



ILUSTRE MUNICIPALIDAD SAN JUAN DE LA COSTA  
ALCALDÍA

PUAUCHO, 16 NOV. 2022

**MAT.: APRUEBA MODIFICACION DEL REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA EL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N°19.803 Y SUS MODIFICACIONES.**

**DECRETO MUNICIPAL N° 2681**

**VISTOS:**

Lo establecido en la Ley N° 19.803 de 27 de abril de 2002, y sus modificaciones; el Decreto Alcaldicio N° 1.058 de fecha 29 de junio del 2021, que nombra Alcalde Titular de la Ilustre Municipalidad de San Juan de la Costa a don Bernardo Candía Henríquez; el acta de acuerdo del concejo municipal de 28 de Junio del 2021; y lo establecido en La Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades del año 1988 y sus modificaciones posteriores.

**DECRETO:**

**APRUÉBESE**, Modificación del Reglamento Municipal que regula el sistema de incentivos establecido en la Ley N° 19.803 y sus modificaciones.

**REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA EL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY N°19.803**

**Artículo 1°** Apruébese el siguiente texto de modificación al Reglamento Interno Municipal que regula el sistema de incentivos establecido en la Ley N°19.803, de la I. Municipalidad de San Juan de la Costa, modificado por la Ley N°20.008 del 22.03.2005 y la Ley N°120.723 del 31.01.2014.

**Artículo 2°** Establézcanse las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regula la Ley N°19.803 al interior de la I. Municipalidad de San Juan de la Costa.

**TITULO I**

**PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL. (PAMGI)**

**Artículo 3°** La Municipalidad de San Juan de la Costa, otorgará a sus funcionarios de planta y a contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal a contar del 1° de enero de 2003, en los términos y condiciones establecidos en la Ley N°19.803. Esta asignación considerará los siguientes componentes:

- a) Incentivo por gestión institucional, vinculado al cumplimiento de eficiente y eficaz de un programa anual de mejoramiento de la gestión municipal, con objetivos específicos de gestión institucional, medibles en forma objetiva, en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.
- b) Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de objetivos por Dirección, Departamento, Sección u Oficina.





ILUSTRE MUNICIPALIDAD SAN JUAN DE LA COSTA  
ALCALDIA

- c) Un componente base equivalente a un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo N°3 de la Ley N° 19.803.

**Artículo 4°** El Alcalde, mediante Decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico Municipal a que se refiere el artículo N° 5° de la Ley N°19.803, a quien le corresponderá proponer el programa anual de mejoramiento de gestión institucional, que debe considerar lo siguiente:

- a) Los objetivos de gestión institucional para el año siguientes y,
  - b) Las metas a cumplir en el mismo período por cada una de la Direcciones del municipio.
- El programa anual de mejoramiento de la gestión institucional contemplará, además, para cada objetivo institucional y meta por desempeño colectivo por unidad de trabajo, las actividades a realizar, los responsables de cada una de ellas, los recursos involucrados en la materialización de las mismas, los correspondientes indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento, con el propósito de determinar la procedencia del pago de las asignaciones a que se refiere la ley regulatoria.
  - El programa, además, 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 los objetivos a desarrollar por las Direcciones del Municipio.
  - El Comité Técnico Municipal deberá efectuar la correspondiente proposición de programa anual de mejoramiento de la gestión institucional a más tardar el 31 de agosto de cada anualidad.

Para elaborar la propuesta de dicho programa, el Comité Técnico Municipal, solicitará a todas las Direcciones de los departamentos que formulen proposiciones de objetivos de gestión institucional mínimo tres y metas desempeño colectivo por cada Dirección para el año siguiente. En este proceso las metas institucionales propuestas serán seleccionada por el Comité Técnico Municipal para ser presentada al Sr. Alcalde (las tres metas institucionales).

El comité Técnico Municipal estará a cargo de determinar si las metas colectivas propuestas por cada Dirección según su objetivo e indicador sean alcanzables y deberán considerarse como parte integrante del Plan Anual de Acción Municipal. -

**Artículo 5°** El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Institucional, deberá considerar especialmente los principios de eficiencia y eficacia en el accionar municipal, teniendo como objetivos específicos, entre otros, lograr un mejoramiento en la calidad y cobertura de los servicios y en especial en la atención del usuario, uso eficiente de los recursos municipales, mayor eficiencia institucional en la determinación y manejo de procedimientos, fortalecimiento en la gestión del recurso humano y en 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 6°** El Alcalde propondrá al Concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el programa anual de mejoramiento de la gestión institucional. El programa anual de mejoramiento de la gestión institucional deberá ser aprobado por el Concejo Municipal antes del 15 de diciembre de cada año y Decretado ese mismo año. El período de ejecución del programa antes mencionado corresponderá al período comprendido entre el 1° de enero al 31 de diciembre del año siguientes al de su formulación. Una vez aprobado el presupuesto y el programa anual de mejoramiento de la gestión institucional y dentro del mes de diciembre, al 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 artículo 2° de la Ley N°19.803, considerando la situación presupuestaria para el evento de acordarse aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el artículo N°9 de la misma ley.





## TITULO II

### CONTENIDO DEL PLAN ANUAL DE MEJORAMIENTO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

**Artículo 7°** El Plan Anual de Mejoramiento de Gestión Institucional estará constituido por los siguientes componentes:

- a) Objetivos Generales.
- b) Metas.
- c) Actividades.
- d) Recursos.
- e) Indicadores.
- f) Medios Verificación
- g) Observaciones.

- a) Objetivos Generales: serán la situación o evento al cual se quiere llegar con las actividades a desarrollar.
- b) Metas: son la definición específica de una situación que se quiere o evento que se quiere alcanzar por cada uno de los Departamentos Municipales, se deben cuantificar en la medida de lo posible.
- c) Actividades: Son las acciones de intervención que se llevarán a efecto para alcanzar los objetivos y metas propuestas y/o modificar la situación problema.
- d) Recursos: Elementos y dispositivos necesarios para configurar las actividades, pueden ser materiales, humanos, financieros y de información.
- e) Indicadores: son el instrumento por el cual se medirá el grado de cumplimiento o efectividad de las actividades realizadas.
- f) Medios Verificación: Son los instrumentos a través del cual se acredita el cumplimiento de los requisitos técnicos establecidos en el programa aprobado de los "objetivos de gestión". Estos deben ser auditables y estar comprometidos con el PMG indicado, permiten examinar y evaluar la veracidad de la información definidos en cada caso, pueden ser físicos, digitales, fotográficos, etc., en sí permiten validar el cumplimiento.
- g) Observaciones: Son situaciones que eventualmente podrían presentarse y afectar negativamente la consecución del objetivo planteado.

## TITULO III

### DEFINICIÓN, PRIORIZACIÓN y PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PAMGI

**Artículo 8°** En la I. Municipalidad de San Juan de la Costa, existirán Objetivos de Gestión Institucional y metas de Desempeño Colectivo, los primeros tienen la característica que su rango de acción o aplicación es amplio, es decir abarcan a la organización en su conjunto o/a dos o más direcciones, los segundos son aquellos que su rango de cumplimiento corresponde sólo a una dirección y a sus respectivos departamentos, secciones u oficinas.

**Artículo 9°** Dentro del PAMGI se establecerá un número de tres objetivos de gestión institucional. De igual forma ocurre al definir las metas de desempeño colectivo. -

**Artículo 10°** Los objetivos de gestión institucional y las metas de desempeño colectivo serán priorizadas considerando la importancia relativa que tenga cada uno de ellos, en relación a la contribución que pueda realizar el mejoramiento de la calidad de gestión en la entrega del servicio al usuario, clasificándose de tal forma en objetivos de gestión institucionales y metas de desempeño colectivo, según corresponda en alta, mediana o baja prioridad.





En base, a la prioridad otorgada a cada objetivo institucional o meta de desempeño colectivo, se asignarán las siguientes ponderaciones.

- a) Objetivos de gestión institucional de alta prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 50%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en este contexto.
- b) Los objetivos de gestión institucional de mediana prioridad, tendrán en su conjunto una ponderación de 30% dividiéndose dicho porcentaje entre los objetivos de gestión determinados en este contexto
- c) Los objetivos de gestión institucional de baja prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 20%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en este ámbito.

Respecto a las metas de desempeño colectivo por área de trabajo, se aplicará igual método de ponderaciones.

#### TITULO IV

### MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO COLECTIVO

**Artículo 11°** De acuerdo a lo establecido en el artículo N° 8° de la Ley 19.803, 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 encargado de la Unidad de Control del municipio, en la segunda semana de marzo de cada año.

En consecuencia, el Concejo Municipal determinara en definitiva el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión prefijados y por tanto el porcentaje que les corresponda 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 y el derecho al incentivo por tal motivo.

**Artículo 12°** El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión institucional y meta por desempeño colectivo, se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de diciembre del respectivo año con la cifra comprometida en el correspondiente objetivo de gestión institucional y la meta de desempeño colectivo. El valor máximo que podrá alcanzar el grado de cumplimiento de un objetivo de gestión institucional y una meta de desempeño colectivo será de un 100°. El grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión institucional y de las metas de desempeño colectivo, según sea el caso, se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo, de acuerdo a lo señalado en el inciso ante precedente, por el ponderador que le haya sido asignado, en función de lo señalado en el artículo N°10 de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno de estos resultados parciales.

Los grados de cumplimientos obtenidos darán derecho a los beneficios establecidos en la ley respectiva, los que a continuación se detallan:

- a) Si el grado de cumplimiento es igual o superior al 90% de los objetivos de gestión institucional planteados se obtendrá el máximo de los beneficios estipulados.
- b) En caso de que los objetivos de gestión institucional fuesen inferiores al 90% pero igual o superior al 75% se obtendrá el porcentaje que corresponda a este grado de cumplimiento.





En el contexto, de las metas por desempeño colectivo por área de trabajo corresponderán los siguientes grados de cumplimiento para la obtención de los beneficios:

- a) Cuando la Dirección haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 90% de las metas anuales comprometidas en el programa de gestión institucional.
- b) Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90%, pero igual o superior al 75%.
- c) En todo caso, no existirá incentivo por desempeño colectivo por área de trabajo cuando el grado de cumplimiento sea inferior a 75%.-

**Artículo 13°** Para el adecuado control de avance del cumplimiento de los objetivos de gestión ya sea institucionales y colectivos, las Direcciones 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, en las fechas que determine el programa. Lo anterior, no obsta que el Comité Técnico Municipal 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 institucional y las metas de desempeño colectivo por área de trabajo. El informe final de cumplimiento con sus respaldos respectivos debe ser remitido por las Direcciones responsables a la Dirección de Control, a más tardar en la primera semana del mes de febrero, del año siguiente a su ejecución, con copia a Finanzas, y a la secretaria del Comité Técnico Municipal (Art. 5 de la Ley 19.803). -

Este último en la tercera semana del mes de marzo, lo expondrá al Concejo entregando copia de los respaldos respectivos, apoyado además con el informe entregado por la Unidad de Control.

**Artículo 14°** En todo caso, los objetivos de gestión institucional y las metas por desempeño colectivo que hayan sido determinados para el respectivo año, podrán ser revisadas o reformuladas, por motivos fundados, en el evento que durante el período de ejecución se presenten causas externas calificadas y no previstas que limiten o dificulten seriamente su logro o 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, informando el Alcalde al Comité Técnico Municipal sobre la situación suscitada, con el propósito que dicho Comité efectúe una proposición y seguidamente se someta al acuerdo del Concejo Municipal.

## TITULO V

### PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

**Artículo 15°** Conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 19.803, si no existiere acuerdo entre el Alcalde y la o las asociaciones de funcionarios, sobre la aplicación del incentivo del desempeño colectivo, se considerará un incentivo por desempeño individual, para cuyo efecto, el Alcalde, previa aprobación del Concejo, podrá acordar, en el mes de diciembre de cada año con la o las asociaciones de funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

**Artículo 16°** Para aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo a cada funcionario, las que deberán ser cumplidas en el período a evaluar, dependiendo de su resultado de derecho a la obtención del beneficio. Las tareas deberán determinarse en función de los objetivos de gestión institucional aprobados por el municipio.





Los parámetros de cumplimiento deberán vincularse a indicadores, que permitan la medición de su grado de cumplimiento.

**Artículo 17°** El jefe directo, durante la primera semana del mes de enero de cada año comunicará por escrito a los funcionarios de su dependencia las tareas asignadas para el mismo año. Los funcionarios podrán formular observaciones a las tareas fijadas, dentro del plazo de tres días contado desde su notificación por escrito. El jefe directo tendrá un plazo de dos días para resolver, si no lo hiciera se entenderán aceptadas las observaciones del funcionario. Si el jefe directo rechazara dichas observaciones, los funcionarios tendrán derecho a recurrir por escrito al Alcalde en el plazo de tres días, quien resolverá, previo informe del Comité Técnico Municipal, dentro de los cinco días siguientes a la respectiva presentación. De todas las comunicaciones, observaciones y resoluciones deberá remitirse copia a la unidad encargada de personal.

**Artículo 18°** Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes le corresponderá la asignación por desempeño individual, en base al cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiará, con el resultado de las evaluaciones, la oficina encargada de personal, durante la primera semana del mes de marzo, deberá ordenar a los funcionarios de cada planta, incluyendo al personal a contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación.

**Artículo 19°** En caso de producirse situaciones de igualdad en el resultado a que se refiere el artículo anterior entre dos o más funcionarios de cada escalafón, para determinar el o los funcionarios a quienes les corresponda el beneficio se aplicarán los siguientes elementos dirimientes, en el orden de prioridad que se señala:

- a) Mejor puntaje de calificación obtenido en el último proceso de evaluación por aplicación de las normas contenidas en el Ley N°18.883.
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el período de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de dirimir presenten o conserven calificación por el respectivo período. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el período inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes se encuentren con igualdad de puntaje.
- c) Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo.
- d) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente anotaciones de demérito en el mismo período.
- e) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente.
- f) Por cursos de capacitación realizados en el respectivo ejercicio, y Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y objetivo.
- g) En caso de mantenerse la igualdad resolverá el alcalde.

**Artículo 20°** De no existir acuerdo a que se refiere el artículo 15°, de este reglamento, entre el Alcalde y la o las asociaciones de funcionarios, la aplicación de este incentivo se efectuará considerado el resultado de la aplicación del sistema de calificación de desempeño establecido en la Ley N°18.883, correspondiendo al beneficio a los funcionarios de planta y a contrata con mejor desempeño según el proceso de calificaciones verificado el año anterior al de la percepción del beneficio.

**Artículo 21°** Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que le corresponda, con el resultado de las calificaciones, la unidad encargada de personal ordenará a los funcionarios de cada escalafón, incluyendo al personal a contrata, por estricto orden de puntaje en forma descendente, sin considerar el grado de remuneraciones.



ILUSTRE MUNICIPALIDAD SAN JUAN DE LA COSTA  
ALCALDIA

## DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SUS ASOCIACIONES

**Artículo 22°** La municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la o 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 resultados del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios.

**ANÓTESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE, CÚMPLASE Y ARCHIVASE.-**



**FRANCISCO VASQUEZ BURGOS**

**SECRETARIO MUNICIPAL**



**BERNARDO CANDIA HENRIQUEZ**

**ALCALDE**

BCH/FVB/mag

Distribucion:

1. Alcaldía
2. Secretaría Municipal.
3. Dirección de Finanzas.
4. Dirección Control
5. Encargada de Personal
6. Comité Técnico Municipal.