



VILLA CERRO CASTILLO, 09 de octubre de 2014.

DECRETO ALCALDICIO N° 6501 (Sección "A")

VISTOS

- a) Ley N° 19.803 el cual establece una Asignación de Mejoramiento a la Gestión Municipal.
- b) Ley N° 20.008 que introduce modificaciones a la prórroga de la ley de incentivos
- c) Ley N° 20.723 que establece homologación de las asignaciones con los servidores públicos según ley 19.553.
- d) Acuerdo N° 32 adoptado el 28.04.2014 en sesión ordinaria N° 11 por el concejo Municipal.
- e) Ley N° 18.883 actual Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales
- f) Las atribuciones que me confiere la Ley Nro. 18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades".

CONSIDERANDO

- a) La necesidad de regular los nuevos procedimientos y mecanismos que permita otorgar asignación de mejoramiento en base a los objetivos cumplidos anualmente por los funcionarios regidos por la Ley N° 18.883.

DECRETO

1. **APRUEBASE**, el nuevo REGLAMENTO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS de la Municipalidad Torres del Payne, en virtud de las modificaciones introducidas por la Ley 20.723.
2. **DEJASE**, sin efecto a contar del mes de mayo de 2014, todo reglamento anterior sobre Incentivos.
3. **ANÓTESE, PUBLIQUESE** en la Página Web de la municipalidad y en el Diario Mural del municipio, **COMUNIQUESE** al Encargado de Control, Comité Técnico, y una vez hecho **ARCHÍVESE**.



VICTOR OYARZO VELÁSQUEZ
Secretario Municipal

ACR/VOV/vov



ANAHI CARDENAS RODRIGUEZ
Alcaldesa



REGLAMENTO MUNICIPALIDAD TORRES DEL PAYNE SISTEMA DE INCENTIVOS SEGUN LEY N° 19.803.

Artículo 1º: Establécense las normas necesarias para la aplicación del Sistema de Incentivos por Mejoramiento de la Gestión Municipal que regula la Ley N° 19.803 en sus artículos permanentes en la Municipalidad de Torres del Payne, según lo prevé la Ley 20.198 publicado el 09.07.2007, que introduce modificaciones a la prórroga de los Incentivos según Ley 20.008; **además de las últimas modificaciones de la Ley 20.723**). Los artículos del presente Reglamento, normarán el PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE TORRES DEL PAYNE.

Artículo 2º: La I. Municipalidad de Torres del Payne otorgará a sus funcionarios, de Planta y A Contrata en servicio a la fecha del pago, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1º de enero de 2008 y hasta la entrada en vigencia del artículo 121º de la Constitución Política de Estado, que permite a las municipalidades modificar sus plantas en los términos y condiciones que allí se establezcan.

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, las que serán medidas 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.

c) Un componente base, a que se refiere el artículo único número 1) de la ley 20.723.

Artículo 3º: El Alcalde, **antes del mes de agosto** de cada año, mediante decreto alcaldicio, dispondrá la instalación del Comité Técnico Municipal a que se refiere el artículo 4º de la Ley N°19.803, al que le corresponderá proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión del año siguiente, que debe considerar:

a) objetivos de Gestión Institucional y,

b) metas a cumplir por dirección, departamento o unidad 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 I. Municipalidad Torres del Payne, 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, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentado 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, con excepción de los objetivos a cumplir durante el año 2007.

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 través de los jefe de Depto.** a todo el personal sobre el contenido de dicho programa y de los recursos para el pago de cada uno de los incentivos establecidos en el artículo 2º de la Ley N° 19.803, **de acuerdo a los porcentajes establecidos en la Ley 20.723.**

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

Artículo 6º: El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión contendrá un indicador 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.



El concejo, al aprobar el mencionado programa, deberá considerar la debida correspondencia que éste tenga con el plan comunal de desarrollo y el presupuesto municipal.

Artículo 7º: Los objetivos de gestión institucional y las metas asignada 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. Según la prioridad, se asignarán puntajes a cada objetivo, que en su conjunto deberán sumar 100 puntos y ponderado 100%.

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 institucional de alta prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 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 un 10%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- d) 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.

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 Nº19.803, 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 en el mes de marzo (**o abril**) 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 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.



Los porcentajes establecidos para el pago de dichas asignaciones, deberán sujetarse a lo establecido en los numerales 3), 4) y 5) de la Ley 20.723.

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 o de las metas por unidad de trabajo, según corresponda, se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión o meta, determinado de acuerdo a lo señalado en el inciso anterior, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo a lo establecido en el artículo 6º de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno 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 ese objetivo o meta en particular será igual a 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 Nº19.803.

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 encargado de la Unidad de control deberá informar al Alcalde y al Concejo Municipal, sobre el estado de los objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo alcanzado y sobre las eventuales dificultades que presente 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, 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 9º de la Ley Nº 19.803, si no existe acuerdo entre el alcalde y los representantes de los funcionarios, tanto de Planta como de A Contrata de la Municipalidad Torres del Payne, 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 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, **en el mes de enero y febrero** de cada año, podrá comunicar por escrito, si es necesario, 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 a la unidad encargada del personal.

Artículo 15: Durante la primera quincena del 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 los representantes de los funcionarios. De dicho resultado serán notificados los funcionarios durante la segunda quincena 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 la oficina encargada del personal, durante la primera semana del mes de marzo, deberá ordenar a los funcionarios de cada planta, incluyendo al personal a contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación obtenida.

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 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 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 11 de este reglamento, entre el Alcalde y los representantes de los 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, 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. 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 período;
- d) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente;
- e) Ausencia de anotaciones de demérito en el período;
- 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 Torres del Payne, sin perjuicio de la participación que corresponde a los representantes de los funcionarios o asociaciones, 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 elección de los representantes del personal en el Comité Técnico Municipal se efectuará por los funcionarios reunidos en asamblea **o voto secreto ante el Secretario Municipal como Ministro de Fe**, de lo contrario, de no producirse dicha reunión **o votación**, se elegirá a los que tengan mayor antigüedad en el municipio. Para tal efecto, el jefe de la unidad encargada del personal, durante el mes de julio de cada año recibirá la inscripción de los funcionarios que estén interesados en participar en el mencionado Comité. La solicitud de inscripción deberá realizarse por escrito. Vencido el plazo de inscripción, el jefe de la unidad encargada del personal confeccionará una lista con los nombres de los funcionarios que se hayan inscrito dentro del plazo, la que remitirá a todas las dependencias de la Municipalidad.

El Alcalde, **antes del mes de abril, e inclusive**, convocará a elecciones, la que deberá realizarse dentro de los diez días siguientes, indicando el lugar donde se verificará, con el objeto de que los funcionarios, en voto personal y secreto, expresen el nombre de sus representantes en la Comité Técnico Municipal, siendo elegidos los que obtengan la más alta votación. En caso de igualdad de votos dirimirá la antigüedad, primero en la Municipalidad, después en el grado y a continuación en la Administración del Estado.

La votación se realizará en dependencias municipales durante la jornada normal de trabajo. La oficina encargada del personal o **secretaría municipal** será la encargada de realizar el recuento de los votos y de comunicar el resultado al personal dentro de los tres días siguientes al de la correspondiente elección **mediante acta que se será publicado en el Diario Mural del municipio.**



ARTICULO 23: Para efectos de la cancelación del incentivo al personal de Planta y A Contrata de la I. Municipalidad Torres del Payne, éste se hará efectivo en las cuotas determinadas en la propia Ley de Incentivos (mayo, julio, Octubre y diciembre). En el caso de que algún funcionario, en el mismo año calendario, ingrese a la municipalidad, corresponderá el pago respectivo en forma proporcional a los meses completos efectivamente trabajados y en servicio a la fecha de pago de la cuota respectiva.

ARTICULOS TRANSITORIOS

ARTICULO 1°: Para la aplicación del sistema de incentivos del año 2007 y sucesivos, hasta la aplicación del artículo 121° de C.P.E., se considerarán las normas previstas en este reglamento, ajustándose los plazos en él determinados, de forma tal que a más tardar el 15 de diciembre 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 año siguiente, para determinar sobre la base de su nivel de cumplimiento la procedencia del pago de las respectivas asignaciones.

No obstante, para el cumplimiento de los objetivos, el Comité Técnico deberá proponer al Alcalde y éste al Concejo Municipal, las metas y/o objetivos a cumplir en el PMG, en los plazos establecidos en la ley 20.198.


ANAHÍ CARDENAS RODRIGUEZ
ALCALDESA

VILLA CERRO CASTILLO, ABRIL de 2014.