



**ILUSTRE MUNICIPALIDAD  
TOLTÉN**

**DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° 232/2002**  
NUEVA TOLTÉN, 12 JUN 2002

**LA ALCALDIA DECRETO HOY LO QUE SIGUE:**

**VISTOS:**

- Ley 19.803 que establece Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, publicada en el Diario Oficial con fecha 27 de Abril de 2002.

- Certificado N° 52 del 11 de Junio de 2002 del Secretario Municipal, en que el H. Concejo Municipal en su reunión extraordinaria N° 09 celebrada con fecha 03 de Junio de 2002 aprobó el Reglamento de Incentivos de los funcionarios Municipales.

- Decreto Alcaldicio Exento N° 657 de fecha 11 de Diciembre de 2001, que aprueba estimación de ingresos y gastos del Municipio de Toltén para el año 2002.

- El texto refundido de la Ley 18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades", y en uso de las facultades que se me confieren:

**DECRETO:**

1.- **APRUÉBASE** Reglamento de Incentivos para funcionarios Municipales, de acuerdo a lo indicado en vistos.

2.- **DESÍGNASE** a los siguientes funcionarios Municipales, quienes conformarán el Comité Técnico Municipal, de acuerdo a lo establecido en el Art. 5° de la Ley 19.803:

Representantes Sr. Alcalde:

1. Sr. Rigoberto Negrón Santander
2. Sra. Carmen Sepúlveda Aurolo
3. Sr. Gonzalo Espinoza Barrientos

Representantes Asociación de Funcionarios:

1. Sr. Pedro Morales Floody
2. Sr. Guillermo Baeza Poveda.
3. Sr. Lizandro Villarroel Gatica

3.- **NÓMBRASE** Secretaria del Comité Técnico Municipal a la Encargada de Personal, Sra. Verónica Palma Huerta.

4.- **GÍRENSE** los fondos de acuerdo a los ítems correspondientes.

5.- **CONSIDÉRESE** el Reglamento de Incentivos parte integrante del presente Decreto.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**RIGOBERTO NEGRON SANTANDER**  
SECRETARIO MUNICIPAL



**RABAEEL GARCIA FERLICE**  
ALCALDE

RGF/RNS/RGB/svu.

Distribución:

- Dirección de Administración y Finanzas.
- Asociación de Funcionarios Municipales Toltén.
- Unidad de Control Municipal.
- Oficina de Partes, Archivo e Informaciones. /



**ILUSTRE MUNICIPALIDAD  
TOLTEN**

## **REGLAMENTO**

### **SISTEMA DE INCENTIVOS**

**LEY 19.803**

**REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN  
DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 19.803**

**VISTOS:**

Lo establecido en la Ley 18.695 “Orgánica Constitucional de Municipalidades”, en la Ley 19.803, que establece un sistema de incentivos de remuneraciones a los funcionarios Municipales y el acuerdo del H. Concejo Municipal de la Municipalidad de Toltén, en su sesión extraordinaria N° 09 de fecha 03 de Junio de 2002.

**Artículo 1°:** Establécense las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regula la Ley 19.803, en la Municipalidad de Toltén.

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

**Artículo 2°:** La Municipalidad de Toltén otorgará a sus funcionarios, de planta y a contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1° de enero de 2002, en los términos y condiciones establecidas en la Ley N° 19.803.

Esta asignación considerará los siguientes componentes:

- a) Incentivo por gestión Institucional, vinculado al cumplimiento eficiente y eficaz de un programa anual de mejoramiento de la gestión municipal, con objetivos específicos de gestión institucional, medibles en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.
- b) Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal.

**Artículo 3°:** El Alcalde, en el mes de junio de cada año, mediante decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico a que se refiere el artículo 4° de la Ley N° 19.803, a quien le corresponderá proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, que debe considerar:

- a) los objetivos de gestión municipal para el año siguiente y,
- b) las metas a cumplir en el mismo periodo por cada una de las unidades de trabajo del municipio.

El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión 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 antes mencionada.

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 de trabajo municipal.

El Comité Técnico Municipal deberá efectuar la correspondiente proposición de Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión en un plazo máximo de tres meses contado desde la fecha de su instalación.

Para elaborar el proyecto de dicho Programa, el Comité Técnico solicitará a todas las jefaturas de unidades 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 todo el personal municipal. Para tal objeto el Comité Técnico propondrá la documentación necesaria para facilitar y orientar la participación de los funcionarios en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, los Departamentos tendrán 20 días corridos para entregar dichas propuestas.

**Artículo 4°:** El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficiencia y eficacia en el accionar municipal, teniendo como objetivo específicos, entre otros, lograr un mejoramiento en la calidad y cobertura de los servicios y en general en la atención al usuario, un uso eficiente de los recursos municipales, mayor eficiencia institucional en la determinación y manejo de los procedimientos, transparencia y fortalecimiento en la gestión del recurso humano, y el aumento de la productividad.

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 tiempo 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 periodo de ejecución del programa antes mencionado y de los objetivos y metas que en él se establezcan, corresponderá al periodo 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 artículo 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 artículo 9° de la misma Ley.

## **II. FORMA DE MEDICION Y PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS.**

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

**Artículo 7°:** Los objetivos de gestión institucional y las metas asignadas a cada unidad de trabajo serán priorizados por el Comité, 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. En base a la prioridad otorgada a cada objetivo de gestión institucional, o metas por unidades de trabajo, se asignarán las siguientes ponderaciones:

- a) Los objetivos de gestión institucional de alta prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de 70%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- b) Los objetivos de gestión institucional de mediana prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de 20%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.
- c) Los objetivos de gestión institucional de baja prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de 10%, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.

Se deberá considerar a lo menos un objetivo de gestión o meta por unidad de trabajo, según corresponda, para cada una de las prioridades antes señaladas.

Respecto a las metas por unidad de trabajo municipal se aplicará igual sistema de ponderaciones.

### **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 8°:** 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 las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el encargado de la unidad de control municipal antes del 28 de febrero de cada año.

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

En consecuencia, el Concejo Municipal determinará en definitiva 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 áreas 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 unidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de diciembre del respectivo año con la cifra comprometida en el correspondiente objetivo o meta.

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

El grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión institucional de la Municipalidad o de las metas por unidad de trabajo, según corresponda, se calculará multiplicando el grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión o meta, 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 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 cero.

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 artículo 2° de la Ley N° 19.803.

**Artículo 10°:** Para el adecuado control del 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 unidad de control municipal en las fechas que determine el Programa. Lo anterior, no obsta a que la unidad de control 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.

El Jefe de la Unidad de control 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 motivos fundados, en el evento que durante el periodo 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, informando el Alcalde al Comité Técnico Municipal sobre la situación suscitada, con el objeto de que dicho Comité efectúe una proposición y seguidamente se someta al acuerdo del Concejo Municipal.

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

#### **IV. PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

**Artículo 12°:** Conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 19.803, si no existe acuerdo entre el alcalde y la o las asociaciones de funcionarios, sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se considerará un incentivo por desempeño individual, para cuyo efecto, el Alcalde, previa aprobación del Concejo, podrá acordar en el mes de diciembre de cada año, con la o las asociaciones de funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

**Artículo 13°:** Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo a cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el periodo a evaluar, dependiendo de su resultado el derecho de éste a obtener el beneficio. Las tareas, deberán determinarse en función de los objetivos