

**I.MUNICIPALIDAD DE COLINA
SECRETARIA MUNICIPAL**

DECRETO N°: E-570/05 /

COLINA, 18 de mayo de 2005

VISTOS: Acuerdo N° 34/2005, adoptado por el H. Concejo Municipal en Sesión Ordinaria N° 09, de fecha 17 de mayo de 2005: La proposición de El Reglamento que regula la aplicación del sistema de incentivos para los funcionarios de la Municipalidad de Colina y Los Objetivos y las Metas Institucionales que corresponde cumplir durante el año 2005, en cumplimiento a la Ley N° 19.803 y N° 20.008, que establecen asignación de mejoramiento de la Gestión Municipal a otorgarse a los funcionarios municipales; y en virtud del artículo 56 y 63 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipales,

DECRETO:

Promulgase el acuerdo N° 34/2005, adoptado por el H. Concejo Municipal en Sesión Ordinaria N° 09, de fecha 17 de mayo de 2005 en que **SE ACUERDA:** Aprobar el Reglamento que regula la aplicación del sistema de incentivos para los funcionarios municipales y los Objetivos y las Metas Institucionales que corresponde cumplir durante el año 2005. El reglamento y los incentivos pasan a formar parte integrante del presente acuerdo.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

FDO.) MARIO OLAVARRIA RODRIGUEZ,
Alcalde.

FDO.) CARLOS GARCIA LECAROS,
Secretario Municipal


CARLOS GARCIA LECAROS
SECRETARIO MUNICIPAL

MOR/CGL/pmf

DISTRIBUCION:

- 1.- Alcaldía
- 2.- Sres. Concejales
- 3.- Secretaria Municipal
- 4.- Asesoría Jurídica
- 5.- Secplan
- 6.- Dirección de Administración y Finanzas
- 7.- Oficina de Personal
- 9.- Oficina de Partes y Archivo.

El H. Concejo Municipal por la unanimidad de sus miembros adopta el siguiente acuerdo:

ACUERDO N° 345/2005

VISTOS: Estos Antecedentes: La proposición de El Reglamento que regula la aplicación del sistema de incentivos para los funcionarios de la Municipalidad de Colina y Los Objetivos y las Metas Institucionales que corresponde cumplir durante el año 2005, en cumplimiento a la Ley N° 19.803 y N° 20.008, que establecen asignación de mejoramiento de la Gestión Municipal a otorgarse a los funcionarios municipales; y en virtud del artículo 56 y 63 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipales, **SE ACUERDA:** Aprobar el Reglamento que regula la aplicación del sistema de incentivos para los funcionarios municipales y los Objetivos y las Metas Institucionales que corresponde cumplir durante el año 2005. El reglamento y los incentivos pasan a formar parte integrante del presente acuerdo.

**REGLAMENTO QUE REGULA LA APLICACION DEL SISTEMA
DE INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA
MUNICIPALIDAD DE COLINA**

Artículo 1°: El presente Reglamento tiene como objetivo establecer las normas necesarias y regular las disposiciones contenidas en la Ley N° 19.803 de fecha 27 de Abril de 2002, para la aplicación de Incentivos para el Mejoramiento de la Gestión Municipal en la Municipalidad de Colina.

TITULO I

DEL AMBITO DE APLICACION, PROCEDIMIENTO y FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION MUNICIPAL

Artículo 2°: La Municipalidad de Colina otorgará a sus funcionarios, **de Planta y Contrata**, una Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, a contar del 1° de Enero de 2005, en los términos y condiciones señaladas en la Ley N° 19.803, la cual establece un régimen transitorio y otro permanente.

- Régimen transitorio:

Para el año 2005 se estableció una bonificación mensual, imponible y tributable, a contar del mes de enero del 2005 y hasta diciembre del mismo año, cuyo monto no podrá exceder del 6 % de los estipendios señalados en el artículo 3 de la ley 19803. El pago de dicha bonificación, su monto y fecha será determinado por el alcalde. El pago de esta bonificación no está condicionado al cumplimiento de metas institucionales ni colectivas.

-Régimen permanente:

Su pago comenzará a regir del año 2006, pero él requerirá del cumplimiento de las metas institucionales y colectivas fijadas en el Programa anual de mejoramiento de la gestión municipal.

La Asignación, que se pagará en el régimen permanente, 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, el que deberá contener 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, Subdirección, Departamento, Sección u oficina.

Artículo 3°: El Alcalde, en el mes de Mayo del presente año, mediante decreto alcaldicio, dispuso la instalación del Comité Técnico Municipal 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 cada año, y

b) Las Metas a cumplir en el mismo período por cada una de las Unidades de trabajo de la Municipalidad individualizadas en el artículo 2 letra b) del presente reglamento.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal 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 N° 19.803.

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 que componen la Estructura Municipal.

El Comité Técnico Municipal deberá efectuar la correspondiente proposición de Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión a más tardar dentro de la primera quincena del mes de Septiembre de cada año. Para dar cumplimiento a lo antes indicado, el Comité deberá empezar a sesionar el primer día hábil del mes de junio.

Para elaborar el Proyecto de dicho Programa, el Comité Técnico Municipal solicitará a todas las Direcciones de la Municipalidad que formulen proposiciones de objetivos de gestión institucional y de metas a cumplir por cada unidad para el año siguiente. En este proceso se deberán adoptar las medidas necesarias para la plena información y debida participación de todos los funcionarios municipales. Para tal objeto el Comité Técnico Municipal proporcionará la documentación necesaria para facilitar y orientar la participación de los funcionarios en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

Artículo 4°: El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficiencia 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.

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, presentado al mismo por el Comité Técnico Municipal.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión deberá ser aprobado por el Concejo Municipal antes del día **15 de Diciembre** de cada año.

El período de ejecución del Programa antes mencionado y de los objetivos y metas que en él se establezcan, corresponderá al período comprendido entre el **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 el contenido de dicho Programa y de los recursos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos

establecidos en el Art. 2° de la Ley N° 19.803, considerando además la situación presupuestaria para el evento de acordarse aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el Art.9° de la misma Ley.

TITULO II

DE LA MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS

Artículo 6°: El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión contendrá un indicador para cada objetivo de gestión y para cada una de las metas determinadas para cada área de trabajo, que permita medir en forma objetiva su grado o nivel de cumplimiento.

El indicador permite generar información para el análisis y la toma de decisiones respecto de una variable, cuyo propósito es medir el nivel de obtención de lo que se ha planteado, es decir es un referente empírico de una variable, que permite un acercamiento indirecto a ella, cuyo rango de operacionalización contribuye a observar el cumplimiento de una meta.

Los indicadores deben tener varias características que permitan obtener la información que se precisa de las cuales podemos mencionar las siguientes: Representatividad, objetividad, verificabilidad, accesibilidad, sensibilidad y costo.

Artículo 7°: Los objetivos de gestión institucional y las metas asignadas a cada unidad de trabajo serán considerando la importancia de su contribución para el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos generales de la Municipalidad de Colina.

TITULO III

MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACION Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTION INSTITUCIONAL y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO

Artículo 8°: De acuerdo a lo establecido en el Art.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 la Dirección de Administración y finanzas antes del 15 de Marzo de cada año.

El Informe antes mencionado, deberá señalar el grado efectivo de cumplimiento al 31 de Diciembre del año anterior para cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo, que hubiere sido establecido.

El Concejo Municipal determinará 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 unidad 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 área de trabajo se determinará comparando el resultado alcanzado al 31 de Diciembre del respectivo año con el resultado comprometido para el correspondiente objetivo o meta.

Los resultados podrán medirse en valores monetarios (pesos chilenos, unidades de fomento UF), días, meses, prestaciones (cantidad numérica) y en forma porcentual (%), entre otras.

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 Art. 7° 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 0.

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 Art.2° de la Ley N° 19.803.

Artículo 10°: Para el adecuado control de 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 Dirección Encargada de la supervisión del cumplimiento de los programas con las metas establecidas en el indicador correspondiente. Lo anterior, no obsta que la Dirección Encargada 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,

La Dirección Encargada de dicha función 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.

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 el Comité Técnico, 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.

Respecto de los objetivos de gestión institucional y de las metas por unidades de trabajo, dicho programa contemplará además la asignación de responsabilidades que permitan coordinar y supervisar las actividades necesarias para asegurar su cumplimiento.

TITULO IV

DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Artículo 12°: Conforme a lo dispuesto en el Art. 9° de la Ley N° 19.803, si no existe acuerdo entre el Alcalde y las Asociaciones de Funcionarios Municipales, sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se considerará un incentivo por Desempeño Individual, para cuyo efecto, el Alcalde, previa aprobación del Concejo Municipal, podrá acordar en el mes de **Diciembre** de cada año, con las Asociaciones de Funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

Artículo 13°: De no existir el Acuerdo sobre la fijación de parámetros y procedimientos para evaluar el desempeño individual, éste se realizará considerando el resultado de la aplicación del Sistema de Calificación establecido en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, correspondiendo el beneficio a los funcionarios de planta y a contrata con mejor desempeño según el proceso señalado y verificado el año anterior al de percepción del beneficio.

Artículo 14°: Para la determinación de los funcionarios que recibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá, con el resultado de las calificaciones, el Departamento 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.

TITULO V

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

Artículo 15°: La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a las Asociaciones de Funcionarios, de acuerdo a las Normas vigentes, en las materias de que trata este Reglamento, implementará un proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultado del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios.

TITULO VI

DEL COMITÉ TÉCNICO MUNICIPAL

Artículo 16°: Existirá un Comité Técnico Municipal formado por cuatro funcionarios, de los cuales dos serán nombrados por el alcalde, quien podrá reemplazarlos en cualquier momento, dos serán representantes de la Asociación de Funcionarios; cuyos nombres

serán comunicados al señor alcalde por escrito al igual que cualquier cambio que se produzca .

Dicho Comité será constituido por Decreto Alcaldicio, y será presidido por uno de sus integrantes elegido por la mayoría de sus miembros. Sesionará las veces que sea necesario para cumplir con sus obligaciones. A dichas reuniones serán citados por el Secretario del Comité. El quórum para sesionar será la mayoría de sus miembros y los acuerdos se tomarán por la mayoría de los presentes en la reunión respectiva.

De las sesiones solo se levantará acta de los acuerdos que se tomen lo cual será realizado por el secretario del comité.

Artículo 17°: Será Secretario de este Comité, el Jefe del Departamento de Personal o quien haga sus veces. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Citar al Comité para sesionar.
- b) Llevar un registro de los acuerdos que tome el Comité.
- c) Ejecutar los acuerdos del Comité.
- d) Solicitar la documentación que sea necesaria y requerida por el Comité para realizar sus funciones.
- e) Mantener informado a los funcionarios sobre las materias relativas a esta asignación de incentivo, o aclarar las dudas que estos tengan sobre el tema.
- f) Toda otra que le designe el Reglamento, el Comité, el Alcalde o la ley.

TITULO FINAL GENERALIDADES

Artículo 18°: La vigencia de este Reglamento, será a contar de su aprobación por Decreto Alcaldicio.

Artículo 19°: En la eventualidad que existan vacíos en el presente Reglamento, estos serán solucionados por el Comité Técnico Municipal, proponiendo para ello la respectiva modificación del Reglamento.

Artículo 20°: El presente Reglamento, podrá ser modificado tantas veces sea necesario, debiendo para ello realizarse los mismos trámites que para su dictación.

Artículo 21°: Dejase establecido que el Comité Técnico Municipal tendrá dentro de sus finalidades el de contribuir a una mejor gestión municipal, para lo cual deberá atenerse a lo dispuesto en el presente Reglamento y en la Ley N° 19.803.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1°: En caso que para la asignación que deba pagarse el año 2006 no se llegue a acuerdo en las metas colectivas o por áreas de trabajo, debiendo entonces proceder al incentivo individual, la determinación de a que funcionarios beneficiar o cuales son los que forman parte del 66% mejor evaluado por cada escalafón, se hará conforme al sistema de calificación del estatuto administrativo.

2.- Transcríbese a las Direcciones municipales, con el objeto que adecuen sus acciones a lo dispuesto en el Reglamento antes aprobado.

ANÓTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVÉSE.

FDO.) MARIO OLAVARRIA RODRIGUEZ,
Alcalde.

FDO.) CARLOS GARCIA LECAROS,
Secretario Municipal



CARLOS GARCIA LECAROS
SECRETARIO MUNICIPAL

DISTRIBUCION:

- Alcaldía
- Secretaria Municipal
- Asesoría Jurídica
- Dirección de Administración y Finanzas
- Secplan
- Dirección de Tránsito
- Dirección de Obras Municipales
- Dirección de Aseo y Ornato
- Dirección de Operaciones
- Dideco
- Juzgado de Policía Local
- Comité Técnico de Incentivos
- Oficina de Personal
- Oficina de Partes y Archivo

