



**APRUEBA ACTUALIZACION DEL  
REGLAMENTO DE APLICACIÓN  
DE LA LEY N.º 19.803.**

**DECRETO N.º 1262 /**

Coquimbo, 29 JUL. 2022

**VISTOS:**

Lo dispuesto en la Ley N.º 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades; Ley N.º 19.803 que Establece Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal; Decreto Exento N.º 732 de 17 de abril de 2018, que aprueba las modificaciones efectuadas al Reglamento de aplicación de la Ley N.º 19.803, que establece asignación de mejoramiento de la gestión municipal; Nota Interna N.º 302 de 31 de mayo de 2022, del Comité Técnico del Programa de Mejoramiento de Gestión, por medio de la cual se adjunta la propuesta de Modificación del Reglamento de Aplicación de la Ley 19.803; el Acuerdo N.º 2 de la Sesión Ordinaria N.º 35 del Concejo Municipal, de conformidad a lo dispuesto en Decreto 1.088 de 23 de junio de 2022; y las demás atribuciones del cargo;

**CONSIDERANDO:**

1. Que, la Municipalidad de Coquimbo es una corporación de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna, según lo dispone el artículo 1º de la Ley N.º 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
2. Que, se ha presentado la necesidad de actualizar el Reglamento de aplicación de la Ley N.º 19.803, con relación al Programa Marco de Mejoramiento de la Gestión Municipal, a efectos de contar con un documento en que se consigne los objetivos de gestión que se consideran esenciales para un desarrollo eficaz, eficiente y de calidad del municipio, además de que contribuya a la modernización del Estado y mejora de la gestión pública, de manera actualizada.
3. Que, respecto al Programa Marco de Mejoramiento de la Gestión, el Reglamento de Aplicación debe contener objetivos de gestión que resulten eficaces, de eficiencia institucional y de calidad de los servicios proporcionados a los/as usuarios/as, sus debidas ponderaciones, indicadores u otros instrumentos que se estimen pertinentes para medir el grado de cumplimiento de los objetivos comprometidos, los porcentajes mínimos de cumplimiento y sus medios de verificación.
4. Que, el Municipio de Coquimbo, cuenta con un Reglamento de Aplicación de la Ley N.º 19.803, cuya última actualización se realizó en abril de 2018 (por Decreto N.º 732). En ese contexto, en el marco del proceso normal de revisión y mejora de los instrumentos de gestión municipal, un equipo técnico compuesto por integrantes de diversas unidades municipales, que tienen a cargo el proceso de Programa Marco de Mejoramiento de la Gestión Municipal, ha trabajado en la actualización del citado





Reglamento, con el fin de subsanar omisiones, establecer precisiones e incorporar atribuciones que permitan avanzar hacia un modelo de gestión de calidad.

5. Que, la actualización del Reglamento citado se presentó al Concejo Municipal de Coquimbo para su aprobación, por medio de Nota Interna N.º 302, de la Dirección de Recursos Humanos y Secretaría Técnica del Comité Programa Marco de Mejoramiento de la Gestión Municipal, la que ha sido aprobada por unanimidad, según consta en acuerdo N.º 2 de la Sesión Ordinaria N.º 35, del cuerpo colegiado municipal y que se encuentra consignado en Decreto N.º 1088, de 23 de junio de 2022.
6. Que, de conformidad al artículo 63 letra i) de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, al alcalde le corresponde especialmente dictar resoluciones obligatorias de carácter generar o particular.

#### **DECRETO:**

1. **APRUÉBESE**, la actualización del Reglamento de aplicación de la Ley N.º 19.803, que establece asignación de mejoramiento de gestión municipal, cuyo texto refundido es el siguiente:

### **REGLAMENTO DE APLICACIÓN LEY N.º 19.803, QUE “ESTABLECE ASIGNACIÓN DE MEJORAMIENTO DE GESTIÓN MUNICIPAL”**

**Artículo 1:** Por el presente reglamento se establecen las normas necesarias y lineamientos para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal, que regula la Ley N.º 19.803, en la Municipalidad de Coquimbo, para así propender a la prestación de servicios de manera eficaz, eficiente y de calidad.

#### **Título I**

### **PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA I. MUNICIPALIDAD DE COQUIMBO**

**Artículo 2:** El Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal es un instrumento que contiene los objetivos y metas que la Municipalidad de Coquimbo y sus direcciones, departamentos y oficinas se proponen obtener en un año calendario, orientando su resultado a obtener mayor eficiencia y eficacia en la gestión global y en sus diversas áreas, de manera que su verificación se realice a través de los medios específicos que se contemplan en el presente reglamento.

Para efectos de elaboración, seguimiento y evaluación del cumplimiento del programa de mejoramiento de gestión municipal, se han establecido los siguientes roles y funciones de las áreas técnicas de planeación, seguimiento y control:

- a) Comité Técnico Bipartito: Este comité funcionará conforme a lo establecido en el Artículo N°6 del presente reglamento.
- b) Director(a) de Recursos Humanos: Tendrá a su cargo la Secretaría Técnica del Comité del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.





- c) Director(a) de Control y Auditoría Interna: Informará al alcalde y al Comité Técnico el estado de avance de los objetivos de gestión, de las metas por unidad de trabajo y sobre eventuales dificultades que presente su cumplimiento. Será responsable de verificar y determinar el grado de cumplimiento de cada una de las metas y su posterior presentación, mediante un Informe, al Concejo Municipal.

**Artículo 3:** La Municipalidad de Coquimbo otorgará a sus funcionarios y funcionarias, que cuenten con la calidad jurídica de Planta y a Contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1° de enero de cada año, en los términos y condiciones establecidas en las leyes N.° 19.803, N.° 20.008, y N.° 20.198 y modificaciones que se apliquen en el futuro. Esta asignación considerará los siguientes componentes:

1.- 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 la forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.

2.- Incentivo de Desempeño Colectivo por área de trabajo: Vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento u oficina municipal.

3.- Componente base: Corresponde al quince por ciento de las remuneraciones contempladas en el artículo 3 de la Ley N.° 19.803, el que se otorgará uniformemente a todo el personal municipal.

**Artículo 4:** La asignación será pagada a los/as funcionarios/as que se encuentren 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, y según los porcentajes que correspondieren, deberán compararse con el total de las remuneraciones equivalentes, en los mismos grados y estamentos, de la escala única de sueldos, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

En el caso del incentivo de desempeño colectivo será pagado a los/as funcionarios/as que hayan participado de manera efectiva en el cumplimiento de las metas.

Cada funcionario/a 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.

Los/as funcionarios/as que sean destinados/as de una dirección, departamento o unidad municipal a otra, a la que originalmente se desempeñaban, tendrán derecho al pago del componente respectivo, de acuerdo a los objetivos alcanzados por la respectiva dirección, departamento u oficina de origen al 31 de diciembre del año precedente, siempre que la persona haya concurrido a su materialización.

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 período que corresponda y los cuocientes se sumarán 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.

Los/as funcionarios/as beneficiarios/as tendrán derecho, conforme lo señala el artículo 11 de la ley 19.803, a una bonificación no imponible, destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esta afecta la asignación de mejoramiento de las gestiones municipales, cuyo monto será el que resulte de aplicar el correspondiente porcentaje de cotización sobre el valor de dicha asignación, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación de trabajador/a.

**Artículo 5:** La Municipalidad deberá aprobar en su presupuesto el monto total anual para el pago de estas asignaciones, en conformidad a la ley. Su financiamiento será con recursos del presupuesto municipal y/o fiscal, según lo determine la ley.

**Artículo 6:** El alcalde, en el mes de marzo, mediante decreto dispondrá la instalación, organización y funcionamiento anual del Comité Técnico. Este comité deberá considerar a lo menos 4 integrantes, correspondiendo a la mitad de ellos a representantes nombrados por el alcalde y la otra mitad a representantes de la o las Asociaciones de Funcionarios existentes en el Municipio. En caso de no existir asociación, el personal elegirá a sus representantes de acuerdo votación entre el personal de planta y contrata. Actuará como secretario/a del comité, el director o Directora de Recursos Humanos, o quien haga sus veces.

Al Comité le corresponderá proponer el programa de mejoramiento de la gestión, que debe considerar, como mínimo:

- a) Los objetivos específicos de gestión para el año siguiente.
- b) Objetivos de eficiencia institucional
- c) Las metas a cumplir en el mismo período.
- d) Los correspondientes indicadores con sus medios de verificación que permitan evaluar su grado o nivel de cumplimiento.
- e) Asignación de responsabilidades específicas en los niveles que corresponda.

El comité técnico deberá efectuar la correspondiente proposición del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, considerando éste como parte integrante del plan anual de acción municipal.

Para elaborar el proyecto de dicho Programa, el Comité Técnico solicitará a todas las jefaturas de las unidades municipales un proyecto de mejoramiento de gestión institucional de acuerdo con las directrices que el comité entregue y, además, objetivos de desempeño colectivo de la propia unidad, las que deberán ser entregadas a más tardar el día 31 de agosto de cada año. En este proceso se deberán adoptar las medidas necesarias para la plena información y debida participación de todo el personal municipal en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

Los departamentos u oficinas que cuenten en su dotación sólo con un funcionario o funcionaria de planta o a contrata se incorporarán a la propuesta y ejecución de meta de la unidad de ascendencia jerárquica, dentro de su misma dirección.

El Comité Técnico, tendrá a cargo las siguientes tareas:





- 1.- Presentará la calendarización del proceso de diseño y ejecución del Programa (Taller inducción, plazo elaboración de metas, retroalimentación, recepción final de metas, presentación del Plan anual y posteriores modificaciones de las metas aprobadas)
- 2.- Aprobará, rechazará y modificará las metas entregadas por las direcciones municipales. El Comité, cuando así lo considere pertinente, podrá presentar a dichas Direcciones una nueva propuesta de meta.
- 3.- Realizará seguimiento para garantizar la correcta ejecución y cumplimiento de las metas aprobadas.
- 4.- El comité técnico tendrá la facultad de constituir equipos de trabajo, según requerimiento.

**Artículo 7:** 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 de 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 procesos, 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 8:** El Alcalde someterá a acuerdo del concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentándolo al mismo, por el Comité Técnico Municipal.

Por lo anterior, el Programa anual de Mejoramiento de la Gestión deberá ser aprobado a más tardar, por el Concejo Municipal el día 15 de diciembre de cada año.

Ahora bien, 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, este será informado en el mes de enero del año siguiente por el Comité Técnico a todo el personal sobre el contenido de dicho Programa con la calendarización anual de su ejecución y seguimiento.

## **TÍTULO II**

### **FORMA DE MEDICIÓN, PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS**

**Artículo 9:** La medición de la gestión municipal, 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 y cualitativos, de manera que puedan expresar grados de logro sobre la base de una escala. Los indicadores deben considerar las siguientes dimensiones:

**Economía:** Para determinar la capacidad del municipio y sus unidades, para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros para el logro de los objetivos. Se medirá





atendiendo la capacidad de autofinanciamiento o de generación de ingresos propios, la ejecución del presupuesto y la recuperación de costo de los servicios.

**Eficiencia:** Para establecer la relación entre la producción de los servicios y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. Se medirá utilizando como indicador de eficiencia el costo promedio, relacionando la productividad física de los factores con el precio del servicio y el costo de los insumos, o en su caso, relacionando el número de beneficios o prestaciones otorgadas con dotación de recursos del servicio, ya sean financieros, humanos o de capital.

**Eficacia:** Para establecer el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, esto es, en qué medida el área o la municipalidad está cumpliendo objetivos principales. Se medirá especialmente a través de la cobertura de programas respecto del total de los grupos objetivos, y la aceptabilidad de la prestación, establecida a través de encuestas.

**Calidad del Servicio:** Para establecer la capacidad de la municipalidad para responder en forma rápida y directa a las necesidades de sus usuarios. Se medirá considerando para ello la oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad en la entrega del servicio, grado de satisfacción de los usuarios, tiempo de tramitación de los beneficios. Los instrumentos de medición serán encuestas periódicas a los usuarios, informes sobre números de reclamos sobre el total de casos atendidos, velocidad de respuestas ante denuncias, reclamos o solicitudes por parte de los usuarios.

**Artículo 10:** 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, asignándoseles para tal efecto una determinada ponderación de modo que la sumatoria de las ponderaciones de objetivos institucionales, así como la correspondiente a objetivos colectivos de cada unidad, cada una totalice 100%. En base a la prioridad otorgada a cada objetivo se asignarán las siguientes ponderaciones:

a) Alta Prioridad: La categoría denominada "Alta Prioridad", corresponde a los objetivos de gestión municipal a gran escala, que incluyen desafíos de la mayor calidad para la institución y con un grado de involucramiento de un número importante de unidades municipales, generando un impacto sustancial en la estrategia municipal.

Los objetivos de gestión institucional de alta prioridad, tendrá en conjunto una ponderación de un 60 %, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.

Para los objetivos de Alta Prioridad, se definen los siguientes instrumentos de gestión:

- Planificación estratégica
- Modelos de gestión
- Plan, programas o proyectos
- Estudios
- Desarrollo de instrumentos
- Políticas
- Otros

b) Media Prioridad: La categoría denominada "Media Prioridad", corresponde a los objetivos de gestión municipal de mediana escala, que incluyen desafíos de calidad para la





institución y con un grado de involucramiento de algunas unidades municipales, que generan un impacto importante en la estrategia municipal.

Los objetivos de gestión institucional de media prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 30%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.

Para los objetivos de Media Prioridad, se definen los siguientes instrumentos de gestión:

- Diagnósticos
- Planes de trabajo
- Proyectos
- Encuestas de satisfacción
- Planes de mejora de servicios municipales
- Otros

c) Baja Prioridad: La categoría denominada "Baja Prioridad", corresponde a los objetivos de gestión municipal a menor escala, que incluyen desafíos de la institución y con un grado de involucramiento, generando un impacto menor en la estrategia municipal.

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.

Para los objetivos de Baja Prioridad, se definen los siguientes instrumentos de gestión:

- Planes de difusión
- Reglamentos
- Protocolos
- Material de apoyo, guías, material gráfico (volantes, dípticos u otros)
- Participación ciudadana y capacitaciones a la comunidad
- Manuales de procedimientos
- Otros

El Comité Técnico del Programa de Mejoramiento de Gestión cada año direccionará los lineamientos de gestión que desea situar con mayor énfasis en el trabajo a realizar por las direcciones municipales y sus distintas unidades, mediante la revisión y apoyo de distintos mecanismos e instrumentos indicativos de planificación y de gestión como, por ejemplo:

- Planificación Estratégica Municipal.
- Plan de Desarrollo Comunal
- Modelo de Gestión de Calidad de los servicios municipales Subsecretaría de Desarrollo Regional
- Otros instrumentos de planificación y gestión.

El Comité Técnico desarrollará, además, un formato de solicitud de metas, el cual contendrá herramientas de gestión ya determinadas y priorizadas según su grado de importancia y contribución al logro de los objetivos determinados en el Programa general de mejoramiento de la gestión municipal, de tal forma que sean estos los instrumentos a realizar por cada centro de responsabilidad de ejecución de las metas del Programa. En el caso que una unidad municipal proponga otro tipo de herramienta de gestión que no esté contenido en el formato de solicitud de metas ya determinadas por el Comité Técnico, esta





será analizada en dicho comité para determinar su nivel de prioridad y si puede ser desarrollada o no por la unidad municipal respectiva, analizando la categorización de ponderación del Programa.

La asignación de metas y su prioridad serán distribuidas por áreas de gestión (Direcciones, departamentos y oficinas), de acuerdo, a la tabla de ponderación y categorización funcionaria, la cual será definida por el Comité Técnico para el año en curso e informada a los directores y jefes de servicio.

Cualquier discrepancia respecto a la categorización de metas del Programa y las herramientas de gestión propuestas dentro de las metas presentadas por las distintas unidades municipales, deberán ser resueltas únicamente a través del Comité Programa de Mejoramiento de Gestión Municipal.

### **TÍTULO III**

#### **MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO**

**Artículo 11:** 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 le presente el (la) Director(a) de la Dirección de Control y Auditoría Interna del Municipio.

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 hubiera sido establecido.

Previo a este informe, la Dirección de Control y Auditoría Interna, elaborará un reporte dirigido al Comité Técnico informando aquellas direcciones, departamentos y oficinas municipales que no hayan alcanzado un 100% de cumplimiento de sus metas. El Comité Técnico deberá remitir este reporte a las unidades municipales que corresponda las que, una vez recibido, tendrán un plazo de 3 días hábiles para hacer las apelaciones correspondientes.

Terminado el proceso de apelación, la Dirección de Control y Auditoría Interna, emitirá el informe final el cual será remitido al 15 de febrero al Alcalde y Concejo, para su posterior aprobación.

El concejo aprobará en definitiva el grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión fijados para el año precedente y por tanto el porcentaje que le corresponderá a los funcionarios por concepto de incentivo por gestión institucional en el año respectivo. Igualmente establecerá el grado de cumplimiento de las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo y el derecho al incentivo que corresponda por tal motivo.

**Artículo 12:** El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo se determinará comparando la cifra comprometida en el correspondiente objetivo o meta.

El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de gestión o meta por unidad de trabajo será de un 100 por ciento.





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 10 de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno de estos resultados parciales.

Podrán establecerse porcentajes mínimos de cumplimientos para cada uno de los objetivos de gestión o metas por unidad de trabajo comprometidos. En este caso, si no se logra dicho mínimo, el grado de cumplimiento de ese objetivo o metas en particular será igual a cero.

Lo anterior, sin perjuicio de los grados de cumplimientos 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 19.803.-

**Artículo 13:** Para el adecuado control del avance del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional, las unidades involucradas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal del año respectivo deberán establecer mecanismos internos permanentes de evaluación, coordinación y control, informando de su estado de avance y resultado a la Dirección de Control y Auditoría Interna.

Esto se realizará mediante dos informes parciales, que contengan antecedentes y medios de verificación de cada meta, los cuales deberán ser enviados a la Dirección de Control y Auditoría Interna como plazo máximo el 15 de julio y 30 de noviembre respectivamente y un tercer informe final a entregar con fecha tope la primera semana de enero, este último deberá ser un consolidado de los dos informes anteriores, conteniendo toda la información y medios de verificación de respaldo del estado final de cumplimiento de los objetivos institucionales y metas por unidad de trabajo al 31 de diciembre del año que culmina.

Si las fechas anteriores recaen en día inhábil se entenderá prorrogada la fecha de presentación al día siguiente hábil.

El Administrador Municipal, podrá realizar seguimiento periódico sobre el grado de avances de las acciones o etapas que se definan para el logro de los objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo.

**Artículo 14:** Los objetivos de gestión institucional y las metas por unidades de trabajo que hayan sido determinadas para el respectivo año, podrán ser revisadas, reformuladas o eliminadas, por motivos fundados, en el evento que durante el periodo de ejecución se presenten causas calificadas no previstas que limiten o dificulten seriamente su logro o se produzcan reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para su cumplimiento. Los cambios que puedan ocurrir en el Reglamento Interno Municipal también podrán dar lugar a posibles modificaciones o eliminaciones de metas asociadas a la reestructuración interna.

El plazo para establecer dichas modificaciones será definido anualmente por el Comité Técnico. Las evaluaciones de las modificaciones serán analizadas y revisadas por





el Comité Técnico, siguiendo el mismo proceso establecido en este reglamento para la aprobación de las metas.

**Artículo 15:** El cumplimiento de la gestión institucional dará derecho a los/as funcionarios/as a una bonificación de un 7,6 % de las remuneraciones indicadas en el artículo 3 de la Ley N.º 19.803, 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 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%.

**Artículo 16:** La bonificación del incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, no podrá exceder del 8% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3º de la Ley N.º 19.803, siempre que la dirección, departamento o unidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior 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%.

El porcentaje de bonificación del incentivo de desempeño colectivo, el alcalde la acordará con las asociaciones de funcionarios de la municipalidad, en el mes de diciembre de cada año, con la aprobación del concejo. Esto quedará registrado en un acta de acuerdo.

#### TÍTULO IV PROCEDIMIENTO PARA LA MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL INCENTIVO DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL

**Artículo 17:** Conforme a lo dispuesto en el artículo 9º inciso 3º de la Ley N°19.803, si no existe acuerdo entre el Alcalde y la asociación 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 asociación de funcionarios los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

**Artículo 18:** Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el/la jefe/a directo/a o cada funcionario/a, 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 determinar 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 19:** Para los efectos de determinar a los/as funcionarios/as a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual en base al cumplimiento de las tareas y el porcentaje de ésta que les beneficiará, junto con el resultado de las evaluaciones, la unidad de personal o quien haga sus veces, deberá ordenar a los/as funcionarios/as de planta, incluyendo al personal de contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación porcentual obtenida. Con dicho ordenamiento





se determinará a los funcionarios que recibirán el pago de la asignación de mejoramiento individual considerando los niveles de cumplimiento descritos en el artículo 11 de este reglamento.

**Artículo 20:** De no existir el acuerdo, 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 21:** Para la determinación de los/as funcionarios/as que percibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá, con el resultado de las calificaciones, se otorgará un incentivo del 8% como máximo al primer tercio mejor calificado de cada escalafón y hasta el 4% para los funcionarios que le sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejor evaluados de cada escalafón.

Si existe igual puntaje deberán remitirse los antecedentes a la Junta Calificadora, la que deberá resolver considerando los siguientes antecedentes, según la prioridad que se señala:

- a) Mejor puntaje de calificación en los factores y/o subfactores que evalúen aspectos de rendimiento, calidad o productividad, según corresponda y en ese orden.
- b) Mejor puntaje de calificación en el periodo de evaluación inmediatamente anterior al considerado para el beneficio, siempre que todos los funcionarios en situación de dirimir presenten o conserven calificación en el correspondiente periodo.
- c) Menor número de inasistencias injustificadas en el periodo de calificación que da lugar al pago del beneficio.
- d) Mejor puntaje de calificación en el factor que evalúa los aspectos del comportamiento funcionario.
- e) Puntualidad, dirimiendo por la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que a juicio del alcalde el sistema de control de este antecedente sea idóneo para estos fines y haya sido informado al inicio del respectivo periodo de calificaciones.
- f) Anotación de mérito en el periodo de calificaciones considerado para el otorgamiento del beneficio, siempre que no registre anotaciones de demérito en el periodo objeto de la evaluación.
- g) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo objeto de la evaluación que origina el beneficio.
- h) Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo de calificaciones considerando para el otorgamiento del beneficio.

Si existiera el empate, la junta calificadora dirimirá considerando la antigüedad, primero en el cargo, después en la municipalidad, después en la administración pública.

En todo caso, la junta calificadora deberá resolver en el plazo máximo de diez días contados desde la fecha que le sean remitidos los antecedentes del personal en situación de igualdad.

**Artículo 22:** Los/as funcionarios/as sometidos/as al procedimiento de desempate, deberán ser notificados/as de la resolución de la Junta Calificadora por el/la jefe/a de la unidad de personal o por quien haga sus veces, en forma personal o en el caso de no ser habido, mediante carta certificada, acerca de su ubicación en el ordenamiento y, si correspondiera,





del porcentaje del beneficio a que se tenga derecho, todo ello dentro del plazo de cinco días a contar de la fecha en que se encuentre elaborado el ordenamiento definitivo del personal de acuerdo al puntaje de calificaciones. En caso que la notificación se efectúe mediante carta certificada se entenderá como fecha de notificación el tercer día contado desde el despacho de la carta.

**Artículo 23:** El/la funcionario/a, una vez notificado/a, en el mismo acto o dentro de los cinco días siguientes, tendrá derecho a reclamación en relación a su derecho al beneficio, la que deberá ser presentada a la unidad encargada de personal o la que haga sus veces, para que la remita al alcalde, quien tendrá un plazo de diez días para resolver fundadamente el recurso, contado desde su presentación. Lo anterior, sin perjuicio del derecho a reclamar conforme a lo dispuesto en el artículo 156 de la Ley 18.883 Estatuto administrativo para funcionarios municipales.

### TÍTULO V INCENTIVO COMPONENTE BASE

**Artículo 24:** El componente base a que se refiere el número 3, del artículo 3°, del presente reglamento será del 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3 de la Ley N.° 19.803.

**Artículo 25:** La municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la asociación de funcionarios, de acuerdo con las normas vigentes, en las materias de que trata este reglamento, podrá implementar a través de la Dirección de Recursos Humanos, un proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultados del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios.

**Anótese, Comuníquese y Archívese**





**ESTEBAN PEFAUR DENDAL**  
SECRETARIO MUNICIPAL
**ALI MANOUCHEHRI MOGHADAM KASHAN LOBOS**  
ALCALDE DE COQUIMBO

Vº Bº ADMINISTRADOR MUNICIPAL  
 Vº Bº JEFE DE DESARROLLO DE PERSONAS  
 Vº Bº DIRECCIÓN JURÍDICA  
 Vº Bº ABOGADO GABINETE

AMMKL/LHC/PGC/DIR/DF/ICM/dei

**DISTRIBUCIÓN:**

- Alcaldía
- Administrador Municipal
- Dirección de Control y Auditoría Interna
- Secretaría Municipal
- Dirección de Recursos Humanos
- Asociaciones de Funcionarios