



REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

EXENTO

DECRETO N° **6189** /2014.-

ARICA, 25 DE ABRIL DEL 2014.-

VISTOS:

- a) Ley N° 20.723, de fecha 30 de Enero de 2014, que modifica la Ley N° 19.803, que establece una Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, para homologarla con la dispuesta en la Ley N° 19.553, que concede una asignación de Modernización a la Administración Pública".
- b) Acuerdo N° 123, tomado en Sesión Ordinaria N° 11, de fecha 16 de Abril de 2014, del Concejo Municipal, que aprueba los Modificaciones introducidas al "Reglamento de la Ilustre Municipalidad de Arica que regula la aplicación del Sistema de Incentivos establecidos en las Leyes 19.803, 20.008 y 20.198".
- c) Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades",

DECRETO:

APRUEBANSE los Modificaciones introducidas al "Reglamento de la Ilustre Municipalidad de Arica que regula la aplicación del Sistema de Incentivos establecidos en las Leyes 19.803, 20.008, 20.198 y 20.723".

REGLAMENTO DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ARICA QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LAS LEYES 19.803, 20.008 y 20.198.

TITULO I **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1 : Objetivo: El presente Reglamento tiene por objeto establecer el Procedimiento aplicable al Sistema de Incentivos para mejoramiento de Gestión Municipal en la I. Municipalidad de Arica.

El Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal (PMGM) es un instrumento que considera las dimensiones de calidad, y eficiencia desde una perspectiva global, y que contextualiza la capacidad de la Municipalidad para diseñar y aplicar estrategias concretas que facilitan el logro de objetivos de desarrollo y crecimiento económico, social, político, financiero y administrativo.

Artículo 2 : Legislación Aplicable: El procedimiento y aplicación del sistema de incentivos de mejoramiento de la gestión municipal, se encuentra establecido en las leyes 19.803, del año 2002, en la Ley 20.008, del año 2005, en la Ley 20.198, del año 2007 y en la ley 20.723 del año 2014, además de las disposiciones que en el presente cuerpo se señalen.

Artículo 3 : Beneficiarios y Forma de Pago: La asignación a pagar por concepto de mejoramiento a la gestión municipal, será otorgada a los funcionarios de planta y a contrata en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas, correspondiente a los meses de mayo, julio, octubre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente al valor acumulado entre los meses de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre y octubre a diciembre, respectivamente. El funcionario que haya dejado de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en forma proporcional a los meses completos efectivamente trabajados.-

Artículo 4 : Componentes de la Asignación y sus porcentajes: La asignación por concepto de Mejoramiento de la Gestión Municipal, considera los componentes y porcentajes siguientes:

- Un componente Base: De conformidad a lo establecido en la ley 20.723, durante el año **2014**, el componente base será de un 10% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3º de la ley 19.803.-
En el año **2015**, el componente base será de un 12,5% sobre las mismas remuneraciones
En el año **2016** y en lo sucesivo, el componente base será de un 15%.
- Incentivo por gestión Institucional: De conformidad a lo establecido en la ley 20.723, durante el año 2014, el componente Incentivo por Gestión Institucional será de un 6% o de un 3%, según el respectivo grado de cumplimiento.
En el 2015, el componente Incentivo por Gestión Institucional será de un 6,8% o de un 3,4%, según el respectivo grado de cumplimiento.
A partir del 2016 esta asignación corresponderá un 7,6% o a un 3.8%, de acuerdo al grado de cumplimiento.
- Incentivo de desempeño colectivo o individual, según corresponda: De conformidad a lo establecido en la ley 20.723, durante el año 2014, el componente por desempeño por Incentivo Colectivo será de un 4% o de un 2%, sobre las remuneraciones indicadas en el mencionado artículo 3º de la ley 19.803.-, según el respectivo grado de cumplimiento.
En el 2015, el componente Incentivo por Gestión Institucional será de un 6% o de un 3%, según el respectivo grado de cumplimiento.
A partir del 2016 esta asignación corresponderá un 8% o a un 4%, de acuerdo al grado de cumplimiento.

El detalle de los porcentajes de acuerdo al grado de cumplimiento establecidos por la ley 20.723 del año 2014, se adjuntan en un cuadro en el Anexo N° 1 del presente Reglamento.

TITULO I

PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ARICA.

Artículo 5 : La Ilustre Municipalidad de Arica, en adelante e indistintamente "La Municipalidad", otorgará a sus funcionarios de planta y a contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1º de Enero del año siguiente al periodo de ejecución del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, respectivamente, en los términos y condiciones establecidas en las Leyes 19.803, 20.008, 20.198 y 20.723, en adelante e indistintamente "las leyes".

Artículo 6 : Los incentivos a cumplir durante el año se regirán de acuerdo a un Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión el que será propuesto al Alcalde por el Comité Técnico Municipal, Programa que considerará los siguientes componentes:

- a) Un componente Base;
- 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, medible en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos;
- c) Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por Unidad o Dirección Municipal, según se establece en el artículo 9º de la Ley 19.803;

Artículo 7 : El Alcalde, entre los meses de Febrero y Abril de cada año, mediante decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico Municipal, en adelante "El Comité" al que se refiere el artículo 5° de la Ley 19.803, organismo al que corresponderá proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión. El Comité tendrá ocho miembros titulares, cuatro de los cuales serán designados por el Alcalde y dos por cada Asociación de Funcionarios. Asimismo, el Comité tendrá cuatro miembros suplentes, dos designados por el Alcalde y uno por cada Asociación de Funcionarios, en ambos casos indicando el orden de la suplencia, los que podrán asistir a todas las sesiones del Comité como invitados permanentes. En esta última calidad los miembros suplentes no tendrán derecho a voto, salvo cuando no se encuentre presente alguno de los titulares a los que suple.

El Comité, a objeto de dar cumplimiento a las metas trazadas y considerando especialmente el cumplimiento de los plazos establecidos para el desarrollo de las mismas, podrá solicitar a las entidades respectivas, esto es, al Sr. Alcalde o las Asociaciones de Funcionarios, según corresponda, el reemplazo automático de los funcionarios designados como miembros, cuando éstos no asistan a 3 ó más sesiones del Comité o no justifiquen debidamente y en forma previa a la sesión su inasistencia.

Artículo 8 :El programa de mejoramiento de la gestión municipal debe contener:

- a) Los objetivos de gestión institucional para el año siguiente, y
- b) Las metas a cumplir en el mismo período de cada una de las Unidades o Direcciones del Municipio.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión contemplará, además para cada objetivo de gestión y meta por Unidad o Dirección, 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 refieren las leyes.

El Comité deberá efectuar la correspondiente proposición del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión. Para elaborar el proyecto del Programa, el Comité Técnico solicitará a todas las Jefaturas de las Unidades y Direcciones que conforman la Municipalidad que formulen propuestas de objetivos de gestión institucional y de metas por cumplir por estas Unidades o Direcciones, conforme a la estructura orgánica vigente. Durante este proceso, se deberán adoptar todas las medidas necesarias para obtener plena información y debida participación de todo el personal municipal, con este objetivo el Comité entregará la información pertinente y propondrá los procedimientos necesarios para facilitar y orientar la participación de los funcionarios en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal contemplará la asignación de responsabilidades específicas en los niveles que corresponda, que permitan coordinar y supervisar debidamente las actividades para asegurar el cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y de las metas a desarrollar por las Unidades o Direcciones del Municipio.

Artículo 9 : 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, en el uso eficiente de los recursos municipales, en la mayor eficiencia institucional en el manejo de los procedimientos, en la transparencia y fortalecimiento en la gestión del recurso humano y en el aumento de la productividad.

El Programa deberá ser adecuadamente coordinado y armonizado con los demás instrumentos de gestión municipal que establece la normativa vigente.

Artículo 10 : El Alcalde propondrá al Concejo Municipal, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentado al mismo por el Comité Técnico Municipal.

Los objetivos institucionales que correspondan cumplir durante el año de ejecución del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, deberán ser propuestos al Alcalde por el Comité y aprobado por el H. Concejo Municipal de Arica, a más tardar el día 15 de Diciembre del año anterior, conforme a lo establecido en la ley 20.198

Una vez aprobado el Presupuesto y el Programa, el Alcalde informará a todo el personal sobre el contenido del mismo, de los recursos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos, considerando además la situación presupuestaria para el evento de acordar aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el artículo 9º de la Ley 19.803.

En el caso de la Aplicación del incentivo al desempeño colectivo, el Alcalde deberá acordar con las dos Asociaciones de Funcionarios de la I. Municipalidad de Arica, las metas para el año de trabajo respectivo, en la misma fecha establecida para la presentación del Programa de Incentivos por Gestión Institucional.

El período de ejecución y evaluación del Programa y los objetivos y metas en él establecidos, corresponderá al período comprendido entre el 1º de Enero al 31 de Diciembre del año siguiente a su aprobación.

El Comité Técnico solicitará ante el Concejo Municipal el aporte porcentual del complemento del financiamiento de la asignación del PMGM.

TITULO III

FORMA DE MEDICION Y PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDAS.

Artículo 11 : El Programa contendrá un indicador para cada objetivo de gestión y para cada una de las metas determinadas para cada Unidad o Dirección, que permita medir en forma sistemática y objetiva su grado o nivel de cumplimiento, los que podrán expresarse en rangos de escalas porcentuales o por escala numéricas.

Tanto la ponderación como el sistema de medición del cumplimiento de metas Institucionales y Colectivas del Programa de Mejoramiento de Gestión, serán elaborados cada año por el Comité Técnico.

Para el caso de la ponderación, su definición será conforme a los criterios que determine el Comité Técnico.

La ponderación y el sistema de medición del cumplimiento de metas, antes señalados, deberán ser presentados al Concejo Municipal junto al Programa de Mejoramiento de Gestión Municipal, para su aprobación.

TITULO IV

MECANISMO Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTION INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD O DIRECCIÓN.

Artículo 12 : De acuerdo a lo establecido en el artículo 8º de la Ley 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 Unidad o Dirección, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el encargado de la Dirección de Control de la Municipalidad, antes del día 15 de febrero de cada año.

El informe antes mencionado deberá señalar el grado efectivo de cumplimiento al 31 de diciembre del año anterior por cada objetivo de gestión y meta por Unidad o Dirección 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 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 Unidades o Direcciones de trabajo y el derecho al incentivo que corresponda por tal motivo.

Artículo 13: Para los efectos del artículo anterior, sólo tendrán derecho a percibir el pago de la asignación aquellos funcionarios municipales que hayan participado, **directa y activamente** en el logro de los objetivos y metas contemplados en el P.M.G.M. del año respectivo, de lo que quedará constancia a través de "medios de verificación" o "verificadores" ¹ que dicho Programa consigne.

Los verificadores serán controlados y evaluados en su contenido y calidad, por la Dirección de Control de la I. Municipalidad de Arica.

Exceptuase de lo señalado en el inciso anterior, a aquellos funcionarios municipales que se encuentren haciendo uso de Licencia Médica, Comisión de Servicio o aquellos que por causas justificadas documentalmente, no pudieren asistir al cumplimiento de las metas. Para hacer efectivo este derecho, el funcionario afectado deberá dirigir su justificación documentada a la Dirección de Control, con copia a la Administración Municipal en forma previa a la realización de la actividad de que se trate, o a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes a su realización.

En el caso de los objetivos y metas que demandan el control de la asistencia de los funcionarios participantes en cada actividad, la Dirección de Control coordinará con las asociaciones de funcionarios Municipales, con los Directores y/o Jefes de actividad a establecer **por el Comité**.

Artículo 14: El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por Unidad o Dirección, se determinará, de acuerdo a lo establecido en el artículo 9 de la ley 19.803 (modificado por el artículo 2 de la ley 20.198)

El grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión institucional de la Municipalidad o de las metas por Unidad o Dirección, según corresponda, se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión o meta, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo a lo establecido en el artículo 7º 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 Unidad o Dirección comprometidas. En este caso, si no se logra dicho mínimo, el grado de cumplimiento de ese objetivo o meta en particular, será igual a cero.

Artículo 15: Para el adecuado control del avance del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional, las Jefaturas de las Unidades o Direcciones que tengan responsabilidad directa en su ejecución, deberán establecer mecanismos internos permanentes de evaluación, coordinación y control de avance, informando de su avance a la Dirección de Control de la Municipalidad en las fechas que determine el Programa de Mejoramiento de la Gestión. Lo anterior no obsta a que la Dirección de Control pueda 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 o Dirección.

El Director de Control deberá informar al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité Técnico, a lo menos cada cuatro meses, sobre el estado de avance de los diversos objetivos de gestión y de las metas por Unidad o Dirección y sobre las eventuales dificultades que presente su cumplimiento.

¹ : Es el instrumento a través del cual se acredita el cumplimiento de los objetivos y metas del programa. Dicho instrumento debe ser comprobable y auditable.

Artículo 16: En todo caso, los objetivos de gestión institucional y las metas por Unidad o Dirección que hayan sido determinadas para el respectivo año, podrán ser revisados o reformulados, por motivos fundados, en el evento que durante el período de ejecución se presenten causas externas calificadas y no previstas que limiten o dificulten seriamente su logro o se produzcan reducciones en el presupuesto destinados 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 Mejoramiento de la Gestión, informando el Alcalde al Comité Técnico Municipal sobre la situación suscitada, con el objeto 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 Unidad o Departamento. El Plan contemplará además la asignación de responsabilidades específicas por parte del Administrador Municipal, que permitan coordinar y supervisar las actividades necesarias para asegurar su cumplimiento.

TITULO V

PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Artículo 17: Conforme a lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley N° 19.803, si no existe acuerdo entre el Alcalde y las dos Asociaciones de Funcionarios sobre la aplicación del desempeño colectivo, podrá acordar en el mes de diciembre de cada año, con las dos Asociaciones de Funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación de desempeño individual del personal para el año siguiente.

Artículo 18: Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el Jefe directo de 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 e indicadores, que permitan la medición de su grado de cumplimiento.

Artículo 19: El Jefe directo, comunicará por escrito a los funcionarios de su Unidad o Dirección las tareas asignadas para el mismo año. Los funcionarios podrán formular observaciones a las tareas fijadas, dentro del plazo de **dos días** desde su notificación. El Jefe directo tiene un plazo de **dos días** para resolver. Si no lo hiciere, se entenderán aceptadas las observaciones del funcionario. Si el Jefe directo rechazare dichas observaciones, los funcionarios tendrán derecho a recurrir por escrito ante el Alcalde, en el plazo de **tres días**, quien resolverá, previo informe del Comité, dentro de los **cinco días** siguientes a la respectiva presentación.

De todas las comunicaciones, Observaciones y resoluciones deberán remitirse copia a la Unidad de Personal.

Artículo 20: En el mes de Enero del año siguiente al 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 en la materia entre el Alcalde y las dos Asociaciones de Funcionarios. De dicho resultado serán notificados los funcionarios durante la primera semana de Febrero, quienes tendrán un plazo de cinco días para interponer un reclamo ante el Alcalde por la evaluación realizadas. El Alcalde, previo informe del Comité Técnico, deberá resolver dicho reclamo en el plazo de cinco días contados desde su presentación.

Artículo 21: Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual sobre la base del cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiara, con el resultado de las evaluaciones, la Unidad de Personal, durante la primera semana del mes de Marzo de cada año, deberá ordenar a los funcionarios de cada planta, incluyendo el personal a

contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación obtenida.

Artículo 22: 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 a los funcionarios a quienes corresponderá el beneficio se aplicarán los siguientes elementos dirimientes, en el orden de prioridad que se señala:

- a) Mejor puntaje de calificación obtenido en el último proceso de evaluación por aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 18.883;
- 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 periodo respectivo. Si se mantiene la igualdad, se considerará seguidamente la calificación obtenida en el período inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto de la existencia de calificación para todos los que se encuentren con igualdad de puntaje;
- c) Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo;
- d) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el periodo sujeto a evaluación, siempre que no presente, asimismo, anotaciones de demérito en el mismo período;
- e) Ausencia de anotaciones de demérito en el período;
- f) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente y,
- g) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo.

En caso de mantenerse la igualdad, resolverá el Alcalde, previo informe del Comité Técnico.

Artículo 23: De no existir el acuerdo a que se refiere el Artículo 12 de este reglamento, entre el Alcalde y las dos 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 calificación verificado el año anterior al de percepción del beneficio.

TITULO VI

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

Artículo 24: La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la o las Asociaciones de Funcionarios, de acuerdo a las normas vigentes, en las materias de 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.

Artículo Final: El presente Reglamento rige a partir de la fecha de Aprobación del H. Concejo Municipal, quedando sin efecto los anteriores.

ANEXO N° 1

AÑO	2014		2015		2016	
PORCENTAJES DE APROBACIÓN	Entre 90% y 100%	Entre 75% y 89%	Entre 90% y 100%	Entre 75% y 89%	Entre 90% y 100%	Entre 75% y 89%
C. BASE	10%		12,5%		15%	
C. INSTITUCIONAL	6%	3%	6,8%	3,4%	7,6%	3,8%
C. COLECTIVO	4%	2%	6%	3%	8%	4%
TOTAL	20%	15%	25,3%	18,9%	30,6%	22,8%

Municipales.

Tendrán presente este Decreto, todas las Direcciones

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



CARLOS CASTILLO GALLEGUILLOS
SECRETARIO MUNICIPAL

SUC/FIN/CCG/bcm.-



DR. SALVADOR URRUTIA CARDENAS
ALCALDE DE ARICA