



**I. MUNICIPALIDAD DE VALLENAR
REGION DE ATACAMA**

**APRUEBA REGLAMENTO
INTERNO QUE REGULA EL
SISTEMA DE INCENTIVOS DE
LA MUNICIPALIDAD DE
VALLENAR.**

DECRETO EXENTO N°: 2528.

VALLENAR, 15 De Mayo de 2014.

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE

- 1.- Lo establecido en la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades;
- 2.- La Ley N° 19.803 que establece en las municipalidades una asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal para los funcionarios regidos por la Ley N° 18.883, a contar del 1° de enero de 2002, y, sus posteriores modificaciones a través de las leyes N°s. 20.008 del 22/03/2005, N° 20.198 del 09/07/2007 y N° 20.723 del 30/01/2014.
- 3.- El acuerdo del Concejo Municipal N° 80 adoptado en sesión extraordinaria N° 02 de fecha 30 de abril del 2014, que aprueba el Reglamento Municipal que establece normas necesarias para la aplicación de sistema de incentivos para los funcionarios municipales;
- 4.- Y Teniendo presente las atribuciones que me confiere la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, modificada por la Ley N° 19.602 de 1999 y sus modificaciones posteriores.

DECRETO:

- 1.- Apruébese el Reglamento Interno que regula el Sistema de Incentivos de la Municipalidad de Vallenar, aprobado por el Concejo Municipal, de conformidad al Acuerdo N° 80 de fecha 30 de abril del 2014, cuyo texto es el siguiente:

**REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA
DE INCENTIVOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 19.803 Y SUS
POSTERIORES MODIFICACIONES**

Artículo 1°: Establécense las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regula la Ley N° 19.803, y sus posteriores modificaciones a través de las leyes N°s. 20.008 del 22/03/2005, N° 20.198 del 09/07/2007 y N° 20.723 del 30/01/2014, en la municipalidad de Vallenar.

CAPITULO I

PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LA MUNICIPALIDAD DE VALLENAR.

Artículo 2° : La Municipalidad de Vallenar, otorgará a sus funcionarios, de planta y a contrata, regidos por la Ley N° 18.883 una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1° de enero del 2002, en los términos y condiciones establecidas en la Ley N° 19.803 y sus posteriores modificaciones a través de las leyes N°s. 20.008 del 22/03/2005, N° 20.198 del 09/07/2007 y N° 20.723 del 30/01/2014.

Esta asignación considera los siguientes componentes:

- a) **Incentivo Componente Base**, a que se refiere la letra c) del inciso primero del artículo 2°, de la Ley N° 19.803.
- b) **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.
- c) **Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo**, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal.

Artículo 3°: El Alcalde en el mes de junio de cada año, mediante decreto dispondrá la instalación del Comité Técnico a que se refiere el artículo 4° 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) **Las metas a cumplir en el mismo periodo 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 unidades 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

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 del Programa Anual de mejoramiento de la gestión en el plazo de dos meses contado desde la fecha de su instalación.

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.

Artículo 5°: El Alcalde propondrá al Concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, que le hubiere presentado 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 periodo de ejecución del Programa antes mencionado y de los objetivos y metas que en él se establezcan, corresponderá al periodo 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 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 N° 19.803 y su modificaciones posteriores, considerando además la situación presupuestaria para el evento de acordarse aplicar la asignación por desempeño individual al que se refiere el artículo 9° de la misma Ley.

CAPITULO II

FORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS.

Artículo 6° : 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.

Artículo 7° : 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 de trabajo, se asignarán las siguientes ponderaciones:

- a) **Los objetivos de gestión Institucional de alta prioridad**, tendrán en conjunto una ponderación de un 70%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- c) **Los objetivos de gestión Institucional para el año siguiente y,**
- b) **Las metas a cumplir en el mismo periodo por cada una de las unidades de trabajo del municipio %**, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- d) **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.

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.

CAPITULO III.

MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN 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 Directivo encargado de la Dirección de Control Municipal antes del 31 de enero 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.

Artículo 9°: 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 7° de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno de estos resultados parciales.

Podrán establecerse 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 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 2° 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 encargado de la Dirección de Control deberá informar al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité técnico Municipal, a lo menos cada cuatro 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.

El Concejo Municipal remitirá a cada una de las unidades copia del informe mencionado, indicando, si existieran, las observaciones y sugerencias con respecto al grado de cumplimiento de las metas en relación con el plan anual de mejoramiento de la gestión.

Artículo 11° : En todo caso, los objetivos 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 periodo 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 el 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.

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

Artículo 12° : Conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de las 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 concederá un incentivo por desempeño individual, para cuyo efecto, el Alcalde previa aprobación del Concejo, podrá acordar en el mes diciembre de cada año, con la asociación 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 periodo 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 hiciera se entenderá aceptadas las 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 comunidades, observaciones y resoluciones deberá remitirse copia a la unidad encargada de personal.

Artículo 15° : En el mes de enero hasta la primera quincena de febrero del año siguiente al del ejercicio correspondiente, el jefe directo deberá evaluar y notificar 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 Asociación de funcionarios. De dicho resultado los funcionarios podrán interponer un reclamo ante el Alcalde por la evaluación realizada hasta la primera semana de marzo. El Alcalde, previo informe del Comité Técnico Municipal, deberá resolver dicho reclamo en el plazo de cinco días contado desde su

Artículo 16° : Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes le corresponderá la asignación por desempeño individual en base al cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiara, con el resultado de las evaluaciones la oficina encargada de personal, durante la segunda 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 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;
- 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 periodo. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior al mes 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 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) Ausencias de medidas disciplinarias en el período 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.

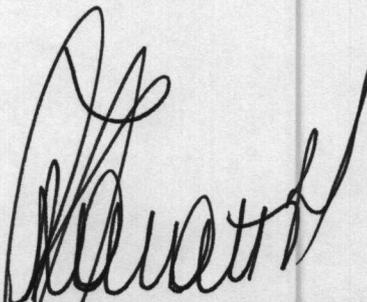
Artículo 18° : De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 11 de este reglamento, entre el Alcalde y la asociación de funcionarios, la aplicación de este incentivo se efectuará considerando el resultado de la aplicación del sistema de calificación de desempeño establecido en la Ley N° 18.883, 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 determinación de los funcionarios que perciban 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, descendente, sin considerar el grado de remuneraciones.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE


NANCY FARFAN RIVEROS
SECRETARÍA MUNICIPAL




KARINA ZARATE RODRIGUEZ
ALCALDESA (S) DE LA COMUNA

DISTRIBUCION:

Alcalde.
Administración
Dirección de Administración y Finanzas
Dirección de Tránsito
Secretaría Comunal de Planificación.
Dirección de Medio Ambiente, Aseo y ornato.
Dirección de Control.
Dirección de Asesoría Jurídica.
Dirección de Desarrollo Comunitario.
Secretaría Municipal.
Juzgado de Policía Local.
Dirección de Obras/
KZR/NFR/CMT/cmt

pu