

REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE FRESIA

DECRETO ALCALDICIO N° 3791 /

FRESIA., 31 DIC. 2019

VISTOS:

1° La Necesidad de refundir el Reglamento del Programa Mejoramiento de la Gestión Municipal.

2° La Ley N° 18.883 de 1989 "Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales"

3° Las facultades que me confiere la Ley N°18.695 "Orgánica constitucional de municipalidades";

4° El fallo del tribunal Electoral Regional de la Xa. Región de Los Lagos, de fecha 01.11.2016, que proclama Alcalde de la Comuna, según Art. 127 de la Ley 18.695 "Orgánica Constitucional de las municipalidades";

5° El Decreto Alcaldicio N°1544 de fecha 13 de mayo de 2019, que nombra orden de subrogancia para Secretaría Municipal;

6° El Decreto Alcaldicio N°1001 de fecha 04.04.2019, que nombra Director Titular para la Dirección de Control;

DECRETO:

1° FIJASE, texto refundido del Reglamento correspondiente al Programa de Mejoramiento de Gestión Municipal de la Municipalidad de Fresia, con la finalidad de dar una forma nueva a la composición escrita ya existente, debido a sus diferentes modificaciones establecidas por ley.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y ARCHÍVESE.



ARMANDO OYARZO SANHUEZA  
SECRETARIO MUNICIPAL (S)

RGB/AOS/AOS/HVC/vmc.



RODRIGO GUARDA BARRIENTOS  
ALCALDE DE LA COMUNA



## Reglamento Programa Mejoramiento de la Gestión Municipal

### Vistos:

Lo establecido en la ley N°18.965 Orgánica Constitucional de municipalidades: la ley N°19.803 que establece Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal. La ley N° 20.198 que modifica la ley N°19.803 y la ley N° 20.723 que modifica la ley N° 19.803 homologarla con la dispuesta en la ley N°19.553 que conoce una asignación modernización a la administración pública.

### Reglamento sobre Incentivo para el Mejoramiento de la Gestión Municipal.

#### Disposiciones Generales:

**Artículo 1º:** Establézcase las normas necesarias para la aplicación de sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal reguladas por las leyes N° 19.803, N° 20.198 y N° 20.723 en la Municipalidad de Fresia

**Artículo 2º:** La asignación antes referida, considera como componente un **Incentivo por Gestión Institucional** vinculado al cumplimiento eficiente y eficaz de un Programa Anual de Mejoramiento de Gestión Municipal, con objetivos específicos de gestión institucional, medible en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.

**Artículo 3º:** Asimismo se considera componente de la asignación, un **Incentivo de desempeño Colectivo** por el área de trabajo, vinculados al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal, sin perjuicio de la sustitución de este incentivo por otro desempeño individual en las condiciones que se establece en la ley.

**Artículo 4º:** La asignación para mejoramiento de la gestión municipal, contempla de igual modo un **componente denominado base**, que se otorgará uniformemente a todo personal municipal.

**Artículo 5º:** 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 en cada cuota será equivalente, respectivamente, al valor acumulado entre los meses 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 asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados. La asignación será tributable e imponible para los efectos de salud y de pensiones.

**Artículo 6º:** La Municipalidad considerará en su presupuesto el monto anual para el pago de estas asignaciones. Sin perjuicio de lo anterior, la municipalidad no podrá destinar al incentivo de desempeño colectivo o de desempeño individual, según corresponda, más de un tercio del monto señalado en el presente inciso, considerando para este efecto las siguientes asignaciones.

- a) Sueldo base
- b) Asignación municipal del artículo 24 del decreto ley N° 3551 de 1980
- c) Asignación de los artículos 3 y 4 de la ley N° 18.717
- d) Bonificación artículos 10° y 11° de la Ley N°18.695
- e) Asignación del artículo 1 de la ley N° 19.529

**Artículo 7º:** Para determinar el monto de la asignación que le corresponderá a cada funcionario de acuerdo al grado de encasillamiento se deberán considerar los siguientes estipendios:

- f) Sueldo base
- g) Asignación municipal del artículo 24 del decreto ley N° 3551 de 1980
- h) Asignación de los artículos 3 y 4 de la ley N° 18.717 y
- i) Asignación del artículo 1 de la ley N° 19.529

#### **Del incentivo por Gestión Institucional**

**Artículo 8º:** El incentivo por gestión institucional se considera en unión 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.

**Artículo 9º:** El alcalde mediante decreto, dispondrá la instalación, organización y funcionamiento del comité técnico municipal. Este comité estará integrado como mínimo por cuatro personas, siendo la mitad representantes de la o las asociaciones de funcionarios existentes en el municipio regidos por la ley N° 18.883 y actuará como Secretario del comité, El Jefe o Encargado de personal, o de quien haga sus veces.

**Artículo 10º:** El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año presente atendidos los recursos disponibles, dará derecho a los funcionarios a una bonificación de un 7,6% de las remuneraciones indicadas en el artículo 7º de este reglamento, 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%.

**Artículo 11º:** 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 el efecto le presente la Dirección de Control de la municipalidad.

#### **Del incentivo de desempeño colectivo**

**Artículo 12º:** El incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo vincula el cumplimiento de metas por dirección, el que contemplará la asignación de responsabilidades específicas en los niveles que corresponda que permitan coordinar 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.

La bonificación no podrá exceder del 8% de las remuneraciones indicadas en el artículo 7º de este reglamento, siempre que la dirección, departamento o unidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 90% de las metas anuales comprometidas en el programa de mejoramiento de 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%

#### **Del incentivo de desempeño individual**

**Artículo 13º:** Conforme a lo dispuesto en el artículo 9º de la ley N° 19.803, si no existe acuerdo entre el alcalde y la o las asociaciones de funcionarios existentes en el municipio de los funcionarios de planta y contrata regidos por la ley N° 18.883 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 14º:** Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por jefe directo a cada funcionario las que deben ser cumplidas durante el periodo a evaluar dependiendo de su resultado el derecho a este a obtener el beneficio. Las tareas, deberán determinarse 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 15º:** Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá, la Oficina de personal con el resultado de las calificaciones, establecerá escalafones paralelos, uno para el personal de planta y otro para el personal a contrata. La bonificación no podrá exceder del 8% para el primer tercio mejor calificado de cada escalafón y hasta el 4% para los funcionarios que les sigan en el orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejor evaluados de cada escalafón.

En caso de mantenerse la igualdad resolverá la junta Calificadora.

**Artículo 16º:** Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual en base al cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que le beneficiará, con el resultado de evaluaciones, el departamento de personal, durante la primera quincena 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 obtenida.

**Artículo 17º:** En caso de producirse situaciones de igualdad en el resultado a que se refiere en el artículo anterior entre dos o más funcionarios de cada escalafón, para determinar al o los funcionarios a quienes les corresponderá el beneficio se aplicaran los siguientes elementos dirimente en el orden de propiedad que se señala:

- a) Mejor puntaje de calificación obtenido en los factores y/o subfactores que evalúan aspectos de rendimiento, calidad y productividad, según corresponda, y en este orden.
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el periodo de evaluación inmediatamente anterior al señalado en la letra al precedente, siempre que todos los funcionarios en situación de dirimir presenten o conserven calificación por el respectivo período.
- c) Menor número de inasistencia en el período de calificación que da lugar al pago del beneficio.
- d) Mejor puntaje de calificación en el factor que evalúa los aspectos de 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 período de calificaciones.
- f) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el periodo sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período.
- g) Ausencias de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente.
- h) Ausencia de anotaciones de demérito en el período de calificaciones considerado para el otorgamiento del beneficio.

Si subsistiere el empate, la Junta Calificadora dirimirá considerando la antigüedad, primero en el cargo, después en la Municipalidad, después en la Administración pública.

**Artículo 18º:** De no existir el acuerdo el acuerdo al que se refiere el artículo 13º de este reglamento, entre el alcalde y la o las asociaciones de funcionarios existentes en el municipio de los funcionarios de planta y contrata regidos por la Ley Nº 18.883 la aplicación de este incentivo se efectuará considerando el resultado de la aplicación del sistema de calificación de desempeño establecido en la Ley Nº 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 19º:** Lo establecido respecto incentivo por desempeño colectivo o por desempeño individual, es sin perjuicio de previsto en artículo 6º del presente reglamento.

#### Del componente base.

**Artículo 21º:** De acuerdo a lo establecido a la Ley Nº 20.723, el componente base a que se refiere el artículo 9º bis y el artículo 4º del presente reglamento, será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3º de la Ley Nº 19.803 y artículo 7º del presente reglamento.

#### De la homologación de la Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, con la dispuesta en la ley 19.553 que concede una Asignación de Modernización a la Administración Pública.

**Artículo 20º:** La remuneración bruta mensual correspondiente a los meses de mayo, julio y octubre y diciembre, que resulte al incluir la Asignación de Mejoramiento de Gestión Municipal y según los porcentajes que correspondieren, deberán compararse con el total de la remuneración equivalente, en los mismo grados estamentos, de la escala única de sueldos, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El funcionario podrá percibir el monto de la Asignación de Mejoramiento de Gestión Municipal que sumada a las demás remuneraciones que se señalan a continuación, no exceda al equivalente en la escala única de sueldos contenida en el decreto ley Nº 249, de 1974, para igual porcentaje de cumplimiento de la asignación de modernización establecida en la ley Nº 19.553 que concede asignación de modernización y otros beneficios que indica.

En caso de requerirse ajustes, se considera la asignación de mejoramiento de la gestión municipal sin separar sus componentes y como un solo monto.

La sumatoria de rentas que se comparan corresponderá a los componentes de las escalas que se indican a continuación, procedimiento al pago de los demás conceptos que percibe cada funcionario municipal de acuerdo a las nomas que los rigen:

#### **I. Escala municipal del personal regido por el título II del decreto ley Nº 3.551, de 1981:**

- a) sueldo base
- b) incremento del artículo 2º del decreto ley Nº 3.501, de 1980;
- c) asignación del artículo 24 del decreto ley Nº 3.551 de 1981;
- d) bonificaciones de artículo 3º de la ley 18.566;
- e) bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley Nº 18.675;
- f) asignación del artículo 4º de la ley Nº 18.717;
- g) asignación del artículo 21 de la ley Nº 19.429;
- h) asignación del artículo 1º de la ley Nº 19.529;

- i) asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la ley 19.803 modificadas por la ley 20.723, considerando el componente base de la letra c) y el grado de cumplimiento obtenido para los incentivos de las letras a) y b), todas del inciso primero del artículo 2º .

**II Escala única de sueldos del personal regido por el artículo 1º del decreto ley N° 249;**

- a) Sueldo base ;
- b) Incremento del artículo 2º del decreto ley N° 3.501, de 198
- c) Asignación del artículo 3º del decreto ley N° 479 de 1974;
- d) Asignación del artículo 6º del decreto ley N° 1.770 , de 1.977;
- e) Asignación de artículo 17 de la ley N° 19.185,
- f) Bonificación del artículo 3º de la ley N° 18.566;
- g) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;
- h) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429,
- i) Asignación de modernización de la ley N° 19.553 , considerando las cantidades para los meses de marzo , junio ,septiembre y diciembre de cada año , productos de porcentajes establecidos en los números 1,2 y 3 del artículo 1º de la ley N° 20.212 para los distintos grados de cumplimientos establecidos , cuando corresponda .

Todas las rentas que correspondan a los grados de la escala única de sueldos a que se refiere se refiere el numero II precedentes serán publicadas en el sitio electrónico institucional de la Contraloría General de la República, en los meses pertinentes, para cada uno de los porcentajes de cumplimiento de la asignación de modernización el estamento de auxiliares que carece de equivalencia de grados en la escala única de sueldos no será considerado como profesional.

En caso alguno, la aplicación de las normas señaladas en los incisos precedentes podrá significar una disminución de los sueldos base mensuales establecidos en la ley N° 20.624, que modifica la escala de sueldo base fijada para el personal de las municipalidades por el artículo 23 del decreto ley N° 3.551, de 1981.

**De la bonificación compensatoria.**

**Artículo 21º:** Los funcionarios beneficiados de la asignación contemplada en el presente reglamento, tendrán derecho a una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que este afecta la asignación de mejoramiento de la gestión municipal cuyo monto será el que resulte de aplicar el correspondiente porcentaje de la cotización sobre el valor de dicha asignación , según sea el sistema o régimen provisional de afiliación del trabajador.

Esta bonificación compensatoria se calcula conforme a los límites de imposibilidad establecida por la legislación vigente y de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercer del artículo 1º de la ley N° 19.803.

**Del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.**

**Artículo 22º:** El Programa de Mejoramiento de Gestión Municipal es un instrumento que contiene los objetivos y metas de la municipalidad y sus unidades, las que propone obtener una mayor eficiencia y eficacia global en la gestión y en sus diferentes áreas, y de manera de su verificación se realice a través de los medios específicos que contempla el presente reglamento.

**Artículo 23º:** El Comité Técnico Municipal elaborará y presentará al alcalde a mas tardar dentro del mes de octubre de cada año, una Propuesta de Programa de Mejoramiento de la Gestión

Municipal para el año siguiente, el cual, es caso de ser aceptado por el alcalde, se presentará para su aprobación al concejo conjuntamente con el proyecto de presupuesto a más tardar el 15 de diciembre de cada año.

**Artículo 24º:** Sin perjuicio de la debida correspondencia del Programa con el Plan de Desarrollo Comunal y el Presupuesto municipal, el programa podrá considerar, entre otras, 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 ;
- h) Planificación y control de gestión;

**a) Administración financiera:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en la planificación, administración y control de ingresos y gastos.

**b) Desarrollo territorial:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en la planificación e intervención de medio físico de la comuna.

**c) Desarrollo social:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas conceptos y disposiciones legales en la planificación y realización de actividades orientadas a mejorar las condiciones sociales, culturales, deportivas, salud, educación y seguridad de la población en la Comuna.

**d) Desarrollo económico:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnica, concepto y disposiciones legales en la planificación y realización de actividades orientadas a mejorar las condiciones económicas de la población de la población de la comuna.

**e) Atención al usuario:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en el cómo se realizan los servicios de la municipalidad a los ciudadanos.

**f) Prestación de servicios:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en ámbitos técnicos de ejecución de las actividades del municipio.

**g) Gestión de Recursos Humanos:** Se referirá a todas aquellas meterías que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en la administración del desempeño de los Funcionarios del Municipio.

**h) Planificación y Control de Gestión:** Se referirá a todas aquellas materias que se relacionen con métodos, técnicas, conceptos y disposiciones legales en la planificación, realización y evaluación de los objetivos y resultados del municipio.

El programa podrá considerar objetivos en las áreas señaladas y metas específicas medibles o valoradas, que permitan establecer diversos grados de cumplimiento.

**Artículo 25º:** El Comité Técnico Municipal podrá reunirse periódicamente para evaluar la ejecución del programa y sus resultados, y propondrá al alcalde los ajustes que sea necesario introducir, los que deberán ser sometidos a la aprobación del concejo.

**Artículo 26º:** Los objetivos institucionales del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal se ponderarán de la siguiente manera:



- a) **Objetivo de alta prioridad:** que tendrán en conjunto una ponderación de un 60% pudiendo dividirse entre los objetivos de gestión clasificados en esta categoría
- b) **Objetivo de mediana prioridad:** que tendrán en conjunto una ponderación de un 30% pudiendo dividirse entre los objetos de gestión clasificados en esta categoría ;
- c) **Objetivo de menor prioridad:** que tendrán en conjunto una ponderación de un 10% pudiendo asimismo dividirse entre los objetivos de esta categoría.

Los objetivos de desempeño colectivo del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal se ponderaran bajo la misma modalidad que los objetivos institucionales, en caso de existir más de una meta colectiva por área de trabajo.

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 que existan una política de mejoramiento continuo, que involucre determinados objetivos de gestión no se podrán establecer metas menos exigentes que las establecidas o logros en periodo anteriores.

**Artículo 27º:** Cada Director o jefe de las respectivas unidades municipales será responsable directo del avance permanente de los objetivos comprometidos para el área específica a su cargo, debiendo generar los mecanismos internos que permitan un adecuado control de éstos y de la veracidad de la información acerca de su cumplimiento.

**Artículo 28º:** La Dirección de Control de la Municipalidad podrá realizar periódicamente exámenes o auditorías a los sistemas de información y programas de actividades para el cumplimiento de metas de cada unidad y de municipalidad en su conjunto, ya sean antes, 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.

#### De la determinación de grados de cumplimiento del programa de mejoramiento de gestión.

**Artículo 29º:** El concejo evaluará y sancionará el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, respecto del año calendario inmediatamente anterior, según el informe que al afecto le presente la Dirección de Control de la municipalidad.

Este procedimiento se realizará por el Concejo dentro del mes de Abril de cada año, señalado al afecto, el grado de cumplimiento global y el porcentaje de la asignación por desempeño institucional, y por desempeño colectivo, sin correspondiera.

**Artículo 30º:** 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 por ciento.

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 haya sido

MUNICIPALIDAD DE FRESIA

asignado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo anterior, sumándose luego cada uno de estos resultados parciales.

**Artículo 31º:** Para la medición y evaluación del desempeño individual, deberá atenderse a lo dispuesto en el artículo 13º del presente reglamento.



ARMANDO OYARZO SANHUEZA  
SECRETARIO MUNICIPAL (S)



RODRIGO GUARDA BARRIENTOS  
ALCALDE DE LA COMUNA



RGB/AOS/AOS/HVC/vmc