MUNICIPALIDAD
Curaco de Vélez
CHILOÉ
Alcaldía

**REF.:** APRUEBA PROGRAMA ANUAL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL 2025.

Curaco de Vélez, 02 de Enero de 2025.

**VISTOS:**

1. El Acta Constitutiva del Concejo Municipal de Curaco de Vélez de fecha 06.12.2024 que proclama Alcaldesa de la Comuna de Curaco de Vélez a la Srta. Javiera Yañez Rebolledo.
2. Las facultades que me confiere el D.F.L.Nº 1-19.704 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades"
3. El Decreto Alcaldicio N° 1.800 de fecha 06.12.2024, que asume el Cargo de Alcaldesa la Srta. Javiera Yáñez Rebolledo.
4. La Ley N° 18.883 "Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales".
5. La Ley N° 19.803 "Establece Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal" del Ministerio del Interior.
6. El Acuerdo N° 12 aprobado en Sesión Ordinaria N° 03 de fecha 23 de diciembre de 2024 del Concejo Municipal.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD CURACO DE VELEZ
DIRECTOR CONTROL INTERNO

# DECRETO ALCALDICIO N° 03

1. **APRUÉBESE,** el "Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal año 2025".

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHIVESE.**

ILUSTRE MUNICIPALIDAD CURACO DE VELEZ
SECRETARIO MUNICIPAL

**CAMILA BARRIA BARRIA**
**SECRETARIA MUNICIPAL (S)**

ILUSTRE MUNICIPALIDAD
ALCALDE
CURACO DE VELEZ

**MAURICIO SOTOMAYOR BARRIA**
**ALCALDE (S)**

MSB/CBB/cbb
**Distribución:**
- Direcciones Municipales
- CC Recursos Humanos
- CC Archivo Alcaldía

MUNICIPALIDAD
Curaco de Vélez
CHILOÉ

Ilustre Municipalidad de Curaco de Vélez

# PROGRAMA ANUAL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL

## AÑO 2025


Elaborado por el Comité Técnico PMG:

- Camila Barría Barría
- Patricia García Gutiérrez
- Katharine Gilchrist Gallardo
- Rodrigo Ramírez Campos
- Alonso Hernández Díaz
- Astrid Vivar Ampuero

# PROGRAMA ANUAL MEJORAMIENTO DE LA GESTION MUNICIPAL

## AÑO 2025

➢ **ARTICULO N° 1:** De acuerdo a lo establecido en el Artículo 6° de la Ley N° 19.803, publicado el Decreto Oficial el 27.04.2002, el Artículo 1° de la Ley N° 20.008; ambas del Ministerio del Interior, luego del análisis realizado por comisión técnica establecida por el Artículo 5° de la Ley N° 19.803, se hace llegar al Concejo Municipal los objetivos institucionales y por departamento para su análisis, modificación y posterior aprobación dentro de un Programa Anual de Mejoramiento en la Gestión Municipal (PMG), también reguladas por Ley N° 20.198 y Ley 20.723, los objetivos que se procurarán obtener durante el año 2025.

La asignación considera los siguientes componentes:

1. **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 a través de indicadores definidos con anterioridad.

2. **Incentivo de Desempeño Colectivo:** por área de trabajo vinculado al cumplimiento de metas por Dirección, Departamento o Unidad Municipal, sin perjuicio de reemplazar este último incentivo por otro de carácter individual, en las condiciones que estable la ley y este reglamento de administración y evolución de iniciativas de gestión y buenas prácticas.

3. **Incentivo Componente Base:** se otorga a todo el personal municipal de planta y contrata uniformemente.

**Porcentajes homologados:**

a) Componente Base alcanzará al 15%, este a todo evento.
b) Componente Incentivo por Gestión Institucional será de 3.8% o de un 7.6%, según grado de cumplimiento.
c) Componente Incentivo de Desempeño Colectivo será de un 4% o de un 8%, según grado de cumplimiento.

➢ **ARTICULO N° 2:** La asignación será pagada a los funcionarios en servicio al día de la fecha del pago, en cuatro cuotas, en los meses de mayo, julio, octubre y diciembre de cada año calendario. El monto a cancelar en cada cuota será el 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.
Así el funcionario que deje de prestar servicio antes de completar el trimestre respectivo, tendrá derecho a PMG en proporción a los meses completos trabajados.
En suma la asignación que resultare cancelar es tributable e imponible para los efectos de salud y pensiones, con todo las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

De acuerdo a la ley los montos de la asignación se determinarán sobre la base de los siguientes estipendios:

- Sueldo base
- Asignación Municipal del Artículo N° 24 del D.L. N° 3551 de 1980
- Asignación de los Artículos 3° y 4° de la Ley N° 18717, y
- Asignación del Artículo 1° de la Ley N° 19529

## DEL INCENTIVO POR GESTIÓN INSTITUCIONAL

➢ **ARTICULO N° 3:** El Incentivo por Gestión Institucional se concederá en función del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional determinados para cada año respectivo en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, propuesto por la

Administración Municipal, el Alcalde y su equipo de gestión, este será parte del plan anual de acción municipal, estas acciones de gestión municipal debe tener la correspondencia con el Plan de Desarrollo Comunal y el Presupuesto Municipal del año a evaluar.

- **ARTICULO N° 4:** El Alcalde mediante decreto dispondrá la instalación, organización y funcionamiento del Comité Técnico Municipal. Este Comité estará integrado como mínimo por cinco personas, siendo 2 de ellos nombrados por el Alcalde, 02 nombrados por la Asociación de Funcionarios Municipales existente en el Municipio de los funcionarios de planta y contrata regidos por la Ley N° 18.883, 01 integrante de la Dirección de Control Interno y actuará como Secretario del Comité, la Jefa de Recursos Humanos, o quien haga sus veces. Este Comité podrá convocarse y funcionar, como tomar decisiones con 4 (cuatro) de sus integrantes.

- **ARTICULO N° 5:** La ejecución de la(s) meta(s) por incentivo de gestión institucional año 2025 será de cargo del Administrador Municipal y/o Comité Técnico Municipal.

- **ARTICULO N° 6:** El Comité Técnico Municipal sesionará en los meses de junio y diciembre del año 2025, con el objetivo de hacer seguimiento del cumplimiento de las metas institucionales y colectivas.

- **ARTICULO N° 7:** El Comité Técnico Municipal revisará los antecedentes correspondientes al cumplimiento de las metas de incentivo institucional y colectivo previo a la elaboración del informe por parte de la Dirección de Control Interno.

La modalidad de entrega de los antecedentes relativos al cumplimiento de cada meta será el siguiente:

1. Ingreso (original y copia) de los antecedentes a través de Oficina de Partes con la firma y timbre de quien recepciona.

2. Los antecedentes originales y debidamente timbrados deberán ser entregados por la Encargada de Oficina de Partes a la Dirección de Control Interno.
3. Cada Dirección deberá enviar la copia de los antecedentes en versión digital a la Secretaria del Comité Técnico Municipal (Jefa de Recursos Humanos).

- **ARTICULO N° 8:** Como norma general serán los Directores de los Departamentos municipales quienes propondrán sus objetivos de desempeño colectivo del año calendario que le sigue, esta propuesta deberá ser evaluada en una única sesión por el Comité Técnico, comité que ratificará la propuesta de los Directores, modificará, reemplazará o asignará otras variables a ser evaluadas, todo en el marco del PMG. Posteriormente se propondrá al Concejo Municipal a través de la Alcaldesa lo que será el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal del año siguiente. Dicho programa determinará, a lo menos los objetivos específicos de gestión, de eficiencia institucional y las metas a alcanzar por las diferentes Direcciones, Departamentos o Unidades de Trabajo de la Municipalidad durante el año siguiente. El Concejo, al aprobar el mencionado programa deberá considerar la debida sintonía que este tenga con el Plan de Desarrollo Comunal y el Presupuesto Municipal.

- **ARTICULO N° 9:** Corresponderá al Concejo Municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de Gestión Institucional y las metas de desempeño Colectivo o Áreas de Trabajo, según el informe que al efecto presente la Dirección de Contraloría Interna del Municipio.

- **ARTICULO N° 10:** El Municipio debe considerar en su presupuesto anual el monto total para el pago de las asignaciones. Más aún, si la parte de los recursos aprovisionados 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 deber 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.

- **ARTICULO N° 11:** El cumplimiento de los objetivos institucional del año precedente, atendido los recursos disponibles, dará derecho a una bonificación de un 7.6% de las remuneraciones indicadas en el Artículo 2 inciso final 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 hayan fijado. Si el grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual al 75%, el porcentaje de esa bonificación será de un 3.8%. En todo caso, no existirá incentivo por gestión institucional cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.



## META Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

➢ **META 1:**

| Capacitar a todas las Direcciones Municipales sobre la Ley N°21.180 "Transformación Digital", con la participación de al menos el 90% de los funcionarios de planta y a contrata de la Municipalidad. | | |
|---|---|---|
| **Indicador de logro(*):** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
| • Realizar al menos 4 capacitaciones.<br>• Programa de la capacitación.<br>• Lista de asistencia de cada capacitación.<br>• Registro fotográfico de cada capacitación. | Enero a junio 2025 | 50% |

➢ **META 2:**

| Construir 1 procedimiento administrativo vigente por cada unidad municipal, con su respectivo flujograma de proceso.<br>✓ Se anexa listado de procedimientos administrativos por cada unidad municipal. | | |
|---|---|---|
| **Indicador de logro(*):** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
| • Informe con el detalle del procedimiento administrativo.<br>• Flujograma del proceso.<br>• Ingreso de documentación por Oficina de Partes. | Mayo a noviembre 2025 | 50% |

* Para la ejecución de las metas no se deben incurrir en gastos municipales.

* Cada indicador de logro tendrá el mismo porcentaje asignado respecto del cumplimiento del 100% de la meta.

* Las unidades municipales están definidas en el manual de estructura orgánica municipal y organigrama vigente.

## DEL INCENTIVO POR DESEMPEÑO COLECTIVO O GRUPO DE TRABAJO

- **ARTICULO N° 12**: El incentivo de desempeño colectivo por áreas de trabajo será acordado con la Alcaldesa de acuerdo al informe o propuesta que entregue el Comité Técnico Municipal a que se refiere el Artículo N° 4 de este reglamento, para todos los funcionarios de planta y contrata regidos por la Ley N° 18.883, con la aprobación posterior del Concejo Municipal.

  La bonificación no podrá exceder del 8% de las remuneraciones indicadas en el Artículo N°3 inciso final de este reglamento, siempre que la Dirección, Departamento o Unidad Municipal haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 90% de las metas anuales comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal. Si el grado de cumplimiento es 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 área de trabajo o por departamento o dirección cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

- **ARTICULO N° 13**: Las Direcciones de la Ilustre Municipalidad de Curaco de Vélez son las siguientes:

1. Alcaldía y Secretaría Municipal
2. Dirección de Control Interno
3. Dirección Secretaría Comunal de Planificación
4. Dirección de Administración y Finanzas
5. Dirección de Obras Municipales
6. Dirección de Desarrollo Comunitario

# METAS Y OBJETIVOS POR DIRECCIONES

## 1. ALCALDÍA Y SECRETARÍA MUNICIPAL

➢ **META 1:**

| |
|---|
| Realizar un curso de capacitación por cada uno de los funcionarios que integran la Secretaría Municipal, ya sea de manera individual o grupal, en materias propias del funcionamiento municipal.<br>El curso debe ser dictado por alguna de las siguientes instituciones: Contraloría General de la República; Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE; Dirección del Trabajo; Portal Transparencia; Ministerio de Desarrollo Social - MIDESO; ChileCompra; Secretaría General de la Presidencia; SERCOTEC; y Ministerio de Culturas, las Artes y el Patrimonio. |

| **Indicador de logro:** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
|---|---|---|
| • Contenido de cada curso.<br>• Certificado de aprobación de cada capacitación.<br>• Ingreso en Oficina de Partes del informe final con el detalle de los cursos de capacitación. | Enero a Diciembre 2025 | 50% |

➢ **META 2:**

| |
|---|
| Confeccionar un protocolo de atención al usuario(a), con el objetivo de mejorar la calidad de atención al público en general que acude a la Municipalidad de Curaco de Vélez. |

| **Indicador de logro(*):** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
|---|---|---|
| • Ingreso de Protocolo por Oficina de Partes.<br>• Decreto Alcaldicio que aprueba el protocolo.<br>• Difusión mediante correo electrónico institucional. | Enero a Junio 2025 | 50% |

* Para la ejecución de las metas no se deben incurrir en gastos municipales.

* Cada indicador de logro tendrá el mismo porcentaje asignado respecto del cumplimiento del 100% de la meta.

## 2. DIRECCION DE CONTROL INTERNO

### ➢ META 1:

| |
|---|
| Realizar un curso de capacitación por cada uno de los funcionarios que integran la Dirección de Control Interno, ya sea de manera individual o grupal, en materias propias del funcionamiento municipal.<br>El curso debe ser dictado por alguna de las siguientes instituciones: Contraloría General de la República; Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE; Dirección del Trabajo; Portal Transparencia; Ministerio de Desarrollo Social - MIDESO; ChileCompra; Secretaría General de la Presidencia; SERCOTEC; y Ministerio de Culturas, las Artes y el Patrimonio. |

| **Indicador de logro(*):** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
|---|---|---|
| • Contenido de cada curso.<br>• Certificado de aprobación de cada capacitación.<br>• Ingreso en Oficina de Partes del informe final con el detalle de los cursos de capacitación. | Enero a diciembre 2025 | 50% |

### ➢ META 2:

| |
|---|
| Realizar una capacitación por cada uno de los funcionarios que integran la Dirección de Control Interno.<br>El curso debe ser dictado por alguna de las siguientes instituciones públicas: Contraloría General de la República, SUBDERE, Dirección del Trabajo, Portal Transparencia, MIDESO, ChileCompra, Secretaría General de la Presidencia. |

| **Indicador de logro(*):** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
|---|---|---|
| • Contenido de cada curso.<br>• Certificado de aprobación de cada capacitación.<br>• Ingreso de informe con el detalle de la documentación por Oficina de Partes. | Enero – Diciembre 2025 | 50% |

* Para la ejecución de las metas no se deben incurrir en gastos municipales.

* Cada indicador de logro tendrá el mismo porcentaje asignado respecto del cumplimiento del 100% de la meta.

## 3. SECRETARÍA COMUNAL DE PLANIFICACIÓN

### ➢ META 1:

| Realizar un curso de capacitación por cada uno de los funcionarios que integran la Secretaría Comunal de Planificación, ya sea de manera individual o grupal, en materias propias del funcionamiento municipal.<br>El curso debe ser dictado por alguna de las siguientes instituciones: Contraloría General de la República; Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE; Dirección del Trabajo; Portal Transparencia; Ministerio de Desarrollo Social - MIDESO; ChileCompra; Secretaría General de la Presidencia; SERCOTEC; y Ministerio de Culturas, las Artes y el Patrimonio. | | |
|---|---|---|
| **Indicador de logro(*):** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
| • Contenido de cada curso.<br>• Certificado de aprobación de cada capacitación.<br>• Ingreso en Oficina de Partes del informe final con el detalle de los cursos de capacitación. | Enero – Diciembre 2025 | 50% |

### ➢ META 2:

| Realizar una reunión de trabajo con al menos 10 representantes de las directivas de distintas organizaciones comunitarias de la Comuna de Curaco de Vélez, con la finalidad de dar cuenta del avance en la ejecución de la cartera de proyectos junto a la socialización de las nuevas iniciativas de inversión a desarrollar en la comuna. | | |
|---|---|---|
| **Indicador de logro(*):** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
| • Convocatoria de la reunión.<br>• Lista de asistencia de la reunión.<br>• Registro fotográfico.<br>• Ingreso de informe con la documentación por Oficina de Partes. | Enero – Diciembre 2025 | 50% |

* Para la ejecución de las metas no se deben incurrir en gastos municipales.

* Cada indicador de logro tendrá el mismo porcentaje asignado respecto del cumplimiento del 100% de la meta.

## 4. DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

### ➢ META 1:

Realizar un curso de capacitación por cada uno de los funcionarios que integran la Dirección de Administración y Finanzas, ya sea de manera individual o grupal, en materias propias del funcionamiento municipal.

El curso debe ser dictado por alguna de las siguientes instituciones: Contraloría General de la República; Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE; Dirección del Trabajo; Portal Transparencia; Ministerio de Desarrollo Social - MIDESO; ChileCompra; Secretaría General de la Presidencia; SERCOTEC; y Ministerio de Culturas, las Artes y el Patrimonio.

| **Indicador de logro(*):** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
|---|---|---|
| • Contenido de cada curso.<br>• Certificado de aprobación de cada capacitación.<br>• Ingreso en Oficina de Partes del informe final con el detalle de los cursos de capacitación. | Enero a Diciembre 2025 | 50% |

### ➢ META 2:

Poblar, implementar y utilizar el módulo de honorarios, de manera mensual, en el sistema de remuneraciones programas presupuestarios y extra presupuestarios; con el objetivo de unificar la información y entregar acceso a los departamentos involucrados.

| **Indicador de logro(*):** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
|---|---|---|
| • Poblar el sistema, de manera mensual, con datos del personal contratado a honorarios de diversos programas.<br>• Informe final con el detalle (respaldo) de la información subida al sistema de manera mensual. | Enero a Diciembre 2025 | 50% |

* Para la ejecución de las metas no se deben incurrir en gastos municipales.

* Cada indicador de logro tendrá el mismo porcentaje asignado respecto del cumplimiento del 100% de la meta.

## 5. DIRECCIÓN DE OBRAS MUNICIPALES

### ➢ META 1:

Realizar un curso de capacitación por cada uno de los funcionarios que integran la Dirección de Obras, ya sea de manera individual o grupal, en materias propias del funcionamiento municipal.

El curso debe ser dictado por alguna de las siguientes instituciones: Contraloría General de la República; Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE; Dirección del Trabajo; Portal Transparencia; Ministerio de Desarrollo Social - MIDESO; ChileCompra; Secretaría General de la Presidencia; SERCOTEC; y Ministerio de Culturas, las Artes y el Patrimonio.

| **Indicador de logro(*):** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
|---|---|---|
| • Contenido de cada curso.<br>• Certificado de aprobación de cada capacitación.<br>• Ingreso en Oficina de Partes del informe final con el detalle de los cursos de capacitación. | Enero a diciembre 2025 | 50% |

### ➢ META 2:

Realizar 2 presentaciones, una en cada semestre, en la Unión Comunal de la Junta de Vecinos de Curaco de Vélez, cuyo objetivo será informar la situación actual de la Dirección de Obras con temas asociados a mantención de caminos, uso de vehículos y maquinarias, oficina de medio ambiente, oficina de la vivienda y ejecución de proyectos.

| **Indicador de logro(*):** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
|---|---|---|
| • Programa de cada actividad con identificación de las funciones a realizar.<br>• Solicitud para participar en cada una de las reuniones.<br>• Lista de asistencia de cada reunión.<br>• Registro fotográfico de cada reunión (mínimo 3 fotografías). | Semestral 2025 | 50% |

* Para la ejecución de las metas no se deben incurrir en gastos municipales.

* Cada indicador de logro tendrá el mismo porcentaje asignado respecto del cumplimiento del 100% de la meta.

## 6. DIRECCION DE DESARROLLO COMUNITARIO

### ➢ META 1:

| |
|---|
| Realizar un curso de capacitación por cada uno de los funcionarios que integran la Dirección de Administración y Finanzas, ya sea de manera individual o grupal, en materias propias del funcionamiento municipal.<br>El curso debe ser dictado por alguna de las siguientes instituciones: Contraloría General de la República; Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE; Dirección del Trabajo; Portal Transparencia; Ministerio de Desarrollo Social - MIDESO; ChileCompra; Secretaría General de la Presidencia; SERCOTEC; y Ministerio de Culturas, las Artes y el Patrimonio. |

| **Indicador de logro(*):** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
|---|---|---|
| • Contenido de cada curso.<br>• Certificado de aprobación de cada capacitación.<br>• Ingreso en Oficina de Partes del informe final con el detalle de los cursos de capacitación. | Enero a noviembre 2025 | 50% |

### ➢ META 2:

| |
|---|
| Realizar un Operativo de la Dirección Desarrollo Comunitario y Servicios Públicos en el Sector Rural de Palqui, con la participación de al menos el 75% de los funcionarios de Planta y Contrata de esta Dirección, y con la participación de al menos 4 servicios públicos; con el objetivo de facilitar a la comunidad de dicho sector el acceso a beneficios sociales y a la entrega de información de los diferentes servicios y beneficios disponibles. |

| **Indicador de logro(*):** | **Oportunidad:** | **Participación sobre la meta:** |
|---|---|---|
| • Programa de la actividad<br>• Registro fotográfico de la actividad.<br>• Lista de asistencia. | Enero a junio 2025 | 50% |

* Para la ejecución de las metas no se deben incurrir en gastos municipales.

* Cada indicador de logro tendrá el mismo porcentaje asignado respecto del cumplimiento del 100% de la meta.

**ANEXO 1:**

## PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS POR UNIDADES MUNICIPALES

| ALCALDÍA Y SECRETARÍA MUNICIPAL | |
|---|---|
| **Alcaldía** | Audiencia Alcaldesa |
| **Secretaría Municipal** | Solicitud de información Concejo Municipal |
| **Recursos Humanos** | Procedimiento horas extraordinarias - horas compensatorias |
| **Jurídica** | Tramitación de posesión efectiva |
| **Organizaciones Comunitarias** | Renovación de directorio de OO.CC |
| **Oficina de Partes** | Tramitación de decretos alcaldicios |

| DIRECCION DE CONTROL INTERNO | |
|---|---|
| **Unidad de Control** | Representación de los actos sobre decretos alcaldicios que se someten a revisión de esta Dirección y su derivación a las distintas unidades municipales |
| **Unidad Transparencia** | Solicitudes de información de Transparencia Pasiva Ley 20.285 |

| DIRECCION SECPLAN | |
|---|---|
| **Unidad de SECPLAN** | Licitación pública |

| DIRECCION ADMINISTRACION Y FINANZAS | |
|---|---|
| **Unidad de Compras** | Compras menores a 3 UTM |
| **Permisos de Circulación** | Emisión de permisos de circulación online |
| **Rentas y Patentes** | Patentes MEF |
| **Tesorería** | Cuadratura de caja diaria |
| **Bodega** | Recepción de bodega |
| **Remuneraciones** | Pago de previsión mensual |
| **Rendiciones** | Rendiciones financieras en SISREC |
| **Inventario** | Alta de inventario por compra |
| **Contabilidad** | Informes contables y presupuestarios mensuales |

| DIRECCION OBRAS | |
|---|---|
| **Dirección de Obras** | Permisos de edificación de obras nuevas y ampliaciones |
| **Vivienda** | Registro de postulaciones a subsidios otorgados por el Estado |
| **Medio Ambiente** | Reporte generación de residuos generados en Curaco de Vélez |
| **Operaciones** | Uso de vehículos municipales |

| DIRECCION DESARROLLO COMUNITARIO | |
|---|---|
| **Fomento Productivo** | Solicitud inscripción a feria municipal campesina |
| **Turismo** | Solicitud ingreso y/o actualización información emprendedores turísticos formalizados |
| **OTEC** | Solicitud inscripción a cursos de capacitación |
| **Oficina de Deportes** | Registro de postulación beca deportiva municipal |
| **Oficina Cultura** | Postulación de proyecto cultural a fondos concursables |
| **Oficina Social** | Solicitud de alimentos |
| **Prestaciones Monetarias** | Postulación subsidio único familiar |
| **Estratificación Social** | Ingreso registro social de hogares |
| **Oficina Adulto Mayor** | Postulación al programa Cuidados Domiciliarios |

# CERTIFICADO N° 72/2024

# ACUERDOS DEL CONCEJO MUNICIPAL

El Secretario Municipal de la I. Municipalidad de Curaco de Vélez que suscribe en su calidad de Ministro de Fe, certifica en conformidad a la Ley N° 18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades", que:

En **Sesión Ordinaria N°03 del Concejo Municipal 2024/2028** de Curaco de Vélez, celebrada con fecha **23 de Diciembre de 2024**, se establecieron los siguientes Acuerdos del Honorable Concejo Municipal de Curaco de Vélez, según Reglamento Interno de Funcionamiento y en conformidad a la Ley N° 18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades" y sus modificaciones respectivas:

| N° Acuerdo | Descripción | Sanción |
|---|---|---|
| 11 | El Concejo Municipal aprueba el **Acta N°01 2024/2028** del Honorable Concejo Municipal de fecha 14.12.2024 | Unanimidad |
| 12 | El Concejo Municipal aprueba el **PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION MUNICIPAL "PMG", año 2025.** | Unanimidad |

ILUSTRE MUNICIPALIDAD CURACO DE VÉLEZ ☆ SECRETARIO MUNICIPAL ☆

**CAMILA BARRÍA BARRÍA**
**SECRETARIA MUNICIPAL (S)**

En Curaco de Vélez, a 27 días del mes de Diciembre del año dos mil veinticuatro.



Gabriela Mistral N°10, Curaco de Vélez – Fono: 65 2 667707 – mauriciosotomayor@curacodevelez.cl

# Ley 19803

ESTABLECE ASIGNACION DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION MUNICIPAL

MINISTERIO DEL INTERIOR; SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO

Fecha Publicación: 27-ABR-2002 | Fecha Promulgación: 12-ABR-2002
Tipo Versión: Última Versión De : 01-ENE-2016
Ultima Modificación: 30-ENE-2014 Ley 20723
Url Corta: https://bcn.cl/2epwp

ESTABLECE ASIGNACION DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION MUNICIPAL

NOTA

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

NOTA:

El artículo 1° de la LEY 20008, publicada el 22.03.2005, establece en las municipalidades del país una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a otorgarse a los funcionarios municipales, la que se regirá por las disposiciones permanentes de la presente norma.

Para los efectos señalados, se renueva la vigencia de las disposiciones permanentes de la citada ley, a contar del 1° de enero de 2005 y hasta el 31 de diciembre de 2007, con las precisiones que en ella se indican.

"Artículo 1°.- Establécese en las municipalidades una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a otorgarse a los funcionarios municipales regidos por la ley N° 18.883, a contar del 1° de enero de 2002.

La asignación será pagada a los funcionarios municipales de planta y a contrata, 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 y 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 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 2°.- La asignación establecida en el artículo anterior, considerará los siguientes componentes:

a) 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.

b) Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal, según se establece en el artículo 9°.

c) Un componente base, a que se refiere el artículo 9° bis de esta ley.

Ley 20723
Art. ÚNICO N° 1
D.O. 30.01.2014

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

LEY 20198
Art. 2° a i)
D.O. 09.07.2007

INCISO ELIMINADO

LEY 20198
Art. 2° a ii)
D.O. 09.07.2007

Artículo 3°.- El monto de esta 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 4°.- 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.

Artículo 5°.- Mediante resolución, se dispondrá la instalación, organización y funcionamiento del Comité Técnico Municipal. Este comité deberá considerar a lo menos cuatro integrantes, correspondiendo la mitad de ellos

a representantes nombrados por el alcalde y la otra mitad a representantes de la o las asociaciones de funcionarios existentes en el municipio; en caso de no existir asociación, el personal elegirá a sus representantes de acuerdo a la modalidad que establezca el reglamento. Actuará como secretario del comité el jefe o encargado de personal, o quien haga sus veces en el municipio.

Artículo 6°.- 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 del municipio 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.

Ley 20723
Art. ÚNICO N° 2
D.O. 30.01.2014

Artículo 7°.- El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año precedente, atendido los recursos disponibles, dará derecho a los funcionarios a una bonificación de un 7,6% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3°, 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%.

Ley 20723
Art. ÚNICO N° 3
D.O. 30.01.2014

Artículo 8°.- 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 la unidad de control del municipio.

Con todo, 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, las municipalidades deberán ajustar, en la parte que corresponda, los porcentajes diferenciados de esta parte de la asignación, hasta enterar el total de recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.

Artículo 9°.- La aplicación del incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo a que se refiere la letra b) del artículo 2°, el alcalde la acordará con

la o las asociaciones de funcionarios de la municipalidad respectiva, en el mes de diciembre de cada año, con la aprobación del concejo.

La bonificación no podrá exceder del 8% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3°, siempre que la dirección, departamento o unidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 90% de las metas anuales comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75% el porcentaje de esta bonificación será de un 4%. En todo caso, no existirá incentivo por desempeño colectivo por área de trabajo cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

Ley 20723
Art. ÚNICO N° 4 a)
D.O. 30.01.2014
LEY 20198
Art. 2° b i)
D.O. 09.07.2007

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. A falta de acuerdo sobre la materia, la aplicación de este incentivo se efectuará en consideración al sistema de calificación de desempeño vigente en el municipio.

En el caso del incentivo de desempeño individual, la bonificación no podrá exceder del 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 mejor evaluados de cada escalafón. Con todo, cualquiera sea el mecanismo de evaluación que adopte la municipalidad, el reglamento respectivo deberá garantizar una adecuada objetividad e imparcialidad en sus resultados.

Ley 20723
Art. ÚNICO N° 4 b)
D.O. 30.01.2014

INCISO SUPRIMIDO

INCISO SUPRIMIDO

LEY 20198
Art. 2° b ii)
D.O. 09.07.2007

Artículo 9° bis.- El componente base a que se refiere la letra c) del inciso primero del artículo 2° será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3°.

Ley 20723
Art. ÚNICO N° 5
D.O. 30.01.2014

Artículo 9° ter.- 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

Ley 20723
Art. ÚNICO N° 6
D.O. 30.01.2014

de Sueldos contenida en el decreto ley N° 249, de 1974, para igual porcentaje de cumplimiento de la asignación de modernización establecida en la ley N° 19.553, que concede asignación de modernización y otros beneficios que indica.

En caso de requerirse ajustes, se considerará la asignación de mejoramiento de la gestión municipal sin separar sus componentes y como un solo monto.

La sumatoria de rentas que se compararán corresponderán a los componentes de las escalas que se indican a continuación, procediendo el pago de los demás conceptos que percibe cada funcionario municipal de acuerdo a las normas que los rigen:

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

a) Sueldo base;
b) Incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980;
c) Asignación del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1981;
d) Bonificación del artículo 3° de la ley N° 18.566;
e) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;
f) Asignación del artículo 4° de la ley N° 18.717;
g) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429;
h) Asignación del artículo 1° de la ley N° 19.529, e
i) Asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la presente ley, considerando el componente base de la letra c) y el grado de cumplimiento obtenido para los incentivos de las letras a) y b), todas del inciso primero del artículo 2°.

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

a) Sueldo base;
b) Incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980;
c) Asignación del artículo 3° del decreto ley N° 479, de 1974;
d) Asignación del artículo 6° del decreto ley N° 1.770, de 1977;
e) Asignación del artículo 17 de la ley N° 19.185;
f) Bonificación del artículo 3° 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 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 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.

Artículo 10.- El sistema de incentivos establecido en la presente ley se regulará en cada municipalidad mediante un reglamento interno, que el alcalde deberá someter a la aprobación del concejo municipal.

El referido reglamento interno deberá considerar, a lo menos, los siguientes elementos:

a) Los instrumentos, la metodología y los plazos para la formulación de los objetivos institucionales del programa de gestión municipal.

b) La forma de medición y ponderación de los objetivos comprometidos.

c) Los mecanismos y procedimientos de evaluación y control del grado de cumplimiento de los referidos objetivos.

d) Los mecanismos y procedimientos para la medición, control y evaluación del cumplimiento de metas por áreas de trabajo, vinculadas al desempeño colectivo.

e) Los procedimientos para la medición y evaluación del desempeño individual.

Artículo 11.- Los funcionarios beneficiarios de la asignación contemplada en el artículo 1° de la presente ley, tendrán derecho a una bonificación no imponible, destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté 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 1° de esta ley. En todo caso, esta bonificación no se considerará como base de cálculo para ningún otro beneficio como tampoco para los efectos de calcular el límite de gasto del 5,5% que establece el inciso segundo del artículo 2°.

Artículo 12.- Las disposiciones de la presente ley regirán sólo hasta el 31 de diciembre del año 2003.

Artículo 13.- El reglamento de incentivos a que se refiere el artículo 10 deberá ser dictado dentro de los 40 días siguientes a la publicación de la presente ley.

Artículo 14.- El mayor gasto que irrogue el pago de las asignaciones establecidas en la presente ley será de exclusivo cargo municipal.

Artículos transitorios

Artículo 1°.- Los objetivos institucionales que corresponda cumplir durante el año 2002, deberán ser propuestos al alcalde por el Comité Técnico y aprobados por el concejo municipal, dentro de los 60 días siguientes de publicada la presente ley.

Artículo 2°.- Facúltase a las municipalidades que cuenten con los recursos disponibles durante el año 2002, para otorgar a los funcionarios señalados en el artículo 1° permanente y en servicio a la fecha de publicación de la presente ley, una bonificación mensual, imponible y tributable, a contar del mes de enero del año 2002 y sólo hasta diciembre del mismo año, de hasta un 4% de la suma de los estipendios a que se refiere el artículo 3° de este cuerpo legal. Esta asignación se pagará durante el año 2002, en las cuotas que el municipio determine, siendo el monto a pagar en cada una de ellas equivalente al valor acumulado en los meses anteriores al pago.

La bonificación especial establecida precedentemente sólo procederá durante el año 2002 y será de exclusivo cargo municipal, rigiendo plenamente a partir del año 2003 el pago del sistema de incentivos consagrado en las disposiciones permanentes, sobre la base del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos para el año 2002.

No obstante lo dispuesto en los incisos precedentes, las municipalidades deberán ajustar, en la parte que corresponda, el monto de la provisión de recursos destinado al pago de la bonificación, cuando por su aplicación se exceda el límite del gasto anual máximo en personal autorizado por el artículo 1° de la ley N° 18.294, modificado por la letra a) del artículo 65 de la ley N° 18.382.".

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1 del artículo 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 12 de abril de 2002.- Jose Miguel Insulza Salinas, Vicepresidente de la República.- Francisco Vidal Salinas, Ministro del Interior (S).

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a Ud., Francisco Vidal Salinas, Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que establece un sistema de incentivos de remuneraciones a los funcionarios municipales

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de sus artículos 6°, 8°, 9° y 10, permanentes, y 1°, transitorio, y por sentencia de 3 de abril de 2002, declaró: Que los artículos 1°, 2°, 4°, 5°, 6°, 8°, 9° y 10 permanentes y 1°, transitorio, del proyecto remitido son constitucionales.

Santiago, abril 5 de 2002.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

MUNICIPALIDAD CURACO DE VELEZ
Departamento de Control Interno

**Total Programa $**

**Programa : Registro Social de Hogares**
**Fecha de Inicio : 01/05/2024 Fecha de Termino :12.2024** **Ingresos Percibidos 09 de Mayo 2024.- $ 3.950.000.-**
**Cuenta Corriente 83400001068 - Fondos Fondos Sociales**
**Funcionaria a Cargo del Programa : Ximena Delgado Diaz**
**Cuentas Contables 2140530 - 1140530**

| Decreto de Pago | Fecha | Proveedor | Pago $ | SALDO $ | Ingreso $ | Pago $ | SALDO $ | Ingreso $ | Pago $ | SALDO $ | Ingreso $ | Pago $ | SALDO $ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Honorarios | | Equipos Informáticos | | | Comunicación y Difusion | | | Materiales de Oficina | | |
| Ingresos | 09.05.2024 | Ingresos Minist. De Des. Social | | 2.608.695 | | | 1.200.000 | | | 61.305 | | | 80.000 |
| 1391 | 02.07.2024 | Karen Denis Pacheco Santana | 289.855 | 2.318.840 | | | 1.200.000 | | | 61.305 | | | 80.000 |
| 1564 | 02.08.2024 | Karen Denis Pacheco Santana | 289.855 | 2.028.985 | | | 1.200.000 | | | 61.305 | | | 80.000 |
| 1899 | 04.09.2024 | Karen Denis Pacheco Santana | 289.855 | 1.739.130 | | | 1.200.000 | | | 61.305 | | | 80.000 |
| 2155 | 02.10.2024 | Karen Denis Pacheco Santana | 289.855 | 1.449.275 | | | 1.200.000 | | | 61.305 | | | 80.000 |
| 2455 | 04.11.2024 | Karen Denis Pacheco Santana | 289.855 | 1.159.420 | | | 1.200.000 | | | 61.305 | | | 80.000 |
| | | | | 1.159.420 | | | 1.200.000 | | | 61.305 | | | 80.000 |
| | | | | 1.159.420 | | | 1.200.000 | | | 61.305 | | | 80.000 |
| | | | | 1.159.420 | | | 1.200.000 | | | 61.305 | | | 80.000 |