



MUNICIPALIDAD DE PERQUENCO
ADMINISTRACION MUNICIPAL

DECRETO EXENTO N° 936 /

MAT.: Aprueba Reglamento Programa Mejoramiento de la Gestión Municipal de Perquenco.

PERQUENCO, 01 de Septiembre de 2015

VISTOS:

1. La Ley N° 19.803 de 2002, que establece Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal.
2. La Ley N° 20.198 de 2007, que modifica las Normas sobre Remuneraciones Funcionarios Municipales.
3. Ley N° 20.723 de 2014, que establece una Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, para homologarla con la dispuesta en la ley 19.553, que concede una Asignación de Modernización a la Administración Pública.
4. Ley 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
5. El Acuerdo del Honorable Concejo Municipal de Perquenco, adoptado en Sesión Ordinaria N° 99 de fecha 31 de Agosto de 2015.
6. La Resolución 1600 de 2008 de la Contraloría General de la República.
7. La Circular N° 15.700 de 2012 de la Contraloría General de la República.
8. Las facultades que me otorga la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, y sus modificaciones.

CONSIDERANDO:

1. Que es necesario actualizar el Reglamento del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal de Perquenco, de acuerdo a las modificaciones introducidas a la Ley 19.803, por los cuerpos legales Ley 20.198/2007; Ley 20.723/2014.

DECRETO:

TITULO I
ASPECTOS GENERALES

Artículo 1° **APRUÉBESE** el presente Reglamento Municipal denominado “**Reglamento Programa Mejoramiento Gestión Municipal de Perquenco**”, que 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, regidos por la ley 18.883, en las condiciones que dispone la referida ley y el presente Reglamento.

Artículo 2° La asignación 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.



Artículo 3° 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, 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 este Reglamento.

Artículo 4° Igualmente, se considera como componente de la asignación, un componente base, en las condiciones que se establecen en la ley y este Reglamento.

Artículo 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 impondibilidad.

Artículo 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.

Artículo 7° 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 3° y 4° de la Ley N° 18.717, y
- d. Asignación del artículo 1° de la Ley N° 19.529.

Artículo 8° Sin perjuicio de lo anterior el total anual del gasto en personal, incluido el monto señalado en el artículo anterior, no podrá exceder del 35% de los siguientes ingresos, a la que alude la ley N° 18.294, modificada por la ley N° 18.382:

- a. Derechos de Aseo
- b. Renta de Inversiones
- c. Beneficio Municipal de Permisos de Circulación
- d. Patentes Municipales
- e. Impuesto Territorial de Beneficio Municipal
- f. 90% Fondo Común Municipal
- g. Multas e intereses
- h. Derechos varios

Si por la aplicación de esta ley, la municipalidad excede el 35% de los ingresos antes mencionados, no estará obligada a ajustarse a dicha restricción sólo en



razón del gasto que incurra por el pago de las prestaciones previstas en la presente ley.

Artículo 9° La Bonificación compensatoria, de cargo municipal, de las deducciones de cotizaciones y pensiones a que están afectas las asignaciones de mejoramiento de la gestión municipal, no se considerarán para calcular el monto de las asignaciones como así tampoco para establecer el límite del 35% del gasto en personal.

Artículo 10° El monto determinado del 20% para el año 2014; 25,3 % para el año 2015 y de 30,6% para el año 2016 y siguientes estipulado en el artículo único de la Ley 20.723; más las bonificaciones compensatorias, deberá ser incorporado al presupuesto de gastos en personal para el año respectivo.

En el evento de que el municipio no logre todo o parte de los objetivos institucionales y de las metas colectivas e individuales, según corresponda, los recursos presupuestarios excedentes se redestinarán, mediante modificaciones presupuestarias.

TITULO II DEL INCENTIVO POR GESTIÓN INSTITUCIONAL

Artículo 11° 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, contendrá las metas de las diversas unidades de trabajo del municipio, deberá considerarse como parte integrante del Plan Anual de Acción Municipal.

Artículo 12° El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año 2014, atendido los recursos disponibles, dará derecho a los funcionarios a un 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 el 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 3,4%. 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%.



Artículo 13° 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, se deberán ajustar los porcentajes diferenciados de esta parte de la asignación, hasta enterar el total de los recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.

TITULO III DEL INCENTIVO DE DESEMPEÑO COLECTIVO

Artículo 14° 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 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 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%.

TITULO IV DEL INCENTIVO DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Artículo 15° 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 efectuara en consideración al sistema de calificación de desempeño vigente en la Municipalidad.

Artículo 16° 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 les 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.

Artículo 17° 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 provistos 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 porcentajes 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.

TITULO V DEL COMPONENTE BASE

Artículo 18° 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%.

TITULO VI DE LA HOMOLOGACION

Artículo 19° 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:

- Sueldo base;
- Incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980;
- Asignación del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1981;
- Bonificación del artículo 3° de la ley N° 18.566;
- Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;
- Asignación del artículo 4° de la ley N° 18.717;
- Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429;
- Asignación del artículo 1° de la ley N° 19.529,
- Asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la presente ley 19.803, considerando el componente base y el grado de cumplimiento obtenido para los incentivos por gestión institucional y desempeño colectivo.

II. Escala Única de Sueldos del personal regido por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1974:

- Sueldo base;
- Incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980;
- Asignación del artículo 3° del decreto ley N° 479, de 1974;
- Asignación del artículo 6° del decreto ley N° 1.770, de 1977;
- Asignación del artículo 17 de la ley N° 19.185;
- Bonificación del artículo 3° de la ley N° 18.566;
- Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;
- Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429, e
- 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 1° 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.

TITULO VII DE LA BONIFICACION COMPENSATORIA

Artículo 20° 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.

TITULO VIII DEL COMITÉ

Artículo 21° El Alcalde, anualmente, mediante decreto, dispondrá la instalación, organización y funcionamiento del Comité Técnico Municipal. Este Comité estará integrado por dos representantes nombrados por el Alcalde y dos Representantes de la o las Asociaciones de Funcionarios existentes en el Municipio, y actuará como Secretario del Comité, el Jefe del Departamento de Personal o quien lo subrogue.

Artículo 22° 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.

TITULO IX DETERMINACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS

Artículo 23° Los objetivos institucionales del municipio y las metas colectivas de las diferentes unidades municipales e individuales de los funcionarios que forman parte de la organización y los contenidos en el programa anual de gestión municipal, tendrán como fin el mejorar la eficiencia, eficacia, economía y la calidad del servicio, tanto al interior del municipio como hacia la comunidad. Todo lo anterior en coordinación y concordancia con los instrumentos de planificación municipal.

Las orientaciones globales de carácter institucional, las cuales deberán considerar las diferentes unidades del municipio, para la proposición de objetivos y metas a desarrollarse en cada año, serán los lineamientos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Comunal Pladeco.

Artículo 24° Los instrumentos de formulación de los objetivos institucionales estarán contenidos en el programa anual de gestión municipal, el cual deberá contener a los menos los antecedentes que permitan establecer metas y objetivos por las diversas acciones del municipio.

Artículo 25° El alcalde mediante decreto establecerá los objetivos institucionales y las metas colectivas o de desempeño individual, según corresponda, previa aprobación del Concejo Municipal. Copia del decreto alcaldicio deberá ser comunicado



formalmente a cada una de las unidades vinculadas con el cumplimiento de los objetivos y metas, los cuales deberán difundir dicho documento, entre el personal de su dependencia.

TITULO X

CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Artículo 26° El cumplimiento de los objetivos para el pago del incentivo de gestión institucional, estará formado por la suma de cumplimiento de las metas colectivas de cada una de las direcciones y unidades del municipio
- Artículo 27° El cumplimiento de las metas para el pago del incentivo de desempeño colectivo, considerará la estructura orgánica del municipio
- Artículo 28° Cada una de las unidades contribuirá con su porcentaje al cumplimiento de metas de gestión institucional.
- Artículo 29° Para determinar el porcentaje de cumplimiento de los objetivos institucionales, será la sumatoria de las metas colectivas de todas las unidades. El grado de cumplimiento global se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión, por el ponderador que le haya sido asignado, sumándose luego cada uno de estos resultados parciales.

TITULO XI

CUMPLIMIENTO DE METAS COLECTIVAS

- Artículo 30° El cumplimiento de metas, para el pago del incentivo colectivo se calculará de acuerdo al cumplimiento de cada unidad, existiendo por lo tanto cumplimiento de porcentajes diferentes para cada una de las unidades que conforman una determinada dirección, departamento o sección. Sin perjuicio de lo anterior todos los integrantes de una determinada sección recibirán igual porcentaje de incentivo colectivo.
- Artículo 31° Cada dirección, departamento y sección deberán tener sus propias metas de carácter colectivas. Será responsabilidad de cada jefe de sección, de departamento o de dirección velar por el cumplimiento de ellas.

TITULO XII

CUMPLIMIENTO DE METAS DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL

- Artículo 32° Para determinar el incentivo por desempeño individual, se considerará a cada uno de los miembros de la organización como unidad de trabajo debiendo por lo tanto establecerse metas individuales de desempeño para cada período. Este incentivo operará solo en la medida que exista incentivo de carácter colectivo.

TITULO XIII

METODOLOGIA DE FORMULACION DE OBJETIVOS

- Artículo 33° El Comité Técnico, solicitará a cada unidad una proposición de metas por cada Dirección, Departamento, Sección u oficina, debiendo contener ponderación y el grado de dificultad de cada meta y/o los funcionarios que la llevarán a efecto, como así también el estado actual de la actividad que se pretende mejorar. Cada unidad deberá proponer a lo menos dos metas u objetivos a cumplir.

El Comité Técnico analizará las metas propuestas por cada dirección o unidad



superior, procediendo a aceptarlas, modificarlas, eliminarla, o agregando metas que estén dentro de las esferas de competencia de cada unidad y dentro del marco de acción de la gestión institucional.

El Comité a fin de uniformar procedimientos deberá confeccionar un documento que permita recoger la información solicitada, en forma objetiva.

El Comité en cualquier momento podrá requerir la presencia de cualquier miembro de la organización a fin de analizar en conjunto la propuesta para ser consensuada, de ser necesario. En el evento de no existir consenso sobre la actividad y la meta propuesta por la unidad respectiva prevalecerá la propuesta del Comité Técnico.

La propuesta del Comité Técnico al alcalde no será vinculante para este, quien podrá efectuar las modificaciones que estime pertinente, a fin de ajustarla a los objetivos institucionales contenidos en los instrumentos de planificación establecidos en la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

TITULO XIV

METODOLOGIA DE FORMULACION DE METAS

- Artículo 34°* Para determinar las metas colectiva y las de desempeño individual, cuando correspondan, estas se ajustarán a los mismos procedimientos de los objetivos institucionales, debiendo ser remitidas por las direcciones respectiva al Comité Técnico Municipal, quien se la entregará a los representantes de la Asociación de Funcionarios ante este Comité.
- Artículo 35°* Las metas colectivas y de desempeño individual, cuando correspondieren, serán consensuadas por la Asociación de Funcionarios con el Alcalde y propuestas al Concejo Municipal por este.
- Artículo 36°* La Asociación de Funcionarios podrá estimar que sean las mismas metas formuladas por las unidades municipales para el desempeño colectivo, las que sean entendidas para todos los efectos como metas de desempeño colectivo y de desempeño individual, según corresponda. Para lo anterior deberán comunicar formalmente, tal situación al alcalde de la comuna para su aprobación.

TITULO XV

METODOLOGIA PARA CALIFICACION DE DESEMPEÑO

- Artículo 37°* Cuando no hubiere acuerdo entre la Asociación de Funcionarios Municipales y el Alcalde, en cuanto a las metas colectivas y en las metas por desempeño individual, el Alcalde, comunicará tal situación al Concejo Municipal, rigiendo por lo tanto el Sistema de Calificaciones.

TITULO XVI

PLAZOS PARA FORMULAR, APROBAR OBJETIVOS Y METAS

- Artículo 38°* Los plazos para la formulación, aprobación y evaluación de los objetivos institucionales, de las metas de desempeño colectivo y de desempeño individual, será el siguiente:
- 1) En la primera quincena de mes de agosto de cada año, el Comité técnico solicitara a cada Dirección o Unidad superior una propuesta de formulación de metas.



- 2) En la segunda quincena del mes de agosto de cada año, cada dirección o unidad superior hará llegar la propuesta de metas al Comité Técnico. En el evento de que la Dirección no proponga objetivos y/o metas, éstas serán de terminadas por el Comité Técnico sin apelación de las unidades respectivas.
- 3) En la primera quincena del mes de septiembre de cada año, el Comité Técnico evaluará la propuesta y se reunirá con las unidades municipales de ser necesario.
- 4) En la segunda quincena del mes de septiembre, el comité técnico elevará la propuesta al Alcalde.
- 5) En la primera semana de octubre de cada año el alcalde someterá a consideración del Concejo Municipal la propuesta de objetivos institucionales para ser ejecutado y evaluados en el año siguiente.
- 6) En la primera semana del mes de septiembre de cada año el Alcalde con la Asociación de Funcionarios acordará las metas colectivas o las metas desempeño individual, según corresponda.
- 7) En la primera semana del mes de Diciembre, el Alcalde acordará con la Asociación de Funcionarios, la aplicación de desempeño colectivo por áreas de trabajo.
- 8) En la primera quincena del mes de Diciembre el Concejo se pronunciará, conjuntamente con el presupuesto municipal sobre los objetivos y metas de Mejoramiento de la Gestión Municipal.
- 9) En la última semana del mes de Diciembre el Alcalde dictará el decreto que apruebe los objetivos institucionales para el año siguiente y procederá a su notificación. En dicho decreto deberá establecerse el monto estimado a la cancelación de las respectivas asignaciones.
- 10) En la primera semana de cada año en el cual se realizarán las acciones, cada Dirección pondrá en conocimiento de los funcionarios de sus respectivas unidades, las metas respectiva, señalando la forma de evaluación.

TITULO XVII

PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS

Artículo 39° El cumplimiento de los objetivos y metas, en cuanto a su ponderación se efectuará de la siguiente manera:

- 1) Las metas de cada unidad serán establecidas en unidades de medida que permita su evaluación.
- 2) Las metas deberán estar referidas a metas de continuidad, de mejoramiento, de nuevas acciones. Para lo anterior deberá indicarse la situación actual de la actividad que se requiere mejorar o mantener.
- 3) El cumplimiento total de cada meta importará un 100%. Si la meta no es cumplida en su totalidad, el porcentaje de cumplimiento será determinado en proporción al avance, con relación a la situación inicial de la actividad.
- 4) Las Metas podrán tener diferentes grados de complejidad o dificultad. El grado de dificultad deberá estar en relación con la actividad y la calificación de los funcionarios para llevarla a efecto y deberá expresarse en porcentaje.
- 5) En todo caso la suma de metas por cada unidad deberá totalizar un 100% ponderado.
- 6) Para la evaluación de los objetivos y metas, el porcentaje se expresará en números enteros, elevándose a la cifra siguiente, los decimales, ya sea en las sumas totales como parciales.



TITULO XVIII

PONDERACION DEL SISTEMA DE CALIFICACIONES

- Artículo 40° Para determinar los funcionarios ubicados en el primer tercio y en el segundo tercio de cada escalafón se utilizará el escalafón de mérito. Cuando en un escalafón exista solo uno o dos funcionarios se aplicará igual procedimiento.
- Artículo 41° Para determinar el orden de prelación, el Encargado de Personal, confeccionará un listado de todos los funcionarios de cada escalafón sin considerar los grados de cada uno, basado en el escalafón de mérito del municipio. Cuando exista igualdad de puntaje se utilizarán los mecanismos de discriminación contenidos para el sistema de calificaciones del personal municipal. EL personal ascendido mantendrá la nota del año anterior.

TITULO XIX

CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS

- Artículo 42° La Dirección de Control preparará, un informe al Concejo Municipal que evalúe el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales, de las metas colectivas o de desempeño individual, según corresponda. El Concejo deberá pronunciarse, de los contenidos de dicho informe. En el evento que existan interpretaciones para evaluar una determinada acción, estas deberán ser resueltas por el Comité Técnico respectivo.
- Artículo 43° Para evaluar el cumplimiento de las metas institucionales, las metas colectivas y las de desempeño individual, cada Dirección o Unidad Superior, en la primera quincena de enero del año siguiente a su evaluación, informará a la Dirección de Control, el grado de logro de objetivos y metas, con copia al Comité Técnico Municipal.
- Artículo 44° El Director de Control o quien desempeñe esta función, en la segunda quincena del mes de enero de cada año presentará un informe al Concejo Municipal sobre el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales y de las metas colectivas o metas de desempeño individual, según corresponda. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de Control podrá en cualquier momento requerir información de las unidades municipales sobre el grado de cumplimiento de metas y objetivos, evaluando la gestión.
- Artículo 45° El Concejo Municipal, en la primera quincena del mes de febrero evaluará y sancionará el informe emitido por la Dirección de Control sobre el grado de cumplimiento de objetivos institucionales y metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, dando su aprobación o solicitando mayores antecedentes para su aprobación.
- Artículo 46° En el evento de no existir metas colectivas o de desempeño individual, el Encargado de Personal, en la primera quincena de enero de cada año, confeccionará un informe de asignación de calificaciones por desempeño, el cual someterá a consideración de la Dirección de Control.

TITULO XX

DETERMINACION DEL MONTO A CANCELAR

- Artículo 47° El monto definitivo a pagar a cada uno de los funcionarios municipales que se desempeñen en el año siguiente al de evaluación del cumplimiento de objetivos y metas, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este reglamento, se



determinarán por decreto alcaldicio, en base a los antecedentes proporcionados por la Dirección de Control y por el Concejo Municipal, el cual deberá dictarse a más tardar en el mes de febrero del año siguiente al de evaluación. Dicho decreto deberá ser confeccionado por el Encargado de Recursos Humanos del Municipio.

TITULO XXI

MODIFICACIONES AL REGLAMENTO

Artículo 48° Cuando el municipio se encuentre en la necesidad de modificar o alterar el presente reglamento, a consecuencia de requerimientos internos o externos, podrá realizarse bajo la vía de su modificación parcial o total. Las modificaciones introducidas deberán ser consensuadas entre el Alcalde y la Asociación de Funcionarios o quien lo represente, debiendo ser sancionadas por el Concejo Municipal.

ANOTESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y ARCHIVESE



RUBEN MILLAR ETTORI
SECRETARIO MUNICIPAL



LUIS ALBERTO MUÑOZ PÉREZ
ALCALDE

LEG/RME/ssc

Distribución:

- Alcaldía
- Administración Municipal
- Secretaría Municipal - (Ley Transparencia – Página Web)
- Dirección de Obras Municipales
- Dirección de Administración y Finanzas
- Dirección Desarrollo Comunitario
- Secretaria Comunal de Planificación
- Juzgado de Policía Local
- Dirección de Control Interno
- Archivo Of. de Partes.