

DECRETO ALCALDICIO N°

002319,

CASABLANCA,

18 MAY 2015



VISTOS:

- 1.- La necesidad de establecer un Reglamento que regule la aplicación del sistema de incentivos establecido por la Ley N° 19.803.
- 2.- El acuerdo El Acuerdo N° 2.745 del Honorable Concejo Municipal, en Sesión Ordinaria N° 952 de fecha 24 de abril de 2014, que aprobó el "REGLAMENTO QUE REGULA LA APLICACION DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO POR LEY N° 19.803"
- 3.- Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

DECRETO:

- I. Apruébese el siguiente "REGLAMENTO QUE REGULA LA APLICACION DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO POR LEY N° 19.803"

#### TITULO I

#### PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LA MUNICIPALIDAD E CASABLANCA.

**ARTICULO 1:** El presente Reglamento tiene por objeto regular el sistema de incentivos que dispone la Ley N° 19.803, modificada por las Leyes N°20.008, N° 20.198 y N°20.723.

**ARTÍCULO 2:** La Municipalidad de Casablanca otorgará a sus funcionarios, de planta y contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1º de enero del 2002, en los términos y condiciones establecidas en la Ley N° 19.803 y sus modificaciones  
Esta Asignación considerará los siguientes componentes:

a) **Incentivo por gestión institucional**, vinculado al cumplimiento eficiente y eficaz de un programa anual de mejoramiento de 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 áreas de trabajo**, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal.

c) **Componente base**, al que se refiere el artículo 9 bis de la Ley N°20.723.

**ARTÍCULO 3:** El Alcalde en el mes de Junio de cada año, mediante decreto alcaldicio, dispondrá la instalación del Comité Técnico a que se refiere el artículo 5 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.

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 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 contados 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 objetivo 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 objetivo 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 al aumento de la productividad.

Dicho Programa deberá ser adecuadamente coordinado y armonizado con los demás instrumentos de gestión municipal que establece la normativa vigente. El programa deberá considerar la debida correspondencia con el Plan de Desarrollo Comunal y el presupuesto municipal.

**ARTÍCULO 5:** El Alcalde propondrá al Concejo conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de 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 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, 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 el artículo 2 de la Ley Nº 19.803.

## **TITULO II**

### **FORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDAS**

**ARTÍCULO 6:** 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 su grado o nivel de cumplimiento.

**ARTÍCULO 7:** Los objetivos de gestión institucional y las metas asignadas a cada Unidad de Trabajo serán priorizadas 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, media 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 **60%**, 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 **10%**, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados 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 municipal se aplicará igual sistema de ponderaciones.

### TITULO III

#### MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACION Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTION INSTITUCIONAL Y METAS 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 encargado de la Unidad de Control Municipal 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 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 9:** El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por unidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectivamente 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 100%.

El grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión institucional, o de las metas por unidad de trabajo, según corresponda, se calcularán de la siguiente manera:

**Objetivos colectivos:** La suma de lo logrado en cada indicador corresponderá al grado de cumplimiento de cada objetivo (alta, media, baja). A su vez la sumatoria de dichos valor corresponderá al porcentaje de cumplimiento de la Unidad, siendo este valor determinante para definir el porcentaje de incentivo a la que tiene derecho la unidad o colectivo. (Porcentajes establecidos en el artículo 9 de la Ley N° 20.723)

Por su parte para determinar el grado de **cumplimiento Institucional**: se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Total logrado: } \frac{\text{Sumatoria colectivos} \times 100}{\text{Total esperado}}$$

Donde el total esperado es el número de unidades X 100

De este resultado se determinará el porcentaje de incentivo al que se tiene derecho por concepto de cumplimiento institucional. (Porcentajes establecidos en el artículo 7 de la Ley N° 20.723)

**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.

**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 en la formulación y aprobación del programa de Gestión, informando al Alcalde y 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.

#### TITULO IV

#### DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SUS ASOCIACIONES PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICION Y EVALUACION 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(s) 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 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 respectivo funcionario tendrá derecho 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 contados 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 a la unidad encargada de 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(s) Asociaciones de funcionarios. De dicho resultado serán notificados los funcionarios durante la primera semana de Febrero, quienes si tuvieren alguna discrepancia, podrán deducir reclamo ante el Alcalde, en un plazo de cinco días, contado desde la notificación. El Alcalde, previo informe del Comité Técnico Municipal, deberá resolver dicho reclamo en el plazo de cinco días contados desde su interposición.

**ARTÍCULO 16:** Con el resultado de las evaluaciones, durante la primera semana del mes de Marzo de cada año, el Departamento de Recursos Humanos deberá confeccionar un listado de los funcionarios de cada planta, incluyendo al personal a contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación obtenida, para efecto de determinar 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.

**ARTÍCULO 17:** En caso de producirse situaciones de igualdad en el resultado al que se refiere el artículo anterior entre dos o más funcionarios de cada escalafón, para determinar el o los funcionarios a quienes les corresponderá el beneficio se aplicarán los siguientes elementos dirimentes, 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, Estatuto para Funcionarios Municipales.

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 en 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 en 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 se 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) 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 sea idóneo y equitativo.

En caso de mantenerse la igualdad dirimirá el Alcalde.

**ARTÍCULO 18:** De no existir el acuerdo a que se refiere el art. 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 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 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 se 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 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 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) 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.

## **TITULO V**

### **DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SUS ASOCIACIONES**

**ARTÍCULO 21:** La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que le corresponde a la(s) Asociaciones de Funcionarios de acuerdo a las normas vigentes, en las materias 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:** El Comité Técnico Municipal evaluará en forma permanente el desarrollo y grado de cumplimiento de los funcionarios participantes.

**ARTÍCULO 23:** Los funcionarios municipales que participen en el Programa tendrán derecho al pago de la anualidad del Programa cumplido en el año anterior, en las cuotas que la Ley establece y de acuerdo a los porcentajes de cumplimiento obtenido.

**ARTÍCULO 24:** Si algún funcionario se negare a participar en las actividades que se desarrollen en virtud del Programa de Mejoramiento de Gestión, el Comité Técnico estará facultado para informar de ello al Alcalde y al Departamento de Recursos Humanos con el objeto de solicitar el descuento en el objetivo u objetivos que correspondan.

II. ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.



**LEONEL BUSTAMANTE GONZALEZ**  
Secretario Municipal  
I. Municipalidad de Casablanca



**RODRIGO MARTINEZ ROCA**  
Alcalde  
I. Municipalidad de Casablanca

Distribución:

Alcaldía  
RRHH  
Secretaria Municipal  
Dir. Control  
Jurídico  
MCN/mcn