo 3-2018 de fecha 30/10/2018.
- 12 Asesorías a los departamentos y unidades del PPEM, en la elaboración de Manuales de Procesos y Procedimientos
- Elaboración del Código de Ética.
- Elaboración y aprobación por Junta Directiva del PPEM, del Manual de Procesos y Procedimientos de la Institución, según acuerdo 03-2018.
- Elaboración de monitoreo de gestión institucional del PPEM, de todas las unidades y departamentos del PPEM, con el fin de darle seguimiento a los avances obtenidos y al cumplimiento de metas institucionales, de conformidad con lo que establece la Ley.
- Elaboración y aprobación por Junta Directiva del Reglamento de Organización y Funciones, así como el Reglamento de Puestos y Salarios del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.

UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA



La Unidad que directamente facilita la información del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal a las distintas solicitudes recibidas, es la Unidad de Acceso a la Información Pública, quien reporta 38 gestiones realizadas por las dependencias de la Institución por diversas solicitudes que ingresan en forma verbal, escrita y por correo electrónico. Así como, la redacción de 35 resoluciones, de convenios de pago, actas de Junta Directiva, verificación de planillas, pagos de cuotas laborales y patronales, entre otros.



UNIDAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL

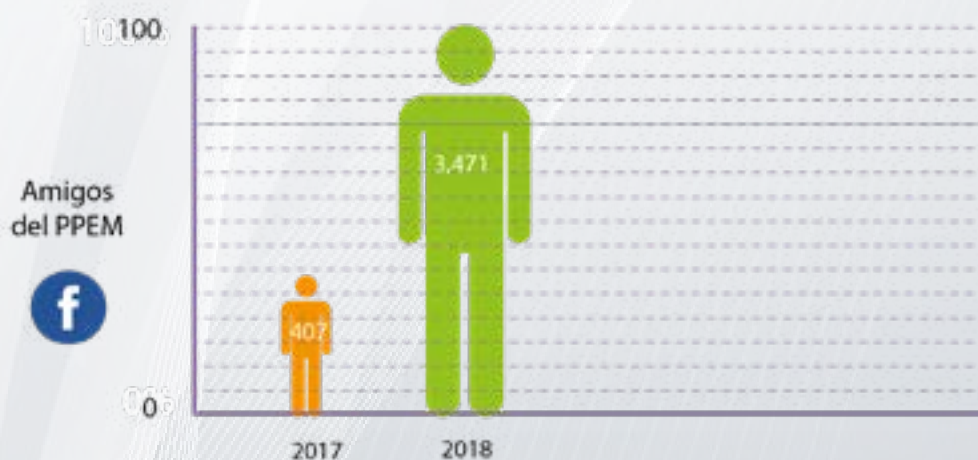
La Unidad de Comunicación Social le corresponde la divulgación a través de los medios de difusión social de las actividades del PPEM, con el propósito de dar a conocer los beneficios que aporta la institución. Para el año 2018 se realizaron los siguientes avances:

Renovación de las redes sociales, Facebook y Twitter que consistió en crear contenido de valor, diseñado de manera amena y eficaz, dirigido específicamente a nuestro grupo objetivo. Además, se implementó una atención personalizada a todo usuario que se contacte con la Unidad, con el fin de resolver o aclarar dudas, así como un monitoreo diario con el fin de mantener un control con todo lo referente al Plan. Junto con la estrategia de redes y la elaboración de mini campañas, se logró que durante este año aumentara el número de usuarios, el cual sigue creciendo día a día. Además se elaboraron diferentes materiales informativos, se actualizó y renovó la página oficial, y se realizaron diferentes actividades en beneficio de la Institución.

Información Red Social



Seguidores del PPEM





Plan de Prestaciones del Empleado Municipal

3ra. Calle 5-26 Zona 1, Ciudad de Guatemala Tel: 2291-1700 / www.ppem.gob.gt