



## I. MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA

Reglamento N° 01/2014

Puerto Saavedra,

28 Abr 2014

### VISTOS:

1. LA LEY 19.803 que establece una asignación de mejoramiento de la gestión municipal y sus modificaciones, especialmente la ley 20.723 que la modifica para homologarla con la dispuesta en la ley 19.553, que concede una asignación de modernización a la administración pública.
2. El Acuerdo de Concejo N° 83/2014 en sesión ordinaria de fecha 28 de abril de 2014, que por una unanimidad aprobó la actualización del Reglamento del Programa de Mejoramiento de la gestión Municipal, según artículo cuarto transitorio Ley.20.723 del 30 de enero de 2014.
3. Las facultades que me concede la ley 18.695 Orgánica Constitucional der Municipalidades.

### CONSIDERANDO:

1. La necesidad de modificar el Reglamento del Programa de Mejoramiento de la gestión Municipal de Saavedra para adecuarlo a las modificaciones introducidas por Ley.20.723 del 30 de enero de 2014.

**DICTO EL SIGUIENTE "REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEME DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 19.803"**

### ARTICULO 1°

El presente Reglamento se dicta en conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 19.803, sobre Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, que considera el otorgamiento de una asignación a los funcionarios Municipales de Planta y a Contrata en las condiciones que dispone la referida ley y el presente Reglamento.

### ARTICULO 2°

La asignación antes referida, considera como componente del incentivo por gestión institucional vinculado al cumplimiento eficiente y eficaz de un programa anual de mejoramiento de la gestión municipal, con objetivos específicos de gestión institucional, medible en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.

### ARTICULO 3°

Asimismo, se considera como componente de la asignación, un incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado el cumplimiento de metas por

dirección, departamento, sección o unidad municipal, sin perjuicio de la sustitución de este incentivo por otro de desempeño individual, en las condiciones que se establecen en la ley y en este Reglamento.

#### **ARTICULO 4°**

Igualmente, se considera como componente de la asignación, un componente base, en las condiciones que se establecen en la ley y en este Reglamento.

#### **ARTICULO 5°**

La asignación será pagada a los funcionarios en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas, en los meses de Mayo, Julio, Octubre y Diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente, respectivamente, al valor acumulado entre los meses de Enero a Marzo, Abril a Junio, Julio a Septiembre y Octubre a Diciembre, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación. El funcionario que haya dejado de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

La asignación será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta esta asignación, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el periodo que corresponda y los cuocientes se sumaran a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

#### **ARTICULO 6°**

La municipalidad deberá aprobar en su presupuesto el monto total anual para el pago de estas asignaciones. Sin perjuicio de lo anterior, la municipalidad no podrá destinar al incentivo desempeño colectivo o de desempeño individual, según corresponda, más de un tercio del monto señalado en el presente inciso.

#### **ARTICULO 7°**

El monto de la asignación se determinara sobre la base de los siguientes estipendios:

- a) Sueldo base.
- b) Asignación municipal del artículo 24° del Decreto Ley N° 3.551, de 1980.
- c) Asignación de los artículos 3° y 4° de la Ley N° 18.717, y
- d) Asignación del artículo 1° de la Ley N° 19.529.

### **I. DEL INCENTIVO POR GESTION INSTITUCIONAL**

#### **ARTICULO 8°**

El incentivo por gestión institucional se concederá en función del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional determinados para el año respectivo en el programa de mejoramiento de la gestión municipal, propuesto al Alcalde por el Comité Técnico Municipal. El referido programa, que contendrá las metas de las diversas unidades de trabajo del municipio, deberá considerarse como parte integrante del Plan Anual de Acción Municipal.

#### **ARTICULO 9°**

El Alcalde, mediante decreto alcaldicio, dispondrá la instalación, organización y funcionamiento del Comité Técnico Municipal. Este Comité estará integrado por tres representantes nombrados por el Alcalde y tres representantes de la o las Asociaciones de Funcionarios existentes en el Municipio, y actuará como Secretario del Comité, el Jefe o Encargado de Personal.

#### **ARTICULO 10°**

El Alcalde someterá a acuerdo del Concejo Municipal, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el programa de mejoramiento de la gestión municipal. Dicho programa determinara, a lo menos, los objetivos específicos de gestión, de eficiencia institucional y las metas a alcanzar por las diversas direcciones, departamento, secciones y unidades de trabajo de la municipalidad durante el año siguiente. El Concejo, al aprobar el mencionado programa, deberá considerar la debida correspondencia que éste tenga con el plan comunal de desarrollo y el presupuesto municipal.

#### **ARTICULO 11°**

El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año precedente, atendido los recursos disponibles, dará derecho a los funcionarios a una bonificación de un 6% de las remuneraciones indicadas en el artículo 7° de este Reglamento, siempre que la municipalidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos de gestión anuales que se haya fijado. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, el porcentaje de esta bonificación será de un 3%. En todo caso, no existirá incentivo por gestión institucional cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

A contar del año 2015 la bonificación indicada en el inciso anterior alcanzará a 6,8%, siempre que la municipalidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos de gestión anuales que se haya fijado. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, el porcentaje de esta bonificación será de un 3,48%. En todo caso, no existirá incentivo por gestión institucional cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

A contar del año 2016 la bonificación indicada en el inciso anterior alcanzara a 7,6%, siempre que la municipalidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos de gestión anuales que se haya fijado. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, el porcentaje de esta bonificación será de un 3,8%. En todo caso, no existirá incentivo por gestión institucional cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

#### **ARTICULO 12°**

Corresponderá al Concejo Municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, según el informe que al efecto presente la Dirección de Control de la Municipalidad.

Si la parte de los recursos provisionados para el componente por gestión institucional, atendido el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales, resultaren insuficientes para solventar el pago de esta asignación a todos los funcionarios con derecho a percibirla, deberán ajustarse los porcentajes diferenciados de esta parte de la asignación, hasta enterar el total de los recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.

## **II. INCENTIVO DE DESEMPEÑO COLECTIVO**

### **ARTICULO 13°**

El incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo será acordado por el Alcalde con la o las asociaciones de funcionarios de la Municipalidad, en el mes de Diciembre de cada año, con la aprobación del Concejo Municipal.

La bonificación no podrá exceder del 4% de las remuneraciones indicadas en el artículo 6° de este Reglamento, siempre que la dirección, departamento, sección o unidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 90% de las metas anuales comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75% el porcentaje de esta bonificación será de un 2%. En todo caso, no existirá incentivo por desempeño colectivo por área de trabajo cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

A contar del año 2015, la bonificación indicada en el inciso anterior no podrá exceder del 6% de las remuneraciones indicadas en el artículo 7° de este Reglamento, siempre que la dirección, departamento, sección o unidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 90% de las metas anuales comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75% el porcentaje de esta bonificación será de un 3%. En todo caso, no existirá incentivo por desempeño colectivo por área de trabajo cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

A contar del año 2016, la bonificación indicada en el inciso anterior no podrá exceder del 8% de las remuneraciones indicadas en el artículo 7° de este Reglamento, siempre que la dirección, departamento, sección o unidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 90% de las metas anuales comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75% el porcentaje, de esta bonificación será de un 4%. En todo caso, no existirá incentivo por desempeño colectivo por área de trabajo cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

## **III. INCENTIVO DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

### **ARTICULO 14°**

A falta de acuerdo sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se aplicará un incentivo de desempeño individual. Para este efecto, el Alcalde podrá acordar con la o las Asociaciones de funcionarios, en el mes de Diciembre de cada año, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual de los funcionarios para el ejercicio siguiente, previa aprobación del Concejo Municipal. A falta de acuerdo sobre la materia, la aplicación de este incentivo se efectuará en consideración al sistema de calificación de desempeño vigente en la Municipalidad.

### **ARTICULO 15°**

En el caso de incentivo de desempeño individual, la bonificación no podrá exceder 4% para el primer tercio mejor calificado de cada Escalafón, y hasta el 2% para los funcionarios que le sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejores evaluados de cada Escalafón.

A contar del año 2015, el incentivo de desempeño individual indicado en el inciso anterior, la bonificación no podrá exceder 6% para el primer tercio mejor calificado de cada Escalafón, y hasta el 3% para los funcionarios que les sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejores evaluados de cada Escalafón.

A contar del año 2016, el incentivo de desempeño individual indicado en el inciso anterior, la bonificación no podrá exceder 8% para el primer tercio mejor calificado de cada Escalafón, y hasta el 4% para los funcionarios que les sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejores evaluados de cada Escalafón.

#### **ARTICULO 16**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 19.803, si no existe acuerdo entre el alcalde y la o las asociaciones de funcionarios existentes en el municipio de los funcionarios de Planta y Contrata regidos por la Ley N° 18.883, sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se considerará un incentivo por desempeño individual, para cuyo efecto, el alcalde, previa aprobación del concejo, podrá acordar en el mes de diciembre de cada año, con la o las asociaciones de funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

#### **ARTÍCULO 17**

Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo a cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el período a evaluar, dependiendo de su resultado el derecho de éste a obtener el beneficio. Las tareas, deberán determinarse en función de los objetivos generales y de gestión aprobados por el municipio. Los parámetros de cumplimiento deberán vincularse a indicadores, que permitan la medición de su grado de cumplimiento.

#### **ARTÍCULO 18**

El jefe directo, durante la primera semana del mes de enero de cada año, comunicará por escrito a los funcionarios de su dependencia las tareas asignadas para el mismo año. Los funcionarios podrán formular observaciones a las tareas fijadas, dentro del plazo de 3 días contados desde su comunicación. El jefe directo tendrá un plazo de 2 días para resolver, si no lo hiciera se entenderán aceptadas las observaciones del funcionario. Si el jefe directo, rechazara dichas observaciones, los funcionarios tendrán derecho a recurrir por escrito ante el alcalde en el plazo de 3 días, quien resolverá previo informe del Comité Técnico Municipal, dentro de los 5 días siguientes a la respectiva presentación. De todas las comunicaciones, observaciones y resoluciones deberá remitirse copia al departamento de personal.

#### **ARTÍCULO 19**

En el mes de enero del año siguiente al del ejercicio correspondiente, el jefe directo deberá evaluar el nivel o grado de cumplimiento de las tareas asignadas a los funcionarios de su dependencia, sobre la base de los procedimientos y parámetros acordados sobre la materia entre el alcalde y la o las asociaciones de funcionarios existentes en el municipio de los funcionarios de Planta y Contrata regidos por la Ley N° 18.883. De dicho resultado serán notificados los funcionarios durante la primera semana de febrero, quienes tendrán un plazo de 5 días para interponer un reclamo ante el alcalde por la evaluación realizada. El alcalde, previo informe del Comité Técnico Municipal, deberá resolver dicho reclamo en el plazo de 5 días contado desde su presentación.

#### **ARTÍCULO 20**

Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual en base al cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiará, con el resultado de las evaluaciones, el departamento de personal, durante la primera semana del mes de marzo, deberá ordenar a los funcionarios de cada planta, incluyendo al personal a contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación obtenida.

## **ARTÍCULO 21**

En caso de producirse situaciones de igualdad en el resultado a que se refiere el artículo anterior entre dos o más funcionarios de cada escalafón, para determinar al o los funcionarios a quienes les corresponderá el beneficio se aplicarán los siguientes elementos dirimientes, en el orden de prioridad que se señala:

- a) Mejor puntaje de calificación obtenido en los factores y/o subfactores que evalúan aspectos de rendimiento, calidad o productividad, según corresponda, y en ese orden.
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el período de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de dirimir presenten o conserven calificación por el respectivo período.
- c) Menor número de inasistencias en el período de calificación que da lugar al pago del beneficio.
- d) Mejor puntaje de calificación en el factor que evalúa los aspectos de comportamiento funcionario.
- e) Puntualidad, dirimiendo por la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que a juicio del alcalde el sistema de control de este antecedente sea idóneo para estos fines y haya sido informado al inicio del respectivo período de calificaciones.
- f) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período.
- g) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente.
- h) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio, y en caso de mantenerse la igualdad resolverá la Junta Calificadora.

## **ARTÍCULO 22**

De no existir el acuerdo al que se refiere el artículo 14° de este reglamento, entre el alcalde y la o las asociaciones de funcionarios existentes en el municipio de los funcionarios de Planta y Contrata regidos por la Ley N° 18.883, la aplicación de este incentivo se efectuará considerando el resultado de la aplicación del sistema de calificación de desempeño establecido en la Ley N° 18.883, correspondiendo el beneficio a los funcionarios de planta y a contrata con mejor desempeño según el proceso de calificaciones verificado el año anterior al de percepción del beneficio.

## **ARTÍCULO 23**

Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá, el departamento de personal con el resultado de las calificaciones, establecerá escalafones paralelos, uno para el personal de planta y otro para el personal a contrata, de cada uno de ellos se determinará el 66% que percibirá el incentivo. La Bonificación no podrá exceder del 8% para el primer tercio mejor calificado de cada escalafón, y hasta el 4% para los funcionarios que les sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejor evaluados de cada escalafón.

En caso de mantenerse la igualdad resolverá la Junta Calificadora.

## **ARTÍCULO 24**

Los funcionarios sometidos al procedimiento de desempate deberán ser notificados de la resolución de la Junta Calificadora por el jefe de la unidad de personal o por quien haga su veces, en forma personal o en el caso de no ser habido, mediante carta certificada, acerca de su ubicación en el ordenamiento y, si correspondiera del porcentaje del beneficio a que tenga derecho, todo ello dentro del plazo de 5 días a contar de la fecha en que se encuentre elaborado el ordenamiento definitivo del personal de acuerdo al puntaje de calificaciones. En caso que la notificación se efectúe mediante carta certificada se entenderá como fecha de notificación el tercer día contado desde el despacho de la carta.

## ARTÍCULO 25

El funcionario, una vez notificado, en el mismo acto o dentro de los 5 días siguientes, tendrá derecho a reclamación en relación a su derecho al beneficio, la que deberá ser presentada a la unidad encargada de personal o la que haga sus veces, para que la remita al alcalde, quien tendrá un plazo de 10 días para resolver fundadamente el recurso, contado desde su presentación. Lo anterior, sin perjuicio del derecho a reclamar conforme a lo dispuesto en el artículo 156 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

## ARTÍCULO 26

Lo establecido respecto del incentivo por desempeño colectivo o por desempeño individual, es sin perjuicio de lo previsto en el artículo 6° del presente reglamento.

Con todo, si la parte de los recursos provisionados para el componente por desempeño colectivo o desempeño individual, según corresponda, atendido su grado de cumplimiento, resultaron insuficientes para solventar el pago de esta asignación a todos los funcionarios con derecho a percibirla, deberá ajustarse, en la parte que corresponda, los porcentajes diferenciados que se hubieren establecido para esta parte de la asignación, hasta enterar el total de los recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.

## ARTICULO 27

Lo establecido respecto del incentivo por desempeño colectivo o por desempeño individual, es, sin perjuicio de lo previsto en el inciso segundo del artículo 6° del presente Reglamento.

Con todo, si la parte de los recursos provisionados para el componente por desempeño colectivo o desempeño individual, según corresponda atendido su grado de cumplimiento, resultaren insuficientes para solventar el pago de esta asignación a todos los funcionarios con derecho a percibirla, deberá ajustarse, en la parte que corresponda, los porcentaje diferenciados que se hubieren establecido para esta parte de la asignación, hasta enterar el total de recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.

## ARTICULO 28

El **componente base** indicado el artículo 4 del presente reglamento, será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 7° del presente reglamento, sin perjuicio, que para el año 2014, alcanzara a un 10%, y durante el año 2015 alcanzara a un 12,5%.

## ARTICULO 29

La remuneración bruta mensual correspondiente a los meses de mayo, julio, octubre y diciembre, que resulte al incluir la asignación de mejoramiento de la gestión municipal y según los porcentajes que correspondieren, deberá compararse con el total de la remuneración equivalente, en los mismos grados y estamentos, de la Escala Única de Sueldos, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El funcionario podrá percibir el monto de la asignación de mejoramiento de gestión municipal que, sumada a las demás remuneraciones que se señalan a continuación, no exceda al equivalente de la Escala Única de Sueldos contenida en el decreto ley N° 249, de 1974, para igual porcentaje de cumplimiento de la asignación de modernización establecida en la ley N° 19.553, que concede asignación de modernización y otros beneficios que indica.

En caso de requerirse ajustes, se considerará la asignación de mejoramiento de la gestión municipal sin separar sus componentes y como un solo monto.

La sumatoria de rentas que se compararán corresponderán a los componentes de las escalas que se indican a continuación, procediendo el pago de los demás conceptos que percibe cada funcionario municipal de acuerdo a las normas que los rigen:

- 1) Escala municipal del personal regido por el Título II del decreto ley N° 3.551, de 1981:

- a) Sueldo base;
  - b) Incremento del artículo 2º del decreto ley N° 3.501, de 1980;
  - c) Asignación del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1981;
  - d) Bonificación del artículo 3º de la ley N° 18.566;
  - e) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;
  - f) Asignación del artículo 4º de la ley N° 18.717;
  - g) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429;
  - h) Asignación del artículo 1º de la ley N° 19.529, e
  - i) Asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la presente ley, considerando el componente base del artículo 4 del presente reglamento y el grado de cumplimiento obtenido para los incentivos de los artículos 12, 14 y 16 del presente reglamento.
- 2) Escala Única de Sueldos del personal regido por el artículo 1º del decreto ley N° 249, de 1974:
- a) Sueldo base;
  - b) Incremento del artículo 2º del decreto ley N° 3.501, de 1980;
  - c) Asignación del artículo 3º del decreto ley N° 479, de 1974;
  - d) Asignación del artículo 6º del decreto ley N° 1.770, de 1977;
  - e) Asignación del artículo 17 de la ley N° 19.185;
  - f) Bonificación del artículo 3º de la ley N° 18.566;
  - g) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;
  - h) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429, e
  - i) Asignación de modernización de la ley N° 19.553, considerando las cantidades para los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, producto de porcentajes establecidos en los números 1, 2 y 3 del artículo 1º de la ley N° 20.212 para los distintos grados de cumplimiento establecidos, cuando corresponda.

Todas las rentas que correspondan a los grados de la Escala Única de Sueldos a que se refiere el número 2) precedente serán publicadas en el sitio electrónico institucional de la Contraloría General de la República, en los meses pertinentes, para cada uno de los porcentajes de cumplimiento de la asignación de modernización.

El estamento de auxiliares que carece de equivalencia de grados en la Escala Única de Sueldos no será considerado como profesional.

En caso alguno, la aplicación de las normas señaladas en los incisos precedentes podrá significar una disminución de los sueldos base mensuales establecidos en la ley N° 20.624, que modifica la Escala de Sueldos Base fijada para el personal de las municipalidades por el artículo 23 del decreto ley N° 3.551, de 1981."

#### **IV. BONIFICACION COMPENSATORIA**

##### **ARTICULO 30**

Los funcionarios beneficiarios de la asignación contemplada en el presente reglamento, tendrán derecho a una bonificación no imponible, destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud que este afecta la remuneración del mejoramiento de la gestión municipal, cuyo monto será el que resulte de aplicar el respectivo porcentaje de cotización del valor de dicha asignación según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.

#### **V. DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION MUNICIPAL**

El Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal es un instrumento que contiene los objetivos y metas de la Municipalidad y de sus unidades, las que se

propone obtener en el periodo de un año calendario, y su resultado se orienta a obtener una mayor eficiencia y eficacia global en la gestión y en sus diferentes áreas, y de manera que su verificación se realice a través de los medios específicos que contempla el presente reglamento.

El programa referido debe ser coherente con los lineamientos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Comunal y con el marco de las acciones que forman parte de él.

#### **ARTICULO 31°**

El Comité Técnico Municipal elaborará y presentará al Alcalde a más tardar dentro del mes de Septiembre de cada año, una propuesta de Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal para el año siguiente, el cual, en caso de ser aceptado por el Alcalde, se presentará para su aprobación al Concejo Municipal conjuntamente con el proyecto de presupuesto.

#### **ARTICULO 32°**

El Programa podrá considerar, entre otras, las siguientes áreas globales de gestión:

- a) Administración Financiera.
- b) Desarrollo Territorial.
- c) Desarrollo Social.
- d) Desarrollo Económico.
- e) Atención al Usuario.
- f) Prestación de Servicios.
- g) Gestión de Recursos humanos.
- h) Planificación y Control de gestión.

- a) **Administración Financiera:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en la planificación, administración y control de ingresos y gastos.
- b) **Desarrollo Territorial:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en la planificación e intervención del medio físico de la comuna.
- c) **Desarrollo Social:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en la planificación y realización de actividades orientadas a mejorar las condiciones sociales, culturales, deportivas, salud, educación y seguridad de la población en la comuna.
- d) **Desarrollo Económico:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en la planificación y realización de actividades orientadas a mejorar las condiciones económicas de la población de la comuna.
- e) **Atención al Usuario:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en el cómo se realizan los servicios de la municipalidad a los ciudadanos.
- f) **Prestación de Servicios:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en ámbitos técnicos de ejecución de las actividades del municipio.
- g) **Gestión de Recursos Humanos:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en la administración del desempeño de los funcionarios del municipio.
- h) **Planificación y Control de Gestión:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en la planificación, realización y evaluación de los objetivos y resultados del municipio.

El Programa contendrá objetivos en las áreas señaladas y metas específicas mensurables, que permitan establecer diversos grados de cumplimiento.

Asimismo, en cada área se definirán etapas con sus respectivos plazos, y en cada una de ellas, el resultado específicos esperado.

#### ARTICULO 33°

El Comité Técnico Municipal se reunirá periódicamente para evaluar la ejecución del Programa y sus resultados, y propondrá fundadamente al Alcalde los ajustes que sea necesario introducir, los que deberán ser sometidos a la aprobación del Concejo Municipal.

#### ARTICULO 34°

La medición de la gestión de la Municipalidad, para determinar el cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, debe contemplar un conjunto armónico y sistemático de indicadores, los cuales son instrumentos de medición de las variables asociadas a las metas y podrán ser de carácter cuantitativos o cualitativos, de manera que puedan expresar grados de logro sobre la base de una escala. Los indicadores podrán considerar las siguientes dimensiones.

- a) **Economía:** Para determinar la capacidad de la Municipalidad o sus unidades, para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros para el logro de los objetivos. Se medirá atendiendo su capacidad de autofinanciamiento o de generación de ingresos propios, la ejecución del presupuesto y la recuperación de costos de los servicios.
- b) **Eficiencia:** Para establecer la relación entre la producción de los servicios y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. Se medirá utilizando como indicador de eficiencia el costo promedio, relacionando la productividad física de los factores con el precio del servicio final y el costo de los insumos, o en su caso, relacionando el número de beneficios o prestaciones otorgadas con dotación de recursos del servicio, ya sean financieros, humanos o de capital.
- c) **Eficacia:** Para establecer el grado de los objetivos planteados, esto es, en qué medida el área o la municipalidad está cumpliendo sus objetivos principales. Se medirá especialmente a través de la cobertura de los programas respecto del total de los grupos objetivos, y la aceptabilidad de la prestación, establecidas a través de encuestas.
- d) **Calidad del Servicio:** Para establecer la capacidad de la municipalidad para responder en forma rápida y directa a las necesidades de sus usuarios. Se medirá considerando para ello la oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad en la entrega del servicio, grado de satisfacción de los usuarios, tiempo de tramitación de los beneficios. Los instrumentos de medición serán encuestas periódicas a usuarios, informes sobre número de reclamos sobre el total de casos atendidos, velocidad de respuesta ante denuncias, reclamos a solicitudes por parte de los usuarios.
- e) Otras que se estime necesario incorporar.

#### ARTICULO 35°

Los objetivos institucionales y de desempeño colectivo del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal se ponderaran de la siguiente manera:

- a) **Objetivos de Alta Prioridad:** que tendrán en conjunto una ponderación de un 50%

pudiendo dividirse entre los objetivos de gestión clasificados en esta categoría.

- b) **Objetivos de Mediana Prioridad:** que tendrán en conjunto una ponderación de un 30%, pudiendo dividirse entre los objetivos de gestión clasificados en esta categoría.
- c) **Objetivos de Menor Prioridad:** que tendrán en conjunto una ponderación de un 20% pudiendo asimismo dividirse entre los objetivos de esta categoría.

Los objetivos de desempeño colectivo del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal se ponderarán bajo la misma modalidad que los objetivos institucionales, en el caso de existir más de una meta colectiva por área de trabajo.

En el Programa de Mejoramiento de Gestión se deberá considerar no menos de un objetivo de gestión institucional para cada una de las prioridades establecidas.

Deberán establecerse porcentajes mínimos de cumplimiento para cada uno de los objetivos de gestión específicos comprometidos. De este modo, si no se logra dicho mínimo, el grado de cumplimiento de ese objetivo en particular será igual a cero.

En los casos en que exista una política de mejoramiento continuo, que involucre determinados objetivos de gestión, no se podrán establecer metas menos exigentes que las establecidas a los logrados en periodos anteriores.

#### **ARTICULO 36°**

Cada encargado de las respectivas unidades municipales será responsable directo de la evaluación permanente de los objetivos comprometidos para el área específica a su cargo, debiendo generar los mecanismos internos que permitan un adecuado control de estos y de la veracidad de la información acerca de su cumplimiento. Al efecto, deberá elaborar y mantener una descripción clara de las actividades vinculadas a cada una de las metas y de su periodo de ejecución, supervisar y adoptar las medidas para su mejor cumplimiento y mantener al día la información sobre su desarrollo.

El Comité Técnico Municipal podrá prestar asesoría técnica para los efectos antes señalados, proporcionando las recomendaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos, la existencia de un sistema de seguimiento, control e información, la obtención y uso de los medios, y el mejoramiento de las competencias requeridas. Sin perjuicio de lo anterior, el Alcalde podrá asimismo encargar a unidades municipales específicas, labores de apoyo y seguimiento para la ejecución del programa de Mejoramiento de Gestión, en especial si tuvieran a su cargo labores de coordinación y gestión.

#### **ARTICULO 37°**

La Dirección de Control de la Municipalidad realizara periódicamente exámenes o auditorías a los sistemas de información y programas de actividades para el cumplimiento de metas de cada unidad y de la Municipalidad en su conjunto, ya sea antes, durante o después del proceso de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos, sin perjuicio de su facultad de requerir a las unidades en cualquier momento los antecedentes que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones en esta materia.

## **VI. DETERMINACION DE GRADOS DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE GESTION**

### **ARTICULO 38**

El **Concejo Municipal** evaluará y sancionará el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y de las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, respecto del año calendario inmediatamente anterior, según el informe que al efecto le presente el encargado de la **Unidad de Control** de la Municipalidad.

Este pronunciamiento se realizará con el Concejo Municipal a más tardar dentro de los diez primeros días mes de marzo, señalando para el efecto, el grado de cumplimiento global y el porcentaje de la asignación por desempeño institucional, y por desempeño colectivo, si correspondiere.

### **ARTICULO 39**

El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de Diciembre del año respectivo con la cifra comprometida en el objetivo de gestión.

El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de gestión será igual a 100 por ciento.

El grado de cumplimiento global se calculara multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión, determinado de acuerdo al inciso anterior, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo anterior, sumándose luego cada uno de estos resultado parciales.

### **ARTICULO 40**

Para la medición y evaluación del desempeño individual, deberá atenerse a lo dispuesto en el artículo 15° del presente Reglamento.

### **ARTICULO 41**

Derogase a contar de la fecha reglamento N° 001 de fecha 30 de mayo de 2002 existente y que tiene relación con la materia.

### **ARTICULO 42**

El establecimiento en la municipalidad de las asignaciones de mejoramiento de la gestión municipal, a otorgarse a los funcionarios municipales, dispuestas en el presente reglamento y la ley, tendrán vigencia hasta la regulación del artículo 121 de la Constitución Política de la República".

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo Primero:** Durante el año 2014, para el pago de la asignación en lo correspondiente a los componentes incentivo por gestión institucional e incentivo por desempeño colectivo, o incentivo de desempeño individual si correspondiere, se considerarán los grados de cumplimiento obtenidos respecto de las metas fijadas el año anterior.

**Artículo Segundo.**- Durante el año 2014, el componente base a que hace referencia el literal c) del inciso primero del artículo 2º de la ley N° 19.803 será de un 10% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3º de dicho cuerpo legal.

En ese mismo año, el componente incentivo por gestión institucional dispuesto en el literal a) del inciso primero del artículo 2º de la citada ley será de un 6% o de un 3% sobre las remuneraciones mencionadas en dicho artículo 3º, según el respectivo grado de cumplimiento.

Asimismo, durante el año 2014, el componente incentivo de desempeño colectivo dispuesto en la letra b) del inciso primero del artículo 2º de la ley N° 19.803 será de un 4% o de un 2% sobre las remuneraciones indicadas en el mencionado artículo 3º, según el respectivo grado de cumplimiento. Iguales porcentajes regirán en dicho año en caso que fuere aplicable el incentivo de desempeño individual a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 9º de la citada ley.

**Artículo Tercero.**- En el año 2015, el componente base a que hace referencia el literal c) del inciso primero del artículo 2º de la ley N° 19.803 será de un 12,5% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3º de dicho cuerpo legal, que en cada caso correspondan.

En ese mismo año, el componente incentivo por gestión institucional dispuesto en el literal a) del inciso primero del artículo 2º de la citada ley será de un 6,8% o de un 3,4% sobre las remuneraciones mencionadas en dicho artículo 3º, según el respectivo grado de cumplimiento.

Asimismo, en el año siguiente al de publicación de la ley N° 20.723, el componente incentivo de desempeño colectivo dispuesto en la letra b) del inciso primero del artículo 2º de la ley N° 19.803 será de un 6% o de un 3% sobre las remuneraciones indicadas en el mencionado artículo 3º, según el respectivo grado de cumplimiento. Iguales porcentajes regirán en dicho año en caso que fuere aplicable el incentivo de desempeño individual a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 9º de la citada ley.

**ANÓTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.-**

  
SECRETARIO  
NIDIA ULLOA PALMA  
SECRETARIA MUNICIPAL

  
ALCALDE  
JUAN PAILLAFIL CALFULEN  
ALCALDE DE SAAVEDRA

**MGA/LRP/GMM/hjmll**

Distribución:

- Alcaldía.
- UFEMUCH Municipio de Saavedra.
- Departamentos Municipales.
- Unidad Jurídica.