

**APRUEBA REGLAMENTO INTERNO QUE
REGULA LA APLICACIÓN DE INCENTIVOS
ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 19.803 Y SUS
MODIFICACIONES.**

DECRETO ALCALDICIO N° 202/ ³²¹ /2014

CHILLAN, 05 JUN 2014

VISTOS:

1. Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y la Ley N° 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales;
2. Las Leyes N° 19.803, N° 20.008, 20.198 , 20.554 y 20.723 que regulan los Incentivos al Mejoramiento de la Gestión Municipal.

CONSIDERANDO:

- a) El Reglamento de la I. Municipalidad de Chillán que regula la Aplicación del sistema de Incentivos establecido en la Ley N° 19.803 y sus modificaciones.
- b) El Acuerdo del Honorable Concejo Municipal N° 1084/2014 registrado en el Acta N° 71 de la Sesión Ordinaria efectuada el 02 de Junio de 2014

DECRETO:

1. **APRUEBASE** en todas sus partes el Reglamento de la I. Municipalidad de Chillán que regula la Aplicación del Sistema de Incentivos establecido en la Ley N° 19.803 y sus modificaciones.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, TRANSCRIBASE Y ARCHÍVESE.



SECRETARÍA
MUNICIPAL
PATRICIO CARRASCO ARANEDA
Profesor de Estado
Secretario Municipal (S)



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHILLAN
SERGIO ZAZAR ANDONIE
Alcalde de Chillan
ALCALDE

SZA/PCA/IBL/EVT/RAS/ras..

DISTRIBUCIÓN:

Todas las Direcciones afectas a la Ley N° 19.803.
Alcaldía;
Pdtes Asociaciones de Funcionarios N° 1 y 2 ;
Departamento Recursos Humanos;
Oficina de Partes y Archivos.-



REGLAMENTO DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHILLÁN QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 19.803 y SUS MODIFICACIONES

El presente Reglamento regirá para la aplicación de la Ley N°19.803 y sus posteriores modificaciones, en la Ilustre Municipalidad de Chillán.

Artículo 1°: Establécense las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regulan las Leyes: N° 19.803, N° 20.008, N° 20.198 y la Ley N° 20.723 en la Municipalidad de Chillán.

I. Procedimiento para la formulación del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión de la Municipalidad de Chillán

Artículo 2°.- La I. Municipalidad de Chillán otorgará a sus funcionarios, de planta y a contrata regidos por la ley N°18.883 Estatuto para los Funcionarios Municipales, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1° de Enero de 2003, en los términos y condiciones establecidas en este Reglamento y en la Ley N° 19.803, y sus posteriores modificaciones contenidas en las Leyes: N° 20.008, N° 20.198. N° 20.554, N° 20.723.

Esta asignación 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, medibles 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 de desempeño colectivo por dirección, departamento o unidad municipal.
- c) Un Componente base, según lo estipulado en la Ley N° 20.723.-



Artículo 3°.- El Alcalde, en el mes de junio de cada año, mediante decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico, en la forma y composición establecidas el artículo 5° de la Ley N°19.803, a quien le corresponderá proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, que debe considerar:

- a) Los objetivos de gestión Institucional para el año siguiente y,
- b) Los objetivos o metas a cumplir en el mismo período por cada Dirección, Departamento o Unidad Municipal.

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

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

Será responsabilidad del Comité Técnico Municipal coordinar la ejecución del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, con el objeto de supervisar la marcha del proceso de formulación, seguimiento y evaluación de los Programas de Mejoramiento de la Gestión así como los cumplimientos de acuerdos y plazos que se desprendan de dicho proceso. Asimismo el Comité Técnico podrá proponer fundadamente al Alcalde los ajustes que sean necesarios introducir, los que deberán ser sometidos a la aprobación del Honorable Concejo Municipal.

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

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



Artículo 4°.- El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficiencia y eficacia en el accionar municipal, teniendo como objetivos específicos, entre otros, lograr un mejoramiento en la calidad y cobertura de los servicios y en general en la atención al usuario, un uso eficiente de los recursos municipales, mayor eficiencia institucional en la determinación y manejo de los procedimientos, transparencia y fortalecimiento en la gestión del recurso humano, y el aumento de la productividad.

Dicho Programa deberá ser adecuadamente coordinado y armonizado con los demás instrumentos de gestión municipal que establece la normativa vigente, Plan de Desarrollo Comunal, Plan Estratégico Municipal, Plan Regulador, Presupuesto Municipal, Ordenanzas y otra normativa vigente.

Artículo 5°.- El Alcalde propondrá al Concejo, conjuntamente con el Proyecto de Presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

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

La ejecución del Programa antes mencionado corresponderá al período comprendido entre el 1° de enero al 31 de diciembre del año siguiente al de su formulación.

Una vez aprobado el presupuesto y el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, y dentro del mes de diciembre, el Alcalde informará a todo el personal sobre el contenido de dicho programa y de los recursos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos establecidos en la Ley N°19.803, N° 20.008, N° 20.198 y la Ley N° 20.723, considerando además la situación presupuestaria para el evento de acordarse aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el artículo 9° de la misma ley.

II. Forma de medición y ponderación de los objetivos institucionales y metas de desempeño colectivo comprometidas.

Artículo 6°.- El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión contendrá indicadores para cada objetivo de gestión institucional y para cada una de las metas de desempeño colectivo determinadas por dirección, departamento o unidad de trabajo municipal, que permita medir en forma objetiva su grado o nivel de cumplimiento.



Artículo 7°.- El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión deberá señalar por cada objetivo específico el porcentaje de contribución al logro del o los objetivos institucionales.

Basado en lo anterior, cada uno de los indicadores deberá señalar en una escala de 1 a 100 puntos la incidencia en el porcentaje de contribución al cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos que contribuyen al logro del objetivo institucional.

En relación al logro de los objetivos de desempeño colectivo por dirección, departamento o unidad de trabajo municipal, estos serán medidos usando el mismo mecanismo.

III. Mecanismos y Procedimientos de evaluación y control del grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y metas de desempeño colectivo por unidad de trabajo.

Artículo 8°.- De acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley N°19.803, corresponde al Concejo Municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el Director de Control antes del 31 de marzo de cada año.

El informe antes mencionado, deberá señalar el grado efectivo de cumplimiento al 31 de diciembre del año anterior, para cada objetivo de gestión institucional y meta por unidad de trabajo, que hubiere sido establecido.

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

Artículo 9°.- El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión Institucional y meta por desempeño colectivo por Dirección, departamento o por unidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de diciembre del respectivo año con la cifra comprometida en el correspondiente objetivo o meta.



Artículo 10.- Para el adecuado control del avance del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional, las jefaturas de las unidades que tengan responsabilidades directas en su ejecución, deberán establecer mecanismos internos permanentes de evaluación, coordinación y control de avance, informando de su estado y resultado a la Dirección de Control Municipal en las fechas que determine el Programa. 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 de trabajo.

El Director de Control deberá informar al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité Técnico Municipal, a lo menos cada 4 meses, sobre el estado de avance de los diversos objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo y sobre las eventuales dificultades que presente su cumplimiento.

Artículo 11.- En todo caso, los objetivos de gestión institucional y las metas por desempeño colectivo por Dirección, departamento o por unidades de trabajo que hayan sido determinadas para el respectivo año, podrán ser revisadas o reformuladas, por motivos fundados, en el evento que durante el 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 destinado a financiar ítems relevantes para su cumplimiento. Para tal efecto, se aplicará igual procedimiento que el establecido para la formulación y aprobación del Programa de Gestión, informando el Alcalde al Comité Técnico Municipal sobre la situación suscitada, con el 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 unidades de trabajo, dicho Programa contemplará además la asignación de responsabilidades específicas que permitan coordinar y supervisar las actividades necesarias para asegurar su cumplimiento.

IV. Procedimientos para la medición y evaluación del desempeño individual.

Artículo 12.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N°19.803, si no existe acuerdo entre el alcalde y la o las asociaciones de funcionarios, sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se considerará un incentivo por desempeño individual, para cuyo efecto, el Alcalde, podrá acordar en el mes de diciembre de cada año, con la o las asociaciones de funcionarios, los procedimientos y



parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente, previa aprobación del Honorable Concejo Municipal.

- Artículo 13.-** Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo a 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 a indicadores, que permitan la medición de su grado de cumplimiento.
- Artículo 14.-** El jefe directo, durante la primera semana del mes de enero de cada año, comunicará por escrito a los funcionarios de su dependencia las tareas asignadas para el mismo año. Los funcionarios podrán formular observaciones a las tareas fijadas, dentro del plazo de tres días contado desde su comunicación. El jefe directo tendrá 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 Técnico Municipal, dentro de los cinco días siguientes a la respectiva presentación. De todas las comunicaciones, observaciones y resoluciones deberá remitirse copia al Departamento de Recursos Humanos.
- Artículo 15.-** En el mes de enero del año siguiente al del 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 la o las 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 realizada. El Alcalde, previo informe del Comité Técnico Municipal, deberá resolver dicho reclamo en el plazo de cinco días contado desde su presentación.
- Artículo 16.-** 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 Recursos Humanos, 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.



Artículo 17.- 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 los funcionarios a quienes les 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 periodo 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 respectivo periodo. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes 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 periodo;
- e) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente;
- f) Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo;
- g) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio, y
- h) 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.

Artículo 18.- De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 12 de este reglamento, entre el Alcalde y la o las asociaciones de funcionarios, la aplicación de este incentivo se efectuará 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 calificaciones verificado el año anterior al de percepción del beneficio.

Artículo 19.- Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá, según lo establecido en la leyes N° 19.803, N° 20.008, N° 20.198 y la Ley N° 20.723, el Departamento de Recursos Humanos ordenará de acuerdo con las calificaciones, a los funcionarios de cada escalafón, incluyendo al



personal a contrata, por estricto orden de puntaje en forma descendente, sin considerar el grado de remuneraciones.

Artículo 20.- En caso de producirse situaciones de igualdad de puntaje de calificaciones entre dos o más funcionarios de un mismo escalafón, para determinar al o los funcionarios a quienes les 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, en el factor que evalúa el rendimiento,
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el periodo 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 respectivo periodo. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes se encuentren con igualdad de puntaje. Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo,
- c) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo periodo,
- d) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente,
- e) Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo.
- f) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio,
- 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.



V De los mecanismos de participación de los funcionarios y de sus asociaciones.

Artículo 21.- La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a 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 22.- La o Las Asociaciones de Funcionarios deberán designar a sus representantes para integrar el Comité Técnico.

VI.- Porcentaje aplicable a cada componente de la asignación.

Artículo 23°.- Monto Asignación: El incentivo por gestión institucional y colectiva se concederán en función del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y colectiva determinados para el año precedente 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 24°.- El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y colectiva del año precedente a los que se indican en los cuadros siguientes, dará derecho a los funcionarios al pago de las bonificaciones que se señalan:

**AÑO 2014 (Artículo único, Ley N° 20.723)**

COMPONENTE	GRADO DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
Gestión Institucional	90% a 100%	6,0%
	75% a 89%	3,0%
Meta Colectiva	90% a 100%	4,0%
	75% a 89%	2,0%
Base	No hay.	10,0%

AÑO 2015 (Artículo 3ro. transitorio Ley N° 20.723)

COMPONENTE	GRADO DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
Gestión Institucional	90% a 100%	6,8%
	75% a 89%	3,4%
Meta Colectiva	90% a 100%	6,0%
	75% a 89%	3,0%
Base	No hay.	12,5%

AÑO 2016 Y SIGUIENTES (Artículo único Ley N° 20.723)

COMPONENTE	GRADO DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE
Gestión Institucional	90% a 100%	7,6%
	75% a 89%	3,8%
Meta Colectiva	90% a 100%	8,0%
	75% a 89%	4,0%
Base	No hay.	15%



Artículo 25°.- Forma de Pago: La municipalidad pagará la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, de acuerdo al nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales y colectivos vigentes en el año precedente al pago.

Se otorgará a todos los funcionarios municipales regidos por la Ley N° 18.883, aunque se hayan incorporados a la Municipalidad en la respectiva anualidad, en este último caso sólo tendrán derecho respecto a la cuota que se haya devengado por mes de acuerdo a lo preceptuado en el inciso siguiente.

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 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 correspondiente al pago de las asignaciones, tendrá derecho a su pago en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

Respecto del desempeño colectivo, se otorgará en base a la participación activa de los funcionarios en el cumplimiento de las metas, para lo cual los respectivos Directores o Jefes de Unidad, deberán remitir junto con los informes de cumplimiento de las metas, la nómina de los funcionarios que colaboraron en alcanzar el logro de los objetivos propuestos.

VII.- De los preinformes, informe final de las unidades y evaluaciones

Artículo 26°.- Informes Parciales: Las unidades involucradas en el P.M.G.M. de año respectivo, deberán comunicar a la Dirección de Control Interno, el grado de avance y cumplimiento de los objetivos que les corresponden a cada uno de sus departamentos y los antecedentes que lo avalen, mediante 2 informes parciales que deberán ser enviados en las siguientes fechas a la Unidad de Control Interno:

1. 15 de julio
2. 15 de octubre



Si las fechas anteriores recaen en día sábado, domingo o feriado legal, se entenderá prorrogada la fecha de presentación, al día hábil siguiente.

Artículo 27°.- Informe Final: Todas las unidades involucradas en el P.M.G.M. del año respectivo deberán remitir a la Unidad de Control Interno, el Informe Final de cumplimiento en los objetivos, en la primera semana del mes de enero del año siguiente.

Artículo 28°.- El Informe Final, deberá ser presentado por escrito, adjuntándosele los documentos que avalan el grado de avance y cumplimiento de los objetivos institucionales y colectivos.

Artículo 29°.- Evaluación y Observaciones: los pre informes y el Informe Final, serán calificados por la Dirección de Control Interno, de acuerdo, al grado de cumplimiento de los objetivos, considerándose factores de calidad, puntualidad y registro documental de las actividades realizadas.

En la eventualidad de existir observaciones a los informes mencionados precedentemente, por parte de la Dirección de Control, éstas deberán ser subsanadas en un plazo de cinco días hábiles.

Artículo 30°.- La modificaciones al presente Reglamento, se deberán hacer previo acuerdo del Honorable Concejo Municipal, previa petición del Comité Técnico Municipal.