



REPÚBLICA DE CHILE
AGRUPACIÓN DE COMUNAS CABO DE HORNOS
Y ANTÁRTICA
I. MUNICIPALIDAD DE CABO DE HORNOS
SECRETARÍA MUNICIPALIDAD

DECRETO **Nº 430**

REF. : **Aprueba Reglamento
Mejoramiento de la Gestión Municipal.**

PUERTO WILLIAMS, 12 JUN. 2014

VISTOS y CONSIDERANDO :

- La Sentencia de Proclamación del Tribunal Electoral Regional de Punta Arenas, de fecha 29 de Noviembre de 2012;
- El Decreto Alcaldicio Nº 1140 de fecha 6 de diciembre de 2012, que nombra Alcaldesa a Doña Pamela Tapia Villarroel.
- Las Facultades y atribuciones que me confiere la Ley Nº 18.695, Texto Refundido, Orgánica Constitucional de Municipalidades;
- El Acta de la Sesión Constitutiva del Concejo de Cabo de Hornos, de fecha 19/12/2012;
- Acuerdo Nº 26 del Concejo Municipal en Sesión Ordinaria Nº 11 del año 2014.
- El texto del Reglamento para la ejecución del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

D E C R E T O :

1º **APRUÉBESE** el acuerdo de Concejo Municipal Nº 26 que aprueba Reglamento Programa Mejoramiento de la Gestión Municipal;

2º **APRUÉBESE** el Reglamento que Regula la Aplicación del Sistema de Incentivos Establecidos en la Ley Nº 19.803. Una copia de éste formará parte del presente decreto, de acuerdo a los antecedentes mencionados en los **VISTOS y CONSIDERANDO**.

ANOTESE, COMUNIQUESE A QUIEN CORRESPONDA, Y UNA VEZ HECHO, ARCHIVÉSE.



DANIEL VALDEBENITO CONTRERAS
SECRETARIO MUNICIPAL (S)



PAMELA TAPIA VILLARROEL
ALCALDESA

081 / LSP / dvc.

Distribución:

1. DAF
2. DOM
3. SECMUN



MOCION DE ACUERDO N° 26

La Alcaldesa y Presidente del Concejo de Cabo de Hornos, Doña Pamela Tapia Villarroel, solicita a los integrantes del Honorable Concejo, su voto de acuerdo, para:

Aprobar el Reglamento Programa Mejoramiento de la gestión Municipal, presentado en sesión de comisión el día jueves 17 de abril de 2014.

LA VOTACION ES LA SIGUIENTE

NOMBRE	APRUEBO	INHABILITACION	NO APRUEBO
DON HECTOR MALUENDA WITTO	X		
DON FERNANDO CAICHEO MUÑOZ.	X		
DON JUAN OYARZUN TRUJILLO.	X		
DOÑ JAIME GODOY CHAVEZ	X		
DOÑA LIDIA GONZALEZ CALDERON	X		
DON MARTIN DRAKSLER VUKASOVIC	X		
DOÑA PAMELA TAPIA VILLARROEL	X		

Por 7 votos a favor se acordó aprobar la proposición hecha por la Presidenta del Concejo de Cabo de Hornos lo que queda reflejado en el Acuerdo N° 26 del Concejo, efectuado en la Sesión Ordinaria N° 11 de fecha 21 de Abril de 2014.



JAI ME FERNANDEZ ALARCON
SECRETARIO MUNICIPAL

IL MUNICIPALIDAD DE CABO DE HORNOS



Reglamento sobre Incentivo para el Mejoramiento de la Gestión Municipal.

I.- Disposiciones Generales:

Artículo 1°: 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 Cabo de Hornos.

Artículo 2°: 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 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 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 4°: La asignación para el mejoramiento de la gestión municipal, contemplará de igual modo un componente denominado base, que se otorgará uniformemente a todo el personal municipal.

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 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 período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

Artículo 6°: La municipalidad considerará 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 de 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

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 considerarse como parte integrante del Plan Anual de Acción Municipal, además deberá considerar la debida correspondencia que éste 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 actuará como secretario del comité, el jefe o encargado de personal, o de quién haga sus veces.

Artículo 10°: El alcalde someterá a acuerdo del concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el programa de mejoramiento de la gestión municipal. Dicho programa determinará, 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. El concejo, al aprobar el mencionado programa, deberá considerar la debida correspondencia que éste tenga con el plan comunal de desarrollo y el presupuesto municipal.

Artículo 11°: El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año precedente, 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 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 12°: Corresponderá al concejo municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, según el informe que al efecto 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, la municipalidad deberá ajustar los porcentajes diferenciados de esta parte de la asignación, hasta enterar el total de recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.

III.- Del 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 existentes en el municipio de los funcionarios de Planta y Contrata regidos por la Ley N° 18.883, en el mes de diciembre de cada año, con la aprobación del concejo.

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

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

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

IV.- Del Incentivo de Desempeño Individual.-

Artículo 14°: A falta de acuerdo sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se aplicará un incentivo de desempeño individual. Para este efecto, el Alcalde podrá acordar con la o las asociaciones de funcionarios, en el mes de Diciembre de cada año, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual de los funcionarios para el ejercicio siguiente, previa aprobación del Concejo Municipal. A falta de acuerdo sobre la materia, la aplicación de este incentivo se efectuará en consideración al sistema de calificación de desempeño vigente en la Municipalidad.

Artículo 15°: En el caso de incentivo de desempeño individual, la bonificación no podrá exceder 4% para el primer tercio mejor calificado de cada Escalafón, y hasta el

2% para los funcionarios que 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 16°: Con el objeto de aplicar lo dispuesto en el artículo anterior, el Departamento de Personal, elaborara la forma de ordenamiento al cual estarán sometidos los funcionarios, debiendo considerar los siguientes antecedentes:

- a) Menor número de inasistencias injustificadas en el periodo que da lugar al pago del beneficio.
- b) 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.
- c) Anotaciones de Merito en el periodo que da lugar al pago del beneficio.
- d) Ausencia de medidas disciplinaria en el periodo que da Lugar al pago del beneficio.
- e) Ausencia de anotación de Demerito en el periodo que da lugar al pago del beneficio.

Si subsistiere el empate, se dirimirá considerando la antigüedad, primero en el grado, después en la Municipalidad, después en la Administración Pública. Si se mantiene aún el empate, decidirá el Comité Técnico Municipal.

Artículo 17°: Lo establecido respecto del incentivo por desempeño colectivo o por desempeño individual, es, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 6° del presente Reglamento.

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

Artículo 18°: Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual en base al cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiará, con el resultado de las evaluaciones, el departamento de personal, durante la primera semana del mes de marzo, deberá ordenar a los funcionarios de cada planta, incluyendo al personal a contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación obtenida.

V.- Del Componente Base.

Artículo 19°: 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, alcanzará a un 10%, y durante el año 2015 alcanzará a un 12,5%.

VI. – De la Homologación de la 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 20°: 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 ley 19.803 modificada por la ley 20.723, 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 1° del decreto ley N° 249, de 1974:

- a) Sueldo Base;
- b) Incremento del artículo 2º del decreto ley N° 3.501, de 1980;
- c) Asignación del artículo 3º del decreto ley N° 479, de 1974;
- d) Asignación del artículo 6º del decreto ley N° 1.770, de 1977;
- e) Asignación del artículo 17 de la ley N° 19.185;
- f) Bonificación del artículo 3º de la ley N° 18.566;
- g) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;
- h) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429, e
- i) Asignación de modernización de la ley N° 19.553, considerando las cantidades para los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, producto de porcentajes establecidos en los números 1, 2 y 3 del artículo 1º de la ley N° 20.212 para los distintos grados de cumplimiento establecidos, cuando corresponda.

Todas las rentas que correspondan a los grados de la Escala Única de Sueldos a que se refiere el número 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.- De la Bonificación Compensatoria.

Artículo 21º: 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 previsional de afiliación del trabajador.

Esta bonificación compensatoria se calculará 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 22º: 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 período de un año calendario, y su resultado se orienta a obtener una mayor eficiencia y eficacia global en la gestión y en sus diferentes áreas, y de manera que su verificación se realice a través de los medios específicos que contempla el presente reglamento.

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

Artículo 23°: El Comité Técnico Municipal elaborará y presentará al alcalde a más tardar dentro del mes de septiembre de cada año, una propuesta de Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal para el año siguiente, el cual, en caso de ser aceptado por el alcalde, se presentará para su aprobación al concejo conjuntamente con el proyecto de presupuesto.

Artículo 24°: Sin perjuicio de la debida correspondencia del programa con el plan de desarrollo comunal y el presupuesto municipal, el programa podrá considerar, entre otras, las siguientes áreas globales de gestión:

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

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

El programa podrá considerar objetivos en las áreas señaladas y metas específicas mensurables, que permitan establecer diversos grados de cumplimiento.

Asimismo, en base a los lineamientos estratégicos del Plan de Desarrollo Comunal vigente, en cada meta propuesta se definirán etapas con sus respectivos plazos, y en cada una de ellas, el resultado específico esperado.

Artículo 25°: El Comité Técnico Municipal se 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 concejo.

Artículo 26°: 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 cuantitativo o cualitativo, de manera que puedan expresar grados de logro sobre la base de una escala. Los indicadores podrán considerar las siguientes dimensiones:

- a) **Economía:** para determinar la capacidad de la municipalidad o sus unidades, para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros para el logro de los objetivos. Se medirá atendiendo su capacidad de autofinanciamiento o de generación de ingresos propios, la ejecución del presupuesto y la recuperación de costos de los servicios;
- b) **Eficiencia:** para establecer la relación entre la producción de los servicios y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. Se medirá utilizando como indicador de eficiencia el costo promedio, relacionando la productividad física de los factores con el precio del servicio final y el costo de los insumos, o en su caso, relacionando el número de beneficios o prestaciones otorgadas con dotación de recursos del servicio, ya sean financieros, humanos o de capital;
- c) **Eficacia:** para establecer el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, esto es, en que medida el área o la municipalidad esta 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° 27°: Los objetivos institucionales 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.

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

En el Programa de Mejoramiento de 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 períodos anteriores.

Artículo N° 28°: 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 éstos 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 período 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° 29 °: La unidad de control de la municipalidad realizará 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.

IX. De la Determinación de grados de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de Gestión.

Artículo N° 30°: El concejo evaluará y sancionará 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 realizará por el concejo dentro del mes de marzo de cada año, 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° 31°: El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de diciembre del año respectivo con la cifra comprometida en el objetivo de gestión.

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

El grado de cumplimiento global se calculará 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° 32°: Para la medición y evaluación del desempeño individual, deberá atenerse a lo dispuesto en el artículo 15° del presente reglamento.

Artículo N° 33°: El establecimiento en la municipalidad de las asignaciones de mejoramiento de la gestión municipal, a otorgarse a los funcionarios municipales, dispuestas en el presente reglamento y la ley, tendrán vigencia hasta la regulación del artículo 121 de la Constitución Política de la República".

Artículo N° 34°: Derogase cualquier reglamento que haya sido aprobado y tenga relación con un "Reglamento sobre Incentivo para el Mejoramiento de la Gestión Municipal", de la Municipalidad de Cabo de Hornos.