

**DECRETO EXENTO N°1.073**

**RETIRO**, junio 11 de 2002.

**VISTOS :**

- 1.- La Ley 19.803 de 27 de abril del 2002 que fijó el texto sobre "Incentivos del Mejoramiento de la Gestión Municipal";
- 2.- La Ley 18.883 del 29.12.89 que fijó el Texto de "Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales";
- 3.- El acuerdo adoptado por el Concejo Municipal en su sesión N°36° Ordinaria Pública, celebrada el en fecha 11.06.2002;
- 4.- La Ley N° 18695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades" refundida por D.F.L. N°2-19.602.

**DECRETO:**

1° Apruébese el Reglamento de Incentivos al Mejoramiento de la Gestión Municipal para la Municipalidad de Retiro, a saber:

***Reglamento de Incentivos al Mejoramiento de la Gestión Municipal***

**ARTICULO 1:** Las normas del presente Reglamento regularán la aplicación del sistema de incentivos al mejoramiento de la gestión municipal.

**I BENEFICIARIOS DEL INCENTIVO:**

**ARTICULO 2:** El sistema de incentivos se aplicará a los funcionarios que tengan la calidad de planta y a contrata, que se encuentren en servicio activo al momento del pago de las asignaciones y que además hayan desempeñado funciones en el período sometido a evaluación.



**DECRETO EXENTO N°1.073**

**RETIRO, junio 11 de 2002.**

La asignación de mejoramiento de gestión municipal se otorgará a contar del 01 de enero del 2002 en los términos y condiciones establecidas en la Ley 19.803 y el presente Reglamento.

**ARTICULO 3:** El funcionario que deje de pertenecer al municipio tendrá derecho a percibir las asignaciones por los meses del año efectivamente trabajados y en proporción a los meses del año anterior considerados por la evaluación.

**II DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS PARA INCENTIVOS:**

**ARTICULO 4:** La asignación de Mejoramiento establecida en la Ley 19.803, 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 por dirección, departamento o unidad municipal.

**ARTICULO 5:** El monto determinado para la asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, calculado de conformidad al Artículo 2° de la Ley N°19.803, se distribuirá de la siguiente manera.

- a) Un 70% del monto determinado se destinará al cumplimiento de objetivos institucionales.
- b) Un 30% del monto determinado se destinará al cumplimiento de metas colectivas o individuales, según corresponda.

**ARTICULO 6:** Los excedentes que se produzcan por el no cumplimiento de los porcentajes exigidos en los incentivos colectivos podrán ser distribuidos en los objetivos institucionales sin superar los porcentajes máximos establecidos.

**III PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN:**

**ARTICULO 7:** 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**, el cual debe considerar:



**DECRETO EXENTO N°1.073**

**RETIRO, junio 11 de 2002.**

- 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 Comité Técnico Municipal deberá efectuar la correspondiente proposición del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión en el plazo de 2 meses, desde su instalación.

**ARTICULO 8:**

Los objetivos institucionales del municipio y las metas colectivas de las diferentes unidades municipales que forman parte de la organización y contenidos en el Programa Anual de Gestión Municipal, tendrán como fin mejorar la 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 en 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.

**ARTICULO 9:**

Los instrumentos de formulación de los objetivos institucionales estarán contenidos en el Programa Anual de Gestión Municipal, el cual deberá contener a lo menos los antecedentes que permitan establecer metas y objetivos, por las diversas Unidades de Trabajo del Municipio.

Contemplará además, por cada objetivo y meta por unidad de trabajo, los correspondientes indicadores que permitan evaluar su grado o nivel de cumplimiento para el objetivo de determinar la procedencia del pago de las asignaciones a que se refiere la Ley N° 19.803.

Dicho Programa contemplará, asimismo, la asignación de responsabilidades específicas de 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.

Para una mejor elaboración del Programa el Comité Técnico solicitará a cada Director o Jefatura de las unidades que formulen proposiciones de objetivos de gestión institucional y de metas a cumplir por cada unidad, para el año siguiente, para tal efecto el Comité facilitará la documentación necesaria para la formulación de los objetivos y metas. Cada unidad de trabajo deberá proponer a lo menos cuatro metas u objetivos a cumplir, las que serán analizadas por el Comité Técnico procediendo a aceptarlas, modificarlas o agregando metas que estén dentro de la esfera de competencia de cada unidad y dentro del marco de acción de gestión institucional.



**DECRETO EXENTO N°1.073**

**RETIRO, junio 11 de 2002.**

El Comité Técnico a fin de uniformar los procedimientos deberá confeccionar un documento que permita recoger la información solicitada, en forma objetiva.

Dicho programa deberá ser armónico y coordinado con los demás instrumentos de gestión municipal.

**ARTICULO 10:** El Alcalde propondrá, conjuntamente con el proyecto de presupuesto el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

Este Programa 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 conformidad a los objetivos y metas en él indicados, corresponderá al período comprendido entre el 01 de enero y 31 de diciembre del año siguiente al de su formulación.

Una vez aprobado el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, dentro del mes de diciembre el Alcalde mediante decreto establecerá los objetivos institucionales, las metas colectivas por unidad de trabajo y las metas de desempeño colectivo o individual, según corresponda, previa aprobación del Concejo Municipal, informando antes del 31 de diciembre del mismo año, a todo el personal sobre el contenido de dicho Programa y sobre las metas comprometidas por desempeño colectivo o individual acordadas con la Asociación de Funcionarios del Municipio.

**IV METODOLOGIA PARA FORMULACION DE METAS DE DESEMPEÑO COLECTIVO Y/O INDIVIDUAL:**

**ARTICULO 11:** Para determinar las metas de desempeño colectivo y las de desempeño individual, cuando corresponda, estas se ajustarán a los mismos procedimientos para la formulación de objetivos institucionales, debiendo ser remitidas por las directores o jefaturas respectivas al Comité Técnico Municipal quien se la entregará a los representantes de la Asociación de Funcionarios del Municipio.

**ARTICULO 12:** Las metas colectivas y desempeño individual, cuando correspondieren, serán consensuadas por la Asociación de Funcionarios con el Alcalde y propuestas al Concejo Municipal por éste.

**ARTICULO 13:** La Asociación de Funcionarios podrá estimar que sean las mismas metas formuladas por las unidades municipales, para la Gestión institucional, las que sean entendidas para todos los efectos como metas de desempeño colectivo o de desempeño individual según corresponda, para lo anterior deberán comunicar formalmente tal situación al Alcalde para su aprobación.



RETIRO, junio 11 de 2002.

ARTICULO 14: Una vez acordada las metas de desempeño colectivo o individual y debidamente aprobadas por el Concejo Municipal dentro del mes de diciembre, se aplicará el mismo procedimiento señalado en el inciso cuarto del Artículo 9º del presente Reglamento.

V FORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE OBJETIVOS Y METAS PARA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO COLECTIVO:

ARTICULO 15: El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal 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.

ARTICULO 16: 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 principales de la municipalidad, clasificándose de tal forma, en objetivos o metas, según corresponda, de alta, mediana o baja prioridad, calificación que le corresponderá efectuar a cada Director o Jefe de las distintas Direcciones, Departamentos, Secciones u Oficinas de la Institución.

VI MECANISMO Y PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO PARA DESEMPEÑO COLECTIVO.

ARTICULO 17: De acuerdo a lo establecido en el Artículo 8º de la Ley N°19.803, le corresponderá al Concejo Municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión Institucional y las metas de desempeño colectivo por cada área de trabajo, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el Jefe o Encargado de Control o el funcionario que el Alcalde designe, para la aplicación de este Reglamento antes del 15 de febrero 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 cada unidad de trabajo que hubiere sido establecido en el programa anual.

El Concejo determinará en definitiva el grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión fijados para el año precedente y por tanto el porcentaje que corresponderá a los funcionarios por concepto de incentivo por gestión institucional en el año respectivo. De igual forma establecerá el grado de cumplimiento de las metas por desempeño colectivo por área de trabajo y el derecho al incentivo que corresponda por este concepto.



**DECRETO EXENTO N°1.073**

**RETIRO, junio 11 de 2002.**

**ARTICULO 18:** El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por unidades de trabajo se determinará comparando la cifra colectiva 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, por el ponderado que le haya asignado cada unidad de trabajo.

**ARTICULO 19:** Para el adecuado control de avance del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional, los Directores y Jefaturas de las Unidades que tengan responsabilidad directa en su ejecución, deberán establecer mecanismos internos permanentes de evaluación, coordinación y control de avance, informando de su estado y resultado al Jefe o Encargado de Control o funcionario que el Alcalde designe, en las fechas que determinará el Programa.

El Jefe o Encargado de Control o funcionario que el Alcalde designe deberá informar al Alcalde, al Concejo y al Comité Técnico Municipal a lo menos cada 2 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 presenta su cumplimiento.

**ARTICULO 20:** En todo caso, los objetivos de gestión Institucional y las metas por unidad de trabajo que hayan sido determinadas para el respectivo año, podrán ser revisadas y/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 municipal destinado a financiar ítemes 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 Jefe o Encargado de Control o funcionario que el Alcalde designe al Alcalde y al Comité Técnico sobre la situación suscitada con el objeto de que dicho Comité efectúe una proposición que seguidamente se someta al acuerdo del Concejo Municipal, para ser incorporada al Programa Anual de Mejoramiento de Gestión Municipal.

**ARTICULO 21:** El cumplimiento de los objetivos para el pago del incentivo de gestión institucional estará formado por la suma del cumplimiento de las metas colectivas de cada una de las direcciones, departamentos o secciones de la Municipalidad.



RETIRO, junio 11 de 2002.

ARTICULO 22: Para efecto de los artículos anteriores se entenderá por Unidad de Trabajo, las Direcciones, Departamentos, Secciones u Oficinas contempladas y estructuradas en el Decreto Exento N°920 de fecha 14 de Mayo del 2001, que contiene el Reglamento de Estructura, Funciones y Coordinación de la Municipalidad de Retiro.

VII PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL:

ARTICULO 23: 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, 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.

ARTICULO 24: 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.

ARTICULO 25: 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, 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.

ARTICULO 26: 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 contados desde su presentación.



**DECRETO EXENTO N° 1.073**

**RETIRO, junio 11 de 2002.**

- ARTICULO 27:** Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual sobre la base del 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.
- ARTICULO 28:** 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 porcentaje.
  - 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 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.



**DECRETO EXENTO N°1.073**

**RETIRO, junio 11 de 2002.**

**ARTICULO 29:** De no existir el acuerdo a que se refiere el Artículo 11° 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.

**ARTICULO 30:** Para la determinación de los funcionarios que percibirán en beneficio y el porcentaje que les corresponderá, con el resultado de las calificaciones, la oficina encargada de 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.

**ARTICULO 31:** 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 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 curso 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 idónea y equitativo.

En caso de mantenerse la igualdad resolverá el Alcalde.







RETIRO, junio 11 de 2002.

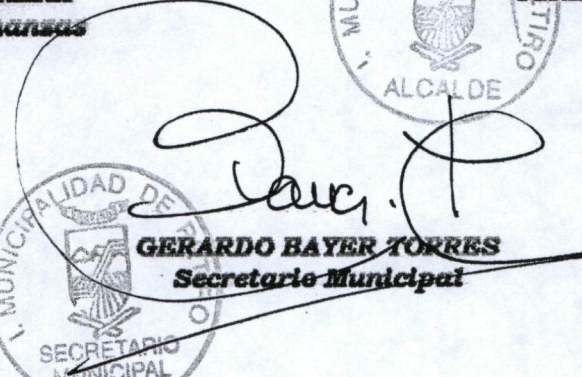

ARTICULO TRANSITORIO

ARTICULO UNICO: Para la aplicación del sistema de incentivos 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 la procedencia del pago de las respectivas asignaciones.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

  
  
**SAMUEL MELLA HERRERA**  
Jefe Depto. Adm. y Finanzas

  
  
**IGNACIO LUNA VALLEJOS**  
Alcalde

  
  
**GERARDO BAYER TORRES**  
Secretario Municipal

**DISTRIBUCION:**

- Alcaldía.
  - Concejo Municipal.
  - Unidades Municipales.
  - Asoc. Funcionarios Municipales.
  - Archivo Depto. Adm. y Finanzas./
- ILV/GBT/SMH/mmm