



I. MUNICIPALIDAD RIO BUENO
ALCALDIA

RIO BUENO, 30.04.2014

EXENTO N° 2825 VISTOS:
IDDOC 89678

1.- Fallo del Tribunal Electoral Región de Los Ríos de fecha 23.11.2012, Rol 00437-2012, artículo 127 de Ley 18.695 Orgánica Constitucional, y acta de sesión de instalación del Concejo Municipal de Río Bueno, celebrada el 06.12.2012

TENIENDO PRESENTE:

1.- Las facultades que me confiere la Ley 18.695, Ley Orgánica de Constitucional de Municipalidades, sus artículos 63 y 127, publicado en el Diario Oficial el 26 de Julio de 2006.-

2.- La Ley N° 19.803, que establece la asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

3.- La Ley N° 20198, que modifica la Ley N° 19.803 y la Ley N° 20.723, que modifica la Ley N° 19.803, para homologarla con la dispuesta en la Ley N° 19.553, que concede una asignación de modernización a la administración pública.

4.- Acuerdo N°252 del Concejo Municipal en su Sesión Ordinaria de fecha 30 de Abril de 2014.

CONSIDERANDO:

1.-La necesidad de aprobar las modificaciones al Reglamento sobre el Incentivo para Mejoramiento de Metas de Gestión.

DECRETO:

1.- APRUEBASE El Reglamento N° 002 sobre Incentivo para el Mejoramiento de la Gestión Municipal.

2.- Dicho Reglamento regirá a contar de la fecha de su publicación.

ANOTESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y ARCHIVESE en su oportunidad.



ANAMARLENE LOPEZ MONTECINO
SECRETARIA MUNICIPAL



LUIS ROBERTO REYES ALVAREZ
ALCALDE

Reglamento sobre Incentivo para el Mejoramiento de la Gestión Municipal.

I Disposiciones Generales:

Artículo 1º: Establézcase las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal reguladas por las leyes N° 19.803, N° 20.198 y N° 20.723 en la municipalidad de Río Bueno.

Artículo 2º : La asignación antes referida, considera como componente un 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 los indicadores preestablecidos.

Artículo 3º : Asimismo, se considera como componente de la asignación, un incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento 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.

Artículo 4º : Seguidamente, la asignación para el mejoramiento de la gestión municipal, contemplará un componente base, que se otorgará que uniformemente a todo el personal municipal.

Artículo 5º : 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 contemplarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación completo efectivamente trabajado.

La asignación será tributable e imponible para los efectos de salud y pensiones. Para determinar las imposiciones e impuesto 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 sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumadas las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

Artículo 6º : La municipalidad considerará en su presupuesto el monto total anual para el pago de estas asignaciones. Sin perjuicio de lo anterior, las municipalidades no podrán destinar al incentivo de desempeño colectivo o de desempeño individual, según corresponda, más de un tercio del monto señalado en el presente inciso.

Artículo 7º : El monto de la asignación se determinará 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 3º y 4º de la ley N° 18.717, y
- d) Asignación del artículo 1º de la ley N° 19.529

II.- Del incentivo por gestión institucional.

Artículo 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 considerar la debida correspondencia que este tenga con el plan comunal de desarrollo y el presupuesto municipal.

Artículo 9° : El Alcalde, mediante decreto, dispondrá la instalación, organización y funcionamiento del comité Técnico Municipal. Este comité estará integrado como mínimo por cuatro personas, siendo la mitad de los representantes nombrados por el alcalde y la otra mitad representantes de la o las Asociaciones de funcionarios existentes en el municipio de los funcionarios de Planta y Contrata regidos por la Ley N° 18.883 y actuara como secretario del comité, el jefe o el encargado de personal, o de quien haga sus veces.

Artículo 10° : El alcalde someterá a acuerdo del consejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el programa de mejoramiento de 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, departamentos y unidades de trabajo de la municipalidad durante el año siguiente.

Artículo 11°: El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año precedente, atendidos a los recursos disponibles, dará derecho a los funcionarios a una bonificación de un 7,6% 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 3,8%. En todo caso, no existirá incentivo por gestión institucional cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

Artículo 12°: Corresponderá al consejo 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 le presente el encargado de unidad 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, resultaron 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 recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.

III.- Incentivo de desempeño colectivo.-

Artículo 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 respectiva, en el mes de Diciembre de cada año, con la aprobación del consejo

La bonificación no podrá exceder del 8% de las remuneraciones indicadas en el artículo 7° de este reglamento, siempre que la dirección, departamento 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%.

IV.- Incentivo de desempeño individual.-

Artículo 14 : 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, 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 de personal, para el año siguiente.

Artículo 15 : Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidas por tareas asignadas por el jefe directo a cada funcionario, las que deberán, ser cumplidas durante el periodo a evaluar, dependiendo de su resultado el derecho de este 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 deberá, vincularse a indicadores, que permitan la medición de su grado de cumplimiento.

Artículo 16 : El jefe directo, durante la primera semana del mes de enero de cada año, comunicara 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 hiciere 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 17° : En el mes de enero del año siguiente al del ejercicio correspondiente, el jefe directo deberá evaluar el nivel obrado de cumplimiento de las tareas asignadas a los funcionarios de su dependencia, sobre la base de los procedimiento y parámetros acordados sobre la materia entre el alcalde y la o las asociaciones de funcionarios. 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 18° : Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes le corresponderá la asignación por desempeño individual en base al cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiara, 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 19° : 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 aplicaran los siguientes elementos dirimientes, en el orden de prioridad que se señala :

- a) Mejor puntaje de calificación obtenida 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 periodo 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 periodo.
- c) Menor número de inasistencia en el periodo 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 periodo de calificaciones.
- f) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el periodo sujeto a evaluación, siempre que no presente a si mismo anotaciones de demérito en el mismo periodo.
- g) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente.
- h) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio, y en caso de mantenerse la igualdad resolverá la junta calificadora.

Artículo 20° : De no existir el acuerdo al que se refiere el artículo 11° de este reglamento, entre el alcalde y la o las asociaciones de funcionarios, la aplicación de este incentivo se efectuara 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 21° : 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.

En caso de mantenerse la igualdad resolverá la junta calificadora.

Artículo 22° : 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, a cerca 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 los 3 días contado desde el despacho de la fecha.

Artículo 23° : El funcionario, una vez notificado, en el mismo acto o dentro de los cinco 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 remitirá 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 24° : Lo establecido respecto del incentivo por desempeño colectivo o por desempeño individual, es sin perjuicio de lo previsto en el inciso segundo del artículo 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.

V Componente Base.

Artículo 25° : De acuerdo a lo indicado en la ley N° 20.723, el componente base a que se refiere el artículo 9° bis y el artículo 4° del presente reglamento, será de un 15% sobre la remuneración mencionada en el artículo 3° de la ley citada y 7° del presente reglamento.

VI Homologación asignación de mejoramiento de la Gestión municipal, con la dispuesta en la Ley 19.553, que concede una asignación de modernización a la Administración Pública.

Artículo 26°: 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:

I. Escala municipal del personal regido por el Título II del decreto ley N° 3.551, de 1981:

- a) Sueldo base;
- b) Incremento del artículo 2° 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 3° de la ley N° 18.566;
- e) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;
- f) Asignación del artículo 4° de la ley N° 18.717;
- g) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429;
- h) Asignación del artículo 1° de la ley N° 19.529, e
- i) Asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la presente ley, considerando el componente base de la letra c) y el grado de cumplimiento obtenido para los incentivos de las letras a) y b), todas del inciso primero del artículo 2°.

II. 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 198
- 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 II 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."

VII.- Bonificación compensatoria.

Artículo 27º : Los funcionarios beneficiados 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 a que este afecta la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, cuyo monto será el que resulte de aplicar el correspondiente porcentaje de cotización sobre el valor de dicha asignación, según sea el sistema o régimen provisional de afiliación del trabajador.

Esta bonificación compensatoria se calculara conforme a los límites de imponibilidad establecidos por la legislación vigente y de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 1º de la ley N° 19.803.

VIII.- Del programa Mejoramiento de la Gestión Municipal.

Artículo 28 : 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 eficiencia 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, el presupuesto anual y con el marco de las políticas que forman parte de él.

Artículo 29° : El Comité Técnico Municipal elaborara y presentara al alcalde a mas 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 presentara para su aprobación al consejo conjuntamente con el proyecto de presupuesto.

Artículo 30° : El programa podrá considerar, entre otras, las siguientes áreas globales de gestión:

- a) Administración y Finanzas;
- 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 y Finanzas:** Se referirá a toda aquella 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 de 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 específico esperado.

Artículo 31°: El Comité Técnico Municipales reunirá periódicamente para evaluar la ejecución del Programa y sus resultados, y propondrá fundamentalmente al alcalde los ajustes que sea necesario introducir, los que deberán ser sometidos a la aprobación del consejo.

Artículo 32° : 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 costo 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, relacionado con 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 cumplimiento 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 objetivo, y la aceptabilidad de la prestación, establecida a través de encuestas;
- d) **Calidad de 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 los usuarios, informes sobre número de reclamos sobre el total de los casos atendidos, velocidad de las respuestas ante denuncias, reclamos o solicitudes por parte de los usuarios, y/u.
- e) **Otras que se estime necesario incorporar.**

Artículo N° 33 : Los objetivos institucionales y de desempeño colectivo del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal se ponderarán de la siguiente manera:

- a) **Objetivos de Alta Prioridad :** que tendrán en conjunto una ponderación de un 60 %, 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 10%, pudiendo asimismo dividirse entre los objetivos de esta categoría.

En el Programa de Mejoramiento de la 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 o los logrados en periodos anteriores.

Artículo N° 34: 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 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 tuvieren a su cargo labores de coordinación y gestión

Artículo N° 35 : La unidad de control de la municipalidad realizara periódicamente exámenes o auditorias 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 sean antes, 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.

VII., Determinación de grados de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de Gestión.

Artículo N° 36 : El consejo evaluara y sancionara el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y 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 realizara por el consejo a más tardar dentro de los diez primeros días del mes de marzo, señalando al efecto, el grado de cumplimiento global y el porcentaje de la asignación por desempeño institucional, y por desempeño colectivo, si correspondiera.

Artículo N° 37: El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión se determinara 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 resultados parciales.

Artículo N° 38: Para la medición y evaluación del desempeño individual, deberá atenderse a lo dispuesto en el artículo 14° del presente reglamento.

Artículo N° 39 : Derogase el Reglamento N° 001, aprobado por Acuerdo N° 2010 de Reunión de Concejo Municipal de fecha 06 de Junio de 2002.

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 de publicación de la presente ley, 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 presente 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.