

**REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN**  
**DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY**  
**Nº19.803**

**VISTOS:**

Lo establecido en la Ley Nº18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, en la Ley Nº19.803, que establece un sistema de incentivos de remuneraciones a los funcionarios municipales y el Acuerdo del Concejo Municipal de la Municipalidad de Lo Espejo en su sesión de fecha de 6 de junio de 2002.

**ARTÍCULO 1º:** Establécense las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión que regula la Ley Nº19.803, en la Municipalidad de Lo Espejo.

**I. PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE LO ESPEJO**

**ARTÍCULO 2º:** La Municipalidad de LO Espejo otorgará a sus funcionarios, de planta y a contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1º de enero de 2002, en los términos y condiciones establecidas en la Ley Nº19.803.

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 objetos 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 por dirección, departamento o unidad municipal.

**ARTÍCULO 3º:** El Alcalde, en el mes de junio de cada año, mediante decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico a que se refiere el artículo 4º de la Ley N°19.803, a quien le corresponderá proponer el Programa de Mejoramiento de la Gestión, que debe considerar:

- a) Los objetivos de gestión institucional para el año siguiente y,
- b) Las metas a cumplir en el mismo período por cada una de las unidades de trabajo del municipio.

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

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

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

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

funcionarios en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

**ARTÍCULO 4º:** 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.

**ARTÍCULO 5º:** El Alcalde propondrá al Concejo en la primera semana del mes de octubre, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentado al mismo por el Comité Técnico Municipal.

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

El período de ejecución del Programa antes mencionado y de los objetivos y metas que en él se establezcan, corresponderá al período comprendido entre el 1º 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, al Alcalde informará a todo el personal sobre el contenido de dicho programa y de los recursos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos establecidos en el artículo 2º de la Ley N°19.803, considerando además la situación presupuestaria para el evento de acordarse aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el artículo 9º de la misma Ley.

## II. **FORMA DE MEDICIÓN Y PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS**

**ARTÍCULO 6º:** El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión contendrá uno o más indicadores para cada objetivo de gestión y para cada una de las metas determinadas para cada unidad de trabajo, que permita medir en forma objetiva a su grado o nivel de cumplimiento.

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

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

- a) Los objetivos de gestión municipal de alta prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de 50%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- b) Los objetivos de gestión institucional de mediana prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 30% dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- c) Los objetivos de gestión institucional de baja prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 20% dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión municipal en esta tipología.

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

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

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

**ARTÍCULO 8º:** De acuerdo a lo establecido en el artículo 8º 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 para áreas de trabajo, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el encargado de la unidad de control municipal antes del 15 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 y meta por unidad de trabajo, que hubiere sido establecido.

En consecuencia, el Concejo Municipal determinará en definitiva el grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión fijados para el año precedente y por lo 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 9º:** El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por unidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de diciembre del respectivo año con la cifra comprometida en el correspondiente objetivo o meta.

El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de gestión institucional o meta por unidad de trabajo será de un 100%.

El grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión institucional de la Municipalidad de Lo Espejo, o de las metas por unidad de trabajo, según corresponda, se calcularán multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión o meta, determinado de acuerdo a lo señalado en el inciso anterior, por el ponderado que le haya sido asignado de acuerdo a lo establecido en el artículo 7º de este reglamento, sumándose seguidamente cada u no de estos resultados parciales.

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

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

**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 unidad de control municipal en las fechas que determine el programa. Lo anterior, no obsta a que la unidad 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 Comité Técnico Municipal, a lo menos cada tres 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.

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.

**ARTÍCULO 11:** En todo caso los objetivos de gestión institucional y las metas por unidades de trabajo que hayan sido determinadas para el respectivo año, podrán ser revisadas o reformuladas 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 el efecto, se aplicará igual procedimiento que el establecido para la formulación y aprobación del Programa de Gestión, informando al 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.

#### **IV. PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

**ARTÍCULO 12:** Conforme a lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley Nº19.803, 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, previa aprobación del Concejo, 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.

**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 de cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el período a evaluar, dependiendo de su resultado el derecho de esta a obtener el beneficio. Las tareas deberán determinarse en función de los objetivos generales y de gestión aprobado 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 hiciera 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, quién 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 a la unidad encargada del personal.

**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, quienes si tuvieren algún reclamo, tendrán un plazo de cinco días para interponerlo ante el Alcalde para la evaluación realizada. El Alcalde, previo informe del Comité Técnico Municipal, deberá resolver dicho reclamo en el plazo de cinco días contados desde su participación.

**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 la oficina encargada del personal, durante la primera semana del mes de marzo, deberá ordenar a los funcionarios de

cada planta, incluyendo al personal 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 resultados funcionarios de cada escalafón, para determinar a 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 Nº18.883.
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el período de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de dirimir presenten o conserven calificación por el respectivo período. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el período inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes se encuentren con igualdad de puntaje.
- c) Menor número de inasistencia injustificada en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo.
- d) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período.
- e) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente.
- f) Ausencia de anotaciones de demérito en el período.
- 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 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 al año anterior al de percepción del beneficio.

**ARTÍCULO 19:** Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que le corresponderá, con el resultado de las calificaciones, la oficina encargada del personal ordenará 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 período de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de dirimir presenten o conserven calificación por el respectivo período. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el período inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto 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 período sujeto a evaluación, siempre que no preste asimismo anotaciones de demérito en el mismo período.
- e) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente.
- f) Ausencia de anotaciones de demérito en el período.
- g) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio.
- 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.

## **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 la o las asociaciones de funcionarios, de acuerdo a las normas vigentes, en las materias de que se 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 TRANSITORIO**

**ARTÍCULO UNICO:** Para la aplicación del sistema el año 2003, se considerarán las normas previstas en este reglamento, ajustándose los plazos en él determinados de forma tal que al 26 de junio del año en curso, se encuentren aprobados por el Concejo Municipal los objetivos de gestión institucional y las metas por unidades de trabajo municipal a cumplir durante

el resto del año 2002, para determinar sobre la base de su nivel de cumplimiento del pago de las respectivas asignaciones.