



REGLAMENTO N° 03 / 2019.-

ZAPALLAR, 28 de Febrero de 2019.-

VISTOS:

LOS ANTECEDENTES: Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades"; Sentencia de Proclamación Rol N° 2489-2016 del Tribunal Electoral de la Región de Valparaíso, de fecha 05 de diciembre de 2016, que nombra Alcalde de la Comuna de Zapallar.

CONSIDERANDO:

- Reglamento Municipal que regula la aplicación del sistema de incentivos establecido en la Ley 19.803 y sus modificaciones, para la Ilustre Municipalidad de Zapallar.
- Certificado de Acuerdo N° 113/2019, de Sesión Ordinaria N°05/2019 de Concejo Municipal, de fecha 28 de Febrero de 2019, emitido por el Secretario Municipal.

REGLAMENTO:

APRUEBASE REGLAMENTO Municipal que regula la aplicación del sistema de incentivos establecido en la Ley 19.803 y sus modificaciones, para la Ilustre Municipalidad de Zapallar, según siguiente texto:

REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY 19.803 Y SUS MODIFICACIONES, PARA LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ZAPALLAR

El Presente reglamento es fundamental para normar y se dicta en conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 19.803 la aplicación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal (PMGM), instrumento que contiene los objetivos y metas de la Municipalidad y de sus unidades, las que se propone obtener en el período de un año calendario, y su resultado se orienta a obtener una mayor eficiencia y eficacia global en la gestión.

ARTICULO 1°: Establézcanse en la I.Municipalidad de Zapallar las siguientes normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal, que considera el otorgamiento de una asignación a los funcionarios Municipales de Planta y a Contrata en las condiciones que dispone la referida ley y el presente Reglamento, Reguladas en las leyes N° 19.803, N° 20.008, N°20.198, N°20.723 y sus modificaciones.

ARTICULO 2°

La asignación antes referida, considera como componente del 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, medible en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.

ARTICULO 3°

Así mismo, se considera como componente de la asignación, un incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado el cumplimiento de metas por dirección, departamento, sección o unidad municipal, sin perjuicio de la sustitución de este incentivo por otro de desempeño individual, en las condiciones que se establecen en la ley y en este Reglamento.



ARTICULO 4°

Igualmente, se considera como componente de la asignación, un componente base, en las condiciones que se establecen en la ley y en este Reglamento.

ARTICULO 5°

La asignación será pagada a los funcionarios en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas, en los meses de mayo, Julio, octubre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente, respectivamente, al valor acumulado entre los meses de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre y octubre a diciembre, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación. El funcionario que haya dejado de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

La asignación será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta esta asignación, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el periodo que corresponda y los cuocientes se sumaran a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

ARTICULO 6 °

La municipalidad deberá aprobar en su presupuesto el monto total anual para el pago de estas asignaciones. Sin perjuicio de lo anterior, la municipalidad no podrá destinar al incentivo desempeño colectivo o de desempeño individual, según corresponda, más de un tercio del monto señalado en el presente inciso.

ARTICULO 7 °

El monto de la asignación se determinara sobre la base de los siguientes estipendios:

- a) Sueldo base.
- b) Asignación municipal del artículo 24° del Decreto Ley N° 3.551, de 1980.
- c) Asignación de los artículos 3° y 4° de la Ley N° 18.717, y
- d) Asignación del artículo 1° de la Ley N° 19.529.

I. DEL INCENTIVO POR GESTION INSTITUCIONAL

ARTICULO 8°

El incentivo por gestión institucional se concederá en función del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional determinados para el año respectivo en el programa de mejoramiento de la gestión municipal, propuesto al Alcalde por el Comité Técnico Municipal. El referido programa, que contendrá las metas de las diversas unidades de trabajo del municipio, deberá considerarse como parte integrante del Plan Anual de Acción Municipal.

ARTICULO 9°

El Alcalde, mediante decreto, dispondrá la instalación, organización y funcionamiento del Comité Técnico Municipal a más tardar el mes de julio de cada año. Este Comité estará integrado por dos representantes nombrados por el Alcalde y dos Representantes de la o las Asociaciones de Funcionarios existentes en el Municipio, y actuara como Secretario del Comité, el Jefe del Departamento de Personal o quien lo subrogue.

ARTICULO 10°

En caso de no existir Asociación, el personal elegirá a sus representantes en asamblea especialmente convocada para ese efecto por el Alcalde, en la cual actuara como ministro de fe el Secretario Municipal. La convocatoria contendrá a le menos la expresión precisa del objeto de la asamblea, fecha, hora y recinto municipal de celebración, y deberá difundirse adecuadamente para conocimiento de todo el personal.

Para la elección de los representantes del personal, en el caso de no existir asociación, el Jefe del Departamento de Personal o quien le subrogue, dentro de los diez días previos a la asamblea convocada, recibirá la inscripción de todos aquellos funcionarios que sean propuestos por cualquier empleado de la municipalidad para desempeñar la representación en el Comité Técnico



Municipal. Estas proposiciones deberán ser formuladas por escrito y en ellas constara la aceptación del funcionario propuesto y la unidad en que prestó sus servicios Vencido el plazo de inscripción indicado en el inciso precedente, el Jefe del Departamento de Personal, confeccionara una lista con los nombres de los funcionarios propuestos, indicando la unidad en que trabajan, lo que se remitirá a todas las dependencias de la Municipalidad en número suficiente para su debida publicidad.

En la asamblea, los funcionarios mediante voto personal y secreto, expresaran el nombre de su representante ante el Comité Técnico Municipal, siendo elegidos los que obtengan la más alta votación. En caso de igualdad de votos dirimir a la antigüedad, primero en la municipalidad, después en el grado, a continuación en la Administración del Estado.

ARTICULO 11°

El Alcalde, propondrá y someterá a acuerdo de Concejo Municipal, antes del 15 de diciembre de cada año, el programa de mejoramiento de la gestión municipal. Dicho programa determinara, a lo menos, los objetivos específicos de gestión, de eficiencia institucional y las metas a alcanzar por las diversas direcciones, departamento, secciones y unidades de trabajo de la municipalidad durante el año siguiente. 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.

ARTICULO 12°

El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año precedente, atendido los recursos disponibles, dará derecho a los funcionarios a un bonificación indicada en el inciso anterior alcanzara a 7,6%, siempre que la municipalidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos de gestión anuales que se haya fijado. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, el porcentaje de esta bonificación será de un 3,8%. En todo caso, no existirá incentivo por gestión institucional cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

ARTICULO 13°

Corresponderá 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, según el informe que al efecto presente la Dirección de Control de la Municipalidad.

Si la parte de los recursos provisionados para el componente por gestión institucional, atendido el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales, resultaren insuficientes para solventar el pago de esta asignación a todos los funcionarios con derecho a percibirla, deberán ajustarse los porcentajes diferenciados de esta parte de la asignación, hasta enterar el total de los recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.

II. INCENTIVO DE DESEMPEÑO COLECTIVO

ARTICULO 14°

El incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo será acordado por el Alcalde con la o las asociaciones de funcionarios de la Municipalidad, en el mes de diciembre de cada año, con la aprobación del Concejo Municipal.

A contar del año 2016, la bonificación indicada en el inciso anterior no podrá exceder del 8% de las remuneraciones indicadas en el artículo 7° de este Reglamento, siempre que la dirección, departamento, sección o unidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 90% de las metas anuales comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% Pero igual o superior al 75% el porcentaje, de esta bonificación será de un 4%. En todo caso, no existirá incentivo por desempeño colectivo por área de trabajo cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.



III. INCENTIVO DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL

ARTICULO 15°

A falta de acuerdo sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se aplicara un incentivo de desempeño individual. Para este efecto, el Alcalde podrá acordar con la o las asociaciones de funcionarios, en el mes de diciembre de cada año, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual de los funcionarios para el ejercicio siguiente, previa aprobación del Concejo Municipal. A falta de acuerdo sobre la materia, la aplicación de este incentivo se efectuara en consideración al sistema de calificación de desempeño vigente en la Municipalidad.

ARTICULO 16°

En el caso de incentivo de desempeño individual, la bonificación no podrá exceder 4% para el primer tercio mejor calificado de cada Escalafón, y hasta el 2% para los funcionarios que les sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejores evaluados de cada Escalafón.

El incentivo de desempeño individual indicado en el inciso anterior, la bonificación no podrá exceder 8% para el primer tercio mejor calificado de cada Escalafón, y hasta el 4% para los funcionarios que les sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejores evaluados de cada Escalafón.

ARTICULO 17°

Lo establecido respecto del incentivo por desempeño colectivo o por desempeño individual, es, sin perjuicio de lo previsto en el inciso segundo del artículo 6° del presente Reglamento.

Con todo, si la parte de los recursos provisionados para el componente por desempeño colectivo o desempeño individual, según corresponda atendido su grado de cumplimiento, resultaren insuficientes para solventar el pago de esta asignación a todos los funcionarios con derecho a percibirla, deberá ajustarse, en la parte que corresponda, los porcentajes diferenciados que se hubieren establecido para esta parte de la asignación, hasta enterar el total de recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.

ARTICULO 18°

El componente base indicado en el artículo 4° del presente reglamento, será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 7° del presente reglamento.

IV. DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL

El Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal es un instrumento que contiene los objetivos y metas de la Municipalidad y de sus unidades, las que se propone obtener en el periodo de un año calendario, y su resultado se orienta a obtener una mayor eficiencia y eficacia global en la gestión y en sus diferentes áreas, y de manera que su verificación se realice a través de los medios específicos que contempla el presente reglamento.

El programa referido debe ser coherente con los lineamientos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Comunal y con el marco de las acciones que forman parte de él.

ARTICULO 19°

El Comité Técnico Municipal elaborara y presentara al Alcalde a más tardar dentro del mes de Septiembre de cada año, una propuesta de Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal para el año siguiente, el cual, en caso de ser aceptado por el Alcalde, se presentara para su aprobación al Concejo Municipal conjuntamente con el proyecto de presupuesto.

ARTICULO 20°

El Programa podrá considerar, las siguientes áreas globales de gestión:

- a) Administración Financiera.
- b) Desarrollo Territorial.



República de Chile
I. Municipalidad de Zapallar
Secretaría Municipal

- c) Desarrollo Social.
- d) Desarrollo Económico.
- e) Atención al Usuario.
- f) Prestación de Servicios.
- g) Gestión de Recursos humanos.

Y como Direcciones, departamentos y/o unidades:

- a) Dirección de Control.
- b) Dimao.
- c) Dirección de Obras Municipales.
- d) Dirección de Administración y finanzas.
- e) Dirección de Asesoría Jurídica.
- f) Secretaria Municipal.
- g) Juzgado de Policía Local.
- h) Dirección de Desarrollo Comunitario.
- i) Seguridad y Emergencia.
- j) Secpla.
- k) Adquisiciones.
- l) RR.HH.

El Programa contendrá objetivos en las áreas señaladas y metas específicas mensurables, que permitan establecer diversos grados de cumplimiento.

Asimismo, en cada área se definirán etapas con sus respectivos plazos, y en cada una la de ellas, el resultado específicos esperado.

ARTICULO 21°

El Comité Técnico Municipal se reunirá periódicamente para evaluar la ejecución del Programa y sus resultados, y propondrá fundadamente al Alcalde los ajustes que sea necesario introducir, los que deberán ser sometidos a la aprobación del Concejo Municipal.

ARTICULO 22°

La medición de la gestión de la Municipalidad, para determinar el cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, debe contemplar un conjunto armónico y sistemático de indicadores, los cuales son instrumentos de medición de las variables asociadas a las metas y podrán ser de carácter cuantitativos o cualitativos, de manera que puedan expresar grados de logro sobre la base de una escala.

ARTICULO 23°

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.

- a) Objetivos de Alta Prioridad: que tendrán en conjunto una ponderación de un **70%** pudiendo dividirse entre los objetivos de gestión clasificados en esta categoría.
- b) Objetivos de Mediana Prioridad: que tendrán en conjunto una ponderación de un **20%**, pudiendo dividirse entre los objetivos de gestión clasificados en esta categoría.
- c) Objetivos de Menor Prioridad: que tendrán en conjunto una ponderación de un **10%** pudiendo asimismo dividirse entre los objetivos de esta categoría.

En el Programa de Mejoramiento de Gestión se deberá considerar no menos de un objetivo de gestión institucional para cada una de las prioridades establecidas.

Deberán establecerse porcentajes mínimos de cumplimiento para cada uno de los objetivos de gestión específicos comprometidos. De este modo, si no se logra dicho mínimo, el grado de cumplimiento de ese objetivo en particular será igual a cero.

En los casos en que exista una política de mejoramiento continuo, que involucre determinados objetivos de gestión, no se podrán establecer metas menos exigentes que las establecidas a los logrados en periodos anteriores.



ARTICULO 24°

Cada encargado de las respectivas unidades municipales será responsable directo de la evaluación permanente de los objetivos comprometidos para el área específica a su cargo, debiendo generar los mecanismos internos que permitan un adecuado control de estos y de la veracidad de la información acerca de su cumplimiento. Al efecto, deberá elaborar y mantener una descripción clara de las actividades vinculadas a cada una de las metas y de su periodo de ejecución, supervisar y adoptar las medidas para su mejor cumplimiento y mantener al día la información sobre su desarrollo.

El Comité Técnico Municipal podrá prestar asesoría técnica para los efectos antes señalados, proporcionando las recomendaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos, la existencia de un sistema de seguimiento, control e información, la obtención y uso de los medios, y el mejoramiento de las competencias requeridas. Sin perjuicio de lo anterior, el Alcalde podrá asimismo encargar a unidades municipales específicas, labores de apoyo y seguimiento para la ejecución del programa de Mejoramiento de Gestión, en especial si tuvieran a su cargo labores de coordinación y gestión.

ARTICULO 25°

La Dirección de Control de la Municipalidad realizara periódicamente exámenes o auditorías a los sistemas de información y programas de actividades para el cumplimiento de metas de cada unidad y de la Municipalidad en su conjunto, ya sea antes, durante, o después del proceso de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos, sin perjuicio de su facultad de requerir a las unidades en cualquier momento los antecedentes que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones en esta materia.

Artículo 26°

Las unidades involucradas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal del año respectivo, deberán comunicar a la Dirección de Control Interno, el grado de avance y cumplimiento de los objetivos que les corresponden a cada uno de sus departamentos, y los antecedentes que lo avalan, mediante dos informes parciales que deberán ser enviados en las siguientes fechas a la Unidad de Control Interno:

- 1°: 15 de julio
- 2°: 15 de diciembre

Si las fechas anteriores recaen en día sábado, domingo o feriado legal, se entenderá prorrogada la fecha de presentación, al día hábil siguiente.

V. PRE INFORME E INFORME FINAL

Artículo 27°: Todas las unidades involucradas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal del año respectivo deberán remitir a la Dirección de Control Interno, el informe final de cumplimiento en los objetivos, en la primera quincena del mes de enero del año siguiente al que se evalúa.

Artículo 28°: El informe final deberá ser presentado por escrito, y además deberá ser digitalizado en formato PDF. Se deberán adjuntar todos los documentos que avalan el grado de avance y cumplimiento de los objetivos institucionales y colectivos, divididos de acuerdo al número de los objetivos colectivos e institucionales cuyo cumplimiento se trata de acreditar.

Artículo 29°: Los pre-informes y el informe final, serán calificados por la Dirección de Control Interno de acuerdo al grado de cumplimiento de los objetivos.

En la eventualidad de existir observaciones por parte de la Dirección de Control Interno a los informes mencionados precedentemente, deberán ser subsanadas en el plazo de cinco días hábiles.



VI. DETERMINACION DE GRADOS, DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE GESTION

ARTICULO 30°

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 de las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, fundado en el informe que sobre 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 a cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo, que hubiere sido establecido.

El Concejo Municipal evaluará y sancionará el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y de las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, respecto del año calendario inmediatamente anterior, según el informe que al efecto le presente el encargado de la unidad de control de la Municipalidad.

ARTICULO 31°

El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de diciembre del año respectivo con la cifra comprometida en el objetivo de gestión.

El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de gestión será igual a 100%.

El grado de cumplimiento global se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión, determinado de acuerdo al inciso anterior, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo anterior, sumándose luego cada uno de estos resultados parciales.

ARTICULO 32°

Para la medición y evaluación del desempeño individual, deberá atenderse a lo dispuesto en el artículo 15° del presente Reglamento

ARTICULO 33°

El establecimiento en la municipalidad de las asignaciones de mejoramiento de la gestión municipal, a otorgarse a los funcionarios municipales, dispuestas en el presente reglamento y la ley, tendrán vigencia hasta la regulación del artículo 121 de la Constitución Política de la República".

ARTICULO 34°

Este Reglamento podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades del diseño del Programa Mejoramiento de Gestión Municipal, detectado por el Comité Técnico Municipal propuesto al Alcalde para ser presentado al Concejo Municipal, para su aprobación final.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y ARCHÍVESE



G. ANTONIO MOLINA DAINE
Secretario Municipal



GUSTAVO ALESSANDRI BASCUÑÁN
Alcalde

DISTRIBUCIÓN:

- 1.- Control de Gestión.
- 2.- Unidad de Transparencia.
- 3.- ARCHIVO: Secretaría Municipal

PMP / CTL / SEC / pfc.



República de Chile
I. Municipalidad de Zapallar
Secretaría Municipal

CERTIFICADO ACUERDO N° 113 / 2019

**Sesión Ordinaria N° 05 / 2019
Concejo Municipal de Zapallar**



**G. ANTONIO MOLINA DAINE, Secretario Municipal de la Ilustre
Municipalidad de Zapallar, que suscribe, certifica que:**

**En Sesión Ordinaria N° 05, de fecha 28 de Febrero de 2019, bajo Acuerdo
N° 113, el Honorable Concejo Municipal acuerda lo siguiente:**

**Se aprueba por la unanimidad de los señores Concejales presentes,
Reglamento Municipal que regula la aplicación del Sistema de Incentivos establecido
en la Ley N° 19.803 y sus modificaciones para la Ilustre Municipalidad de Zapallar.**

En Zapallar, a 28 de Febrero de 2019.

SEC / pfe.



REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY 19.803 Y SUS MODIFICACIONES. PARA LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ZAPALLAR

El Presente reglamento es fundamental para normar y se dicta en conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 19.803 la aplicación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal (PMGM), instrumento que contiene los objetivos y metas de la Municipalidad y de sus unidades, las que se propone obtener en el período de un año calendario, y su resultado se orienta a obtener una mayor eficiencia y eficacia global en la gestión.

ARTICULO 1°: Establézcanse en la I.Municipalidad de Zapallar las siguientes normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal, que considera el otorgamiento de una asignación a los funcionarios Municipales de Planta y a Contrata en las condiciones que dispone la referida ley y el presente Reglamento, Reguladas en las leyes N° 19.803, N° 20.008, N°20.198, N°20.723 y sus modificaciones.

ARTICULO 2°

La asignación antes referida, considera como componente del 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, medible en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.

ARTICULO 3°

Así mismo, se considera como componente de la asignación, un incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento, sección o unidad municipal, sin perjuicio de la sustitución de este incentivo por otro de desempeño individual, en las condiciones que se establecen en la ley y en este Reglamento.

ARTICULO 4°

Igualmente, se considera como componente de la asignación, un componente base, en las condiciones que se establecen en la ley y en este Reglamento.

ARTICULO 5°

La asignación será pagada a los funcionarios en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas, en los meses de mayo, Julio, octubre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente, respectivamente, al valor acumulado entre los meses de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre y octubre a diciembre, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación. El funcionario que haya dejado de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

La asignación será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta esta asignación, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el periodo que corresponda y los cuocientes se sumaran a



las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

ARTICULO 6°

La municipalidad deberá aprobar en su presupuesto el monto total anual para el pago de estas asignaciones. Sin perjuicio de lo anterior, la municipalidad no podrá destinar al incentivo desempeño colectivo o de desempeño individual, según corresponda, más de un tercio del monto señalado en el presente inciso.

ARTICULO 7°

El monto de la asignación se determinara sobre la base de los siguientes estipendios:

- a) Sueldo base.
- b) Asignación municipal del artículo 24° del Decreto Ley N° 3.551, de 1980.
- c) Asignación de los artículos 3° y 4° de la Ley N° 18.717, y
- d) Asignación del artículo 1° de la Ley N° 19.529.

I. DEL INCENTIVO POR GESTION INSTITUCIONAL

ARTICULO 8°

El incentivo por gestión institucional se concederá en función del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional determinados para el año respectivo en el programa de mejoramiento de la gestión municipal, propuesto al Alcalde por el Comité Técnico Municipal. El referido programa, que contendrá las metas de las diversas unidades de trabajo del municipio, deberá considerarse como parte integrante del Plan Anual de Acción Municipal.

ARTICULO 9°

El Alcalde, mediante decreto, dispondrá la instalación, organización y funcionamiento del Comité Técnico Municipal a más tardar el mes de julio de cada año. Este Comité estará integrado por dos representantes nombrados por el Alcalde y dos Representantes de la o las Asociaciones de Funcionarios existentes en el Municipio, y actuara como Secretario del Comité, el Jefe del Departamento de Personal o quien lo subrogue.

ARTICULO 10°

En caso de no existir Asociación, el personal elegirá a sus representantes en asamblea especialmente convocada para ese efecto por el Alcalde, en la cual actuara como ministro de fe el Secretario Municipal. La convocatoria contendrá a le menos la expresión precisa del objeto de la asamblea, fecha, hora y recinto municipal de celebración, y deberá difundirse adecuadamente para conocimiento de todo el personal.

Para la elección de los representantes del personal, en el caso de no existir asociación, el Jefe del Departamento de Personal o quien le subrogue, dentro de los diez días previos a la asamblea convocada, recibirá la inscripción de todos aquellos funcionarios que sean propuestos por cualquier empleado de la municipalidad para desempeñar la representación en el Comité Técnico Municipal. Estas proposiciones deberán ser formuladas por escrito y en ellas constara la aceptación del funcionario propuesto y la unidad en que prestó sus servicios.



Vencido el plazo de inscripción indicado en el inciso precedente, el Jefe del Departamento de Personal, confeccionará una lista con los nombres de los funcionarios propuestos, indicando la unidad en que trabajan, lo que se remitirá a todas las dependencias de la Municipalidad en número suficiente para su debida publicidad.

En la asamblea, los funcionarios mediante voto personal y secreto, expresaran el nombre de su representante ante el Comité Técnico Municipal, siendo elegidos los que obtengan la más alta votación. En caso de igualdad de votos dirimir a la antigüedad, primero en la municipalidad, después en el grado, a continuación en la Administración del Estado.

ARTICULO 11°

El Alcalde, propondrá y someterá a acuerdo de Concejo Municipal, antes del 15 de diciembre de cada año, el programa de mejoramiento de la gestión municipal. Dicho programa determinara, a lo menos, los objetivos específicos de gestión, de eficiencia institucional y las metas a alcanzar por las diversas direcciones, departamento, secciones y unidades de trabajo de la municipalidad durante el año siguiente. 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.

ARTICULO 12°

El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año precedente, atendido los recursos disponibles, dará derecho a los funcionarios a un bonificación indicada en el inciso anterior alcanzara a 7,6%, siempre que la municipalidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos de gestión anuales que se haya fijado. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, el porcentaje de esta bonificación será de un 3,8%. En todo caso, no existirá incentivo por gestión institucional cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

ARTICULO 13°

Corresponderá 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, según el informe que al efecto presente la Dirección de Control de la Municipalidad.

Si la parte de los recursos provisionados para el componente por gestión institucional, atendido el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales, resultaren insuficientes para solventar el pago de esta asignación a todos los funcionarios con derecho a percibirla, deberán ajustarse los porcentajes diferenciados de esta parte de la asignación, hasta enterar el total de los recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.

II. INCENTIVO DE DESEMPEÑO COLECTIVO

ARTICULO 14°

El incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo será acordado por el Alcalde con la o las asociaciones de funcionarios de la Municipalidad, en el mes de diciembre de cada año, con la aprobación del Concejo Municipal.



A contar del año 2016, la bonificación indicada en el inciso anterior no podrá exceder del 8% de las remuneraciones indicadas en el artículo 7° de este Reglamento, siempre que la dirección, departamento, sección o unidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 90% de las metas anuales comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% Pero igual o superior al 75% el porcentaje, de esta bonificación será de un 4%. En todo caso, no existirá incentivo por desempeño colectivo por área de trabajo cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

III. INCENTIVO DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL

ARTICULO 15°

A falta de acuerdo sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se aplicara un incentivo de desempeño individual. Para este efecto, el Alcalde podrá acordar con la o las asociaciones de funcionarios, en el mes de diciembre de cada año, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual de los funcionarios para el ejercicio siguiente, previa aprobación del Concejo Municipal. A falta de acuerdo sobre la materia, la aplicación de este incentivo se efectuara en consideración al sistema de calificación de desempeño vigente en la Municipalidad.

ARTICULO 16°

En el caso de incentivo de desempeño individual, la bonificación no podrá exceder 4% para el- primer tercio mejor calificado de cada Escalafón, y hasta el 2% para los funcionarios que les sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejores evaluados de cada Escalafón.

El incentivo de desempeño individual indicado en el inciso anterior, la bonificación no podrá exceder 8% para el- primer tercio mejor calificado de cada Escalafón, y hasta el 4% para los funcionarios que les sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejores evaluados de cada Escalafón.

ARTICULO 17°

Lo establecido respecto del incentivo por desempeño colectivo o por desempeño individual, es, sin perjuicio de lo previsto en el inciso segundo del artículo 6° del presente Reglamento.

Con todo, si la parte de los recursos provisionados para el componente por desempeño colectivo o desempeño individual, según corresponda atendido su grado de cumplimiento, resultaren insuficientes para solventar el pago de esta asignación a todos los funcionarios con derecho a percibirla, deberá ajustarse, en la parte que corresponda, los porcentaje diferenciados que se hubieren establecido para esta parte de la asignación, hasta enterar el total de recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.



MUNICIPIO DE DIMAS
CALLE 100 N.º 1738-174

ARTICULO 18º

El componente base indicado el artículo 4º del presente reglamento, será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 7º del presente reglamento.

IV. DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION MUNICIPAL

El Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal es un instrumento que contiene los objetivos y metas de la Municipalidad y de sus unidades, las que se propone obtener en el periodo de un año calendario, y su resultado se orienta a obtener una mayor eficiencia y eficacia global en la gestión y en sus diferentes áreas, y de manera que su verificación se realice a través de los medios específicos que contempla el presente reglamento.

El programa referido debe ser coherente con los lineamientos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Comunal y con el marco de las acciones que forman parte de él.

ARTICULO 19º

El Comité Técnico Municipal elaborará y presentará al Alcalde a más tardar dentro del mes de Septiembre de cada año, una propuesta de Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal para el año siguiente, el cual, en caso de ser aceptado por el Alcalde, se presentará para su aprobación al Concejo Municipal conjuntamente con el proyecto de presupuesto.

ARTICULO 20º

El Programa podrá considerar, las siguientes áreas globales de gestión:

- a) Administración Financiera.
- b) Desarrollo Territorial.
- c) Desarrollo Social.
- d) Desarrollo Económico.
- e) Atención al Usuario.
- f) Prestación de Servicios.
- g) Gestión de Recursos humanos.

Y como Direcciones, departamentos y/o unidades:

- a) Dirección de Control.
- b) Dimao.
- c) Dirección de Obras Municipales.
- d) Dirección de Administración y finanzas.
- e) Dirección de Asesoría Jurídica.
- f) Secretaría Municipal.
- g) Juzgado de Policía Local.
- h) Dirección de Desarrollo Comunitario.
- i) Seguridad y Emergencia.
- j) Secpla.
- k) Adquisiciones.
- l) RR.HH.



El Programa contendrá objetivos en las áreas señaladas y metas específicas mensurables, que permitan establecer diversos grados de cumplimiento.

Asimismo, en cada área se definirán etapas con sus respectivos plazos, y en cada una de ellas, el resultado específico esperado.

ARTICULO 21°

El Comité Técnico Municipal se reunirá periódicamente para evaluar la ejecución del Programa y sus resultados, y propondrá fundamentadamente al Alcalde los ajustes que sea necesario introducir, los que deberán ser sometidos a la aprobación del Concejo Municipal.

ARTICULO 22°

La medición de la gestión de la Municipalidad, para determinar el cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, debe contemplar un conjunto armónico y sistemático de indicadores, los cuales son instrumentos de medición de las variables asociadas a las metas y podrán ser de carácter cuantitativos o cualitativos, de manera que puedan expresar grados de logro sobre la base de una escala.

ARTICULO 23°

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.

- a) Objetivos de Alta Prioridad: que tendrán en conjunto una ponderación de un **70%** pudiendo dividirse entre los objetivos de gestión clasificados en esta categoría.
- b) Objetivos de Mediana Prioridad: que tendrán en conjunto una ponderación de un **20%**, pudiendo dividirse entre los objetivos de gestión clasificados en esta categoría.
- c) Objetivos de Menor Prioridad: que tendrán en conjunto una ponderación de un **10%** pudiendo asimismo dividirse entre los objetivos de esta categoría.

En el Programa de Mejoramiento de Gestión se deberá considerar no menos de un objetivo de gestión institucional para cada una de las prioridades establecidas.

Deberán establecerse porcentajes mínimos de cumplimiento para cada uno de los objetivos de gestión específicos comprometidos. De este modo, si no se logra dicho mínimo, el grado de cumplimiento de ese objetivo en particular será igual a cero.

En los casos en que exista una política de mejoramiento continuo, que involucre determinados objetivos de gestión, no se podrán establecer metas menos exigentes que las establecidas a los logrados en periodos anteriores.



ARTICULO 24°

Cada encargado de las respectivas unidades municipales será responsable directo de la evaluación permanente de los objetivos comprometidos para el área específica a su cargo, debiendo generar los mecanismos internos que permitan un adecuado control de estos y de la veracidad de la información acerca de su cumplimiento. Al efecto, deberá elaborar y mantener una descripción clara de las actividades vinculadas a cada una de las metas y de su periodo de ejecución, supervisar y adoptar las medidas para su mejor cumplimiento y mantener al día la información sobre su desarrollo.

El Comité Técnico Municipal podrá prestar asesoría técnica para los efectos antes señalados, proporcionando las recomendaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos, la existencia de un sistema de seguimiento, control e información, la obtención y uso de los medios, y el mejoramiento de las competencias requeridas. Sin perjuicio de lo anterior, el Alcalde podrá asimismo encargar a unidades municipales específicas, labores de apoyo y seguimiento para la ejecución del programa de Mejoramiento de Gestión, en especial si tuvieran a su cargo labores de coordinación y gestión.

ARTICULO 25°

La Dirección de Control de la Municipalidad realizara periódicamente exámenes o auditorías a los sistemas de información y programas de actividades para el cumplimiento de metas de cada unidad y de la Municipalidad en su conjunto, ya sea antes, durante, o después del proceso de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos, sin perjuicio de su facultad de requerir a las unidades en cualquier momento los antecedentes que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones en esta materia.

Artículo 26°

Las unidades involucradas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal del año respectivo, deberán comunicar a la Dirección de Control Interno, el grado de avance y cumplimiento de los objetivos que les corresponden a cada uno de sus departamentos, y los antecedentes que lo avalan, mediante dos informes parciales que deberán ser enviados en las siguientes fechas a la Unidad de Control Interno:

1°: 15 de julio

2°: 15 de diciembre

Si las fechas anteriores recaen en día sábado, domingo o feriado legal, se entenderá prorrogada la fecha de presentación, al día hábil siguiente.

V. PRE INFORME E INFORME FINAL

Artículo 27°: Todas las unidades involucradas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal del año respectivo deberán remitir a la Dirección de Control Interno, el informe final de cumplimiento en los objetivos, en la **primera quincena del mes de enero** del año siguiente al que se evalúa.

Artículo 28°: El informe final deberá ser presentado por escrito, y además deberá ser digitalizado en formato PDF. Se deberán adjuntar todos los documentos que avalan el grado de avance y



MUNICIPALIDAD MUNICIPAL
SAN JUAN

cumplimiento de los objetivos institucionales y colectivos, divididos de acuerdo al número de los objetivos colectivos e institucionales cuyo cumplimiento se trata de acreditar.

Artículo 29°: Los pre-informes y el informe final, serán calificados por la Dirección de Control Interno de acuerdo al grado de cumplimiento de los objetivos.

En la eventualidad de existir observaciones por parte de la Dirección de Control Interno a los informes mencionados precedentemente, deberán ser subsanadas en el plazo de cinco días hábiles.

VI. DETERMINACION DE GRADOS, DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE GESTION

ARTICULO 30°

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 de las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, fundado en el informe que sobre 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 a cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo, que hubiere sido establecido.

El Concejo Municipal evaluará y sancionará el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y de las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, respecto del año calendario inmediatamente anterior, según el informe que al efecto le presente el encargado de la unidad de control de la Municipalidad.

ARTICULO 31°

El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de diciembre del año respectivo con la cifra comprometida en el objetivo de gestión.

El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de gestión será igual a 100%.

El grado de cumplimiento global se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión, determinado de acuerdo al inciso anterior, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo anterior, sumándose luego cada uno de estos resultados parciales.

ARTICULO 32°

Para la medición y evaluación del desempeño individual, deberá atenderse a lo dispuesto en el artículo 15° del presente Reglamento.



ARTICULO 33°

El establecimiento en la municipalidad de las asignaciones de mejoramiento de la gestión municipal, a otorgarse a los funcionarios municipales, dispuestas en el presente reglamento y la ley, tendrán vigencia hasta la regulación del artículo 121 de la Constitución Política de la República".

ARTICULO 34°

Este Reglamento podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades del diseño del Programa Mejoramiento de Gestión Municipal, detectado por el Comité Técnico Municipal propuesto al Alcalde para ser presentado al Concejo Municipal, para su aprobación final.

G.ANTONIO MOLINA DAINE
SECRETARIO MUNICIPAL

GUSTAVO ALESSANDRI BASCUÑAN
ALCALDE
I. MUNICIPALIDAD DE ZAPALLAR.

1

CTRL/JRD/ADM/SEC/maf.