

**REPUBLICA DE CILE
REGION DE LOS RIOS
I.MUNICIPALIDAD DE LANCO**



VISTOS:

LANCO, 29 DE ABRIL DE 2014

La Ley N° 19.803 de fecha 27/04/2002, que establece un sistema de incentivos de remuneraciones a los funcionarios municipales a través de una asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

El Acuerdo N° 114 tomado por el Concejo Municipal, en sesión extraordinaria N° 17 de fecha 06 de Junio 2002, que crea reglamento de Mejoramiento de Gestión.

El Decreto Exento N°3.726 de Junio 2002 que aprobó el Reglamento de Mejoramiento de la Gestión de Funcionarios de la Municipalidad de Lanco

Las Leyes N° 20.008 de fecha 22/ 03 / 2005 , N° 20.198 de fecha 09 / 07 / 2007 , N° 20.554 de fecha 23 / 01 / 2012 y N° 20.723 de fecha 30 / 01 / 2014 todas ellas modifican y complementan la Ley N° 19.803.

La Modificación al Reglamento de Mejoramiento de la Gestión de Funcionarios de la Municipalidad de Lanco, propuesta al Concejo Municipal con fecha 17/04/2014

El Acuerdo N° 81/2014 tomado por el Concejo Municipal, en sesión N° 12 de fecha 17 de Abril de 2014.-

Y en uso de las facultades que me confieren la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y las modificaciones que fija el D.F.L. N° 2, Ley 19.602 del 25 de Marzo 1999.

DECRETO EXENTO N° 2.560 /2014

APRUEBASE la Modificación del Reglamento del Sistema de Incentivos del Programa Mejoramiento de la Gestión Municipal del personal de la Municipalidad de Lanco, quedando del siguiente tenor

REGLAMENTO DE INCENTIVOS PROGRAMA MEJORAMIENTO DE LA GESTION MUNICIPAL

ARTICULO 1° Dispónese las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por Mejoramiento de la Gestión Municipal que regula la Ley N° 19.803, y sus posteriores modificaciones en la Municipalidad de Lanco.

ARTICULO 2°: La Municipalidad de Lanco otorgará a sus funcionarios, de Planta y a Contrata, una asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, a contar del 1° de enero de 2002, en los términos y condiciones establecidas en la ley N° 19.803 y sus posteriores modificaciones.

Esta asignación considerará los siguientes componentes:

a) **Un componente base fijo año 2014 10 %.**

Un componente base fijo año 2015 12.5 %.

Un componente base fijo año 2016 15 %.

b) **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, medibles en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos los que se detallan a continuación:

2014 6% si se alcanza el cumplimiento igual o superior al 90%

3% si se alcanza el cumplimiento entre el 75% y el 89%

2015 6.8% si se alcanza el cumplimiento igual o superior al 90%

3.4% si se alcanza el cumplimiento entre el 75% y el 89%

2016 7.6% si se alcanza el cumplimiento igual o superior al 90%

3.8% si se alcanza el cumplimiento entre el 75% y el 89%

c) **Incentivo de Desempeño Colectivo** por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal, con un componente que se detalla a continuación:

2014 4% si se alcanza el cumplimiento igual o superior al 90%

2% si se alcanza el cumplimiento entre el 75% y el 89%

2015 6% si se alcanza el cumplimiento igual o superior al 90%

3% si se alcanza el cumplimiento entre el 75% y el 89%

2016 8% si se alcanza el cumplimiento igual o superior al 90%

4% si se alcanza el cumplimiento entre el 75% y el 89%

ARTICULO 3° : El Alcalde, en el mes de junio de cada año, mediante decreto dispondrá la Instalación del Comité Técnico a que se refiere al artículo 4° de la Ley N° 19.803, a quien le

corresponderá proponer el programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, que debe considerar:

- a) Los objetivos del Gestión Institucional para el año siguiente
- b) Las metas a cumplir en el mismo periodo por cada una de las unidades de trabajo del municipio

El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión contemplará además para cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo municipal, los correspondientes indicadores que permitan evaluar su grado o nivel de cumplimiento, para el objeto de determinar la procedencia del pago de las asignaciones a que se refiere la ley antes mencionada.

Dicho Programa contemplará, asimismo, la asignación de responsabilidades específicas en los niveles que corresponda, que permitan coordinar y supervisar debidamente las actividades necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos de Gestión Institucional y de las metas a desarrollar por las unidades de trabajo municipal.

El Comité Técnico Municipal deberá efectuar la correspondiente proposición de Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión en el plazo de dos meses contado desde la fecha de su instalación.

Para elaborar el proyecto de dicho Programa, el Comité Técnico solicitará a todas las jefaturas de unidades de la municipalidad que formulen proposiciones de objetivos de Gestión Institucional y de metas a cumplir por cada unidad para el año siguiente. En este proceso se deberán adoptar las medidas necesarias para la plena información y debida participación de todo el personal municipal. Para tal objeto el Comité Técnico propondrá la documentación necesaria para facilitar y orientar la participación de los funcionarios en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

ARTICULO 4°: El programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficiencia y eficacia en el accionar municipal, teniendo como objetivos específicos, entre otros, lograr un mejoramiento en la calidad y cobertura de los servicios y en general en la atención al usuario, un uso eficiente de los recursos municipales, mayor eficiencia institucional en la determinación y manejo de los procedimientos, transparencia y fortalecimiento en la gestión del recurso humano. Dicho Programa deberá ser adecuadamente coordinado y armonizado con los demás instrumentos de gestión municipal que establece la normativa vigente.

ARTICULO 5°: El Alcalde propondrá al Concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentando al mismo por el Comité Técnico Municipal.

El programa Anual de Mejoramiento de la Gestión deberá ser aprobado por el Concejo Municipal antes del día 15 de diciembre de cada año.

El periodo de ejecución del Programa antes mencionado y de los objetivos y metas que en él se establezcan, corresponderá al periodo comprendido entre el 1° de enero al 31 de diciembre del año siguiente al de su formulación.

Una vez aprobado el presupuesto y el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, y dentro del mes de Diciembre, el Alcalde informará a todo el personal sobre el contenido de dicho programa y de los recursos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos establecidos en el artículo 2° de la ley N° 19.803 y sus modificaciones posteriores.

FORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS.

ARTICULO 6°: El Plan de Mejoramiento de la Gestión contendrá un indicador para cada objetivo de gestión y para cada una de las metas determinadas para cada unidad de trabajo, que permita medir en forma objetiva su grado o nivel de cumplimiento.

ARTICULO 7° : Los objetivos de Gestión Institucional y las metas asignada a cada unidad de trabajo serán priorizados considerando la importancia de su contribución para el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos generales de la municipalidad, clasificándose de tal forma en objetivos o metas, según corresponda, de alta, mediana o baja prioridad.

En base a la prioridad otorgada a cada objetivo de gestión institucional, o metas por unidades de trabajo, se asignarán las siguientes ponderaciones.

Los objetivos de Gestión Institucional de alta prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 60 % (debe ser el más alto), dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.

Los objetivos de Gestión Institucional de mediana prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 30 % dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.

Los objetivos de Gestión Institucional de baja prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 10%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.

Se deberá considerar a lo menos un objetivo de gestión o meta por unidad de trabajo, según corresponda, para cada una de las prioridades antes señaladas.

Respecto a las metas por unidad de trabajo municipal se aplicará igual sistema de ponderaciones.

MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.

ARTICULO 8°: De acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley N° 19.803, corresponde 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, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el encargado de la unidad de control municipal. El informe antes mencionado deberá señalar el grado efectivo de cumplimiento al 31 de diciembre del año anterior para cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo, que hubiere sido establecido.

En consecuencia, el Concejo Municipal determinará en definitiva el grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión fijados para el año precedente y por tanto el porcentaje que les corresponderá a los funcionarios por concepto de incentivo por Gestión Institucional en el año respectivo. Igualmente establecerá el grado de cumplimiento de las metas por Desempeño Colectivo por áreas de trabajo y el derecho al incentivo que corresponda por tal motivo.

ARTICULO 9°: El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por unidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de Diciembre del respectivo año con la cifra comprometida en el correspondiente objetivo o meta.

El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de Gestión Institucional o meta por unidad de trabajo será igual o superior a 90% .

El grado de cumplimiento global de los objetivos de Gestión Institucional de la Municipalidad o de las metas por unidad de trabajo, según corresponda, se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión o meta, determinado de acuerdo a lo establecido en el artículo 6° de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno de estos resultados parciales.

Podrán establecerse porcentajes mínimos de cumplimiento para cada uno de los objetivos de gestión o metas por unidades de trabajo comprometidos. En este caso, si no se logra dicho mínimo, el grado de cumplimiento de ese objetivo o meta en particular será igual a cero.

Lo anterior es sin perjuicio de los grados de cumplimiento exigidos para toda la Municipalidad, que dan derecho al pago del incentivo a que se refiere la letra a), del artículo 2° de la Ley N° 19.803.

ARTICULO 10: La Unidad de Control podrá solicitar periódicamente información sobre el estado de avance de las acciones o etapas que se definan para el logro de los objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo.

La Unidad de Control deberá informar al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité Técnico Municipal, a lo menos cada tres meses, sobre el estado de avance de diversos objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo y sobre las eventuales dificultades que presente su cumplimiento.

ARTICULO 11: En todo caso, los objetivos de Gestión Institucional y las metas por unidades de trabajo que hayan sido determinadas para el respectivo año, podrán ser revisadas o reformuladas, por motivos fundados, en el evento que durante el periodo de ejecución se presenten causas extremas e internas calificadas y no previstas que limiten o dificulten seriamente su logro o se produzcan reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para su cumplimiento. Para tal efecto, se aplicará igual procedimiento que el establecido para la formulación y aprobación del Programa de Gestión, informando el Alcalde al Comité Técnico Municipal sobre la situación suscitada, con el objetivo de que dicho Comité efectúe una proposición y seguidamente se someta al acuerdo del Concejo Municipal.

Respecto de los objetivos de Gestión Institucional y de las metas por unidades de trabajo, dicho Programa contemplará además la asignación de responsabilidades específicas que permitan coordinar y supervisar las actividades necesarias para asegurar su cumplimiento.

DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SUS ASOCIACIONES.

ARTICULO 12: La Municipalidad, sin perjuicio de participación que corresponde a la o las Asociaciones de Funcionarios, de acuerdo a las normas vigentes, en las materias que trata este reglamento, implementará un proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultados del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y TRANSCRIBASE el presente Reglamento al Concejo Municipal de Lanco, a la Oficina de Control, Comité de Bienestar de los funcionarios municipales, Asociación de Funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Lanco, al Departamento de Finanzas Municipales y a la Oficina de Partes de la I. Municipalidad.



ROSA TAPIA POBLETE
SECRETARIA MUNICIPAL

RPR/RTP/ISM/ism



ROLANDO PEÑA RIQUELME
ALCALDE