



D.A. EXENTO N° 6.454.

SAN BERNARDO, mayo 12 de 2014.-

VISTOS:

- El Reglamento N° 19, Sobre Asignación de Incentivos de Mejoramiento de la Gestión, de la Ilustre Municipalidad de San Bernardo
- El Acuerdo del H. Concejo Municipal, adoptado en Sesión Ordinaria N° 50, de fecha 15 de abril de 2014;
- Las facultades que me confiere la ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades,

DECRETO:

1°.- Ratificase en toda y cada una de sus partes el Reglamento N° 19, sobre Asignación de Incentivos de Mejoramiento de la Gestión de la I. Municipalidad de San Bernardo, cuyo texto se anexa al presente D.A. Exento, pasando a formar parte integrante de éste.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

RODOLFO MUÑOZ CASTILLO
SECRETARIO MUNICIPAL



NORA CUEVAS CONTRERAS
ALCALDESA

GPR.

Distribución: Direcciones y Departamentos Municipales



I. MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDO
SECRETARIA MUNICIPAL

TEXTO REFUNDIDO AL 31.03.14

Reglamento N° 19

Sobre asignación de incentivos de mejoramiento de la gestión, de la Ilustre Municipalidad de San Bernardo

Artículo 1°

Apruébese en todas y cada de sus partes el Reglamento N°19, de "**Sobre asignación de incentivos de mejoramiento de la gestión**", de la Ilustre Municipalidad de San Bernardo", que regulan las Leyes N° 19.803, N° 20.008 y N° 20.723, cuyo texto es el siguiente:

I. PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDO.

Artículo 2°

La Municipalidad de San Bernardo otorgará a sus funcionarios, de planta y a contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, en los términos y condiciones establecidas en la Ley N° 19.803, N° 20.008 y *las modificaciones introducidas por la ley N° 20.723*.

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.

El Cumplimiento de las metas institucionales permite una bonificación al año siguiente, calculada sobre las remuneraciones del personal de planta y contrata de acuerdo a la definición de remuneración contenida en el artículo 3° de la Ley N° 19.803, según la siguiente escala:

- Si el logro de las metas institucionales es igual o superior a 90%, los funcionarios percibirán una bonificación en sus remuneraciones de:

Año 2014	6%
Año 2015	6.8%
Año 2016 en adelante	7.6%

- Si el logro de las metas institucionales se cumple en el rango del 75% al 89%, ambos numerales inclusive, los funcionarios percibirán una bonificación en sus remuneraciones de:

<i>Año 2014</i>	<i>3%</i>
<i>Año 2015</i>	<i>3.4%</i>
<i>Año 2016 en adelante</i>	<i>3.8%</i>

- Si el logro de las metas institucionales es inferior al 75%, los funcionarios no percibirán bonificación en sus remuneraciones por este componente de la asignación.

b) **INCENTIVO DE DESEMPEÑO COLECTIVO** por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal.

Junto con percibir el incentivo por cumplimiento de metas institucionales, según la escala precedente; los funcionarios de planta y contrata que obtengan logros específicos con su unidad, podrán obtener una bonificación calculada sobre la remuneración definida en el artículo 3 de la Ley N° 19.803, de acuerdo a la siguiente escala:

- Si el logro de las metas colectivas es igual o superior al 90%, los funcionarios adscritos a la unidad que alcanza dicho logro, percibirán una bonificación en sus remuneraciones de:

<i>Año 2014</i>	<i>4%</i>
<i>Año 2015</i>	<i>6%</i>
<i>Año 2016 en adelante</i>	<i>8%</i>

- Si el logro de las metas colectivas se cumple entre el rango del 75% al 89%, los funcionarios adscritos a la unidad que alcanza dicho logro, percibirán una bonificación en sus remuneraciones de:

<i>Año 2014</i>	<i>2%</i>
<i>Año 2015</i>	<i>3%</i>
<i>Año 2016 en adelante</i>	<i>4%</i>

- Si el logro de las metas colectivas son inferiores al 75%, los funcionarios adscritos a la unidad no percibirán bonificación en sus remuneraciones por este componente de la asignación.

c) **UN COMPONENTE BASE, pagadero a todo evento, que estará compuesto por un porcentaje fijo y por el cual los funcionarios percibirán una bonificación en sus remuneraciones de:**

<i>Año 2014</i>	<i>10%</i>
-----------------	------------

<i>Año 2015</i>	<i>12.5%</i>
<i>Año 2016 en adelante</i>	<i>15%</i>

Artículo 2° bis

La remuneración bruta mensual correspondiente a los meses de mayo, julio, octubre y diciembre, que resulte al incluir la asignación de mejoramiento de la gestión municipal y según los porcentajes que correspondieren, deberá compararse con el total de la remuneración equivalente, en los mismos grados y estamentos, de la Escala Única de Sueldos, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El funcionario podrá percibir el monto de asignación de mejoramiento de gestión municipal que, sumada a las demás remuneraciones que se señalan en el cuadro contenido en el artículo 9 ter inciso 4° de la ley N° 19.803, no exceda al equivalente de la Escala Única de Sueldos contenida en el decreto ley N° 249, de 1974, para igual porcentaje de cumplimiento de la asignación de modernización establecida en la ley N° 19.553, que concede asignación de modernización y otros beneficios que indica.

En caso de requerirse ajustes, se considerará la asignación de mejoramiento de la gestión municipal sin separar sus componentes y como un solo monto. La sumatoria de rentas que se comparan corresponderán a los componentes de las escalas que se señalan en el inciso 4° del artículo 9 ter de la Ley N° 19.803, procediendo el pago de los demás conceptos que percibe cada funcionario municipal de acuerdo a las normas que los rigen.

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 5° de la Ley N° 19.803.

El Comité Técnico Municipal estará integrado por 3 funcionarios titulares y 3 funcionarios suplentes designados por *el Alcalde* y por otros 3 funcionarios titulares y suplentes, designados por las asociaciones de funcionarios de manera proporcional a su número de asociados, mediante procedimiento eleccionario libre, secreto e informado. Se establecerá asimismo, el orden de prelación de los respectivos suplentes.

El referido Comité no podrá estar integrado por funcionarios dependientes de la Dirección de Control, ni del Departamento de Presupuesto de la Secretaría Comunal de Planificación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5° de la ley N° 19.803, el Comité Técnico Municipal será coordinado por un Secretario Ejecutivo, quien deberá ser un profesional de la dotación de la Administración Municipal. El Secretario Ejecutivo no integrará el Comité, no obstante tendrá derecho a voz.

El Comité Técnico Municipal, elaborará y presentará *al Alcalde* a más tardar en la última semana del mes de Septiembre de cada año, una propuesta de Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal para el año siguiente, el cual en caso de ser aceptado por ésta, se

presentará para su aprobación al Concejo Municipal conjuntamente con el proyecto de presupuesto.

La propuesta señalada en el inciso anterior, deberá en todo caso contener indicadores objetivos de medición cualitativa y cuantitativa de la gestión municipal, incorporando las variables de eficacia y eficiencia.

Para elaborar el proyecto de dicho Programa, el Comité Técnico solicitará a todas las Direcciones, Juzgados de Policía Local, Administración Municipal y Alcaldía, que formulen proposiciones de metas de gestión institucionales y colectivas 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, a través de su Secretario Ejecutivo, dispondrá de la documentación necesaria para facilitar y orientar la participación de los funcionarios de la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

Con el objeto de asegurar el debido respaldo presupuestario que demandará la ejecución de las metas de Programa de Mejoramiento de la Gestión, el Comité Técnico convocará, a través de su Secretario Ejecutivo, al Secretario Comunal de Planificación, quien deberá evacuar el informe correspondiente a más tardar la última semana del mes de agosto.

Artículo 3° bis

Durante el proceso de aplicación del Programa de Mejoramiento de la Gestión, y a requerimiento de cualquier unidad, el Comité Técnico Municipal deberá absolver las consultas formuladas, para interpretar el objetivo, las medidas, actividades, fórmulas de cálculo y todo elemento que sirva para definir una meta. En este caso, deberá participar en las sesiones el Director de Control, y los pronunciamientos deberán evacuarse en un plazo no superior a 10 días hábiles siguientes a la sesión convocada para dicho fin.

Artículo 4°

Se entiende por Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, el instrumento que contiene los objetivos y metas de la Municipalidad de San Bernardo y sus unidades; metas que se proponen obtener en el período de un año calendario, y su resultado orientado a obtener una mayor eficacia y eficiencia en la gestión y en sus diferentes áreas, y de manera que su verificación se realice a través de los medios objetivos y explícitos.

El programa a que se hace referencia debe ser coherente con los lineamientos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Comunal y con el marco de las políticas que forman parte de él. Dicho Programa deberá ser adecuadamente coordinado y armonizado con los demás instrumentos de gestión municipal que establece la normativa vigente. Además, deberá fundamentarse técnicamente.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión debe considerar:

a) Los objetivos de gestión institucional para el año siguiente y,

b) Las metas a cumplir en el mismo periodo para las unidades de trabajo del municipio.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión contemplará además para cada objetivo de gestión y metas 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 a los integrantes del cuerpo directivo y jefes o encargados de sub-unidades, como jefes de los centros de responsabilidad para el cumplimiento de las metas institucionales o colectivas, según indique el PMG, por lo que deberán realizar las acciones pertinentes de coordinación y supervisión de las actividades necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos de gestión.

Para facilitar la gestión del cumplimiento de metas, las direcciones contemplarán a un encargado de gestión, quien deberá al menos pertenecer al escalafón profesional o jefatura.

El Programa contendrá objetivos y metas específicas mensurables, que permitan establecer diversos grados de cumplimiento. Asimismo, en cada área se definirán etapas con sus respectivos plazos, y en cada una de ellas, el resultado específico esperado.

El Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficacia y eficiencia en el accionar municipal, teniendo como objetivos específicos, entre otros, lograr un mejoramiento en la calidad y cobertura de los servicios y el uso eficiente de los recursos municipales.

Artículo 5º

El Alcalde propondrá al Concejo Municipal, conjuntamente con el proyecto de Presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, que le haya presentado el Comité Técnico Municipal. *El Concejo Municipal al aprobar el mencionado programa, deberá considerar la debida correspondencia que éste tenga con el Plan de Desarrollo Comunal y el Presupuesto Municipal.*

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

El período de ejecución del Programa antes mencionado y de los objetivos y metas que en él se establezcan, corresponderá al comprendido entre el **1º de enero** al **31 de diciembre** del año siguiente al de su formulación, y establecerá por norma general, etapas cuatrimestrales de verificación de estado de cumplimiento, al último día hábil de los meses de Abril, Agosto y Diciembre, sin perjuicio que se determinen otras fechas intermedias según el Programa de Mejoramiento de la Gestión. Por excepción, y fundado en la naturaleza de cada meta, podrá establecerse una fecha anterior de cumplimiento.

Una vez aprobado el presupuesto y el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, y dentro del mes de diciembre, *el Alcalde* o quien *este* designe, 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 en el evento que se haya dispuesto aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el artículo 9° de la misma ley.

II. FORMA DE MEDICIÓN Y PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS.

Artículo 6°

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal contendrá indicadores 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.

La medición de la gestión de la Municipalidad para determinar el cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, deberá contemplar un conjunto armónico y sistemático de indicadores, los cuales serán instrumentos de medición de las variables asociadas a las metas y podrán ser de carácter cuantitativos o cualitativos, de manera que puedan expresar grados de logro sobre la base de una escala. El tipo de indicadores que utilizará el sistema, podrán ser los siguientes:

- a) Eficacia: para establecer el grado del logro de cumplimiento de los objetivos planteados. Se medirá especialmente a través de la cobertura de los programas de gestión respecto del total de los grupos objetivos, y
- b) 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 final y el costo de los insumos, o relacionando el número de beneficios o prestaciones otorgadas con dotación de recursos de servicio, ya sea financieros, humanos o de capital, o, a través del tiempo estimado de implementación de acciones para el cumplimiento de la meta.

Artículo 7°

Los objetivos de gestión institucional y las metas asignadas a cada unidad de trabajo serán priorizadas considerando la importancia de su contribución para el cumplimiento de los objetivos generales de la Municipalidad, clasificándose de tal forma en objetivos o metas, según corresponda, de alta, mediana o baja prioridad.

Sobre la base del concepto de prioridad otorgado 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 un 45%, 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 un 35%, 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 un 20%, 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 LA EVALUACIÓN Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.

Artículo 8º

De acuerdo a lo establecido en el artículo 8º 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 de que deberá presentar la Dirección de Control municipal, antes del **15 de febrero** de cada año y para lo cual deberá realizar los procesos de auditoría a los indicadores y medios verificadores pertinentes, que permitan validar dicho cumplimiento de metas.

El informe de auditoría 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 sancionará el grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión fijados para el año precedente, fijándose automáticamente 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. Asimismo, el Concejo Municipal, al validar el cumplimiento de las metas, velará especialmente por la revisión de los indicadores y medios verificadores asociados a metas de la Dirección de Control.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de Control, deberá pronunciarse sobre el cumplimiento de metas de manera cuatrimestral, luego que la Administración Municipal haya cerrado el proceso de aseguramiento de la calidad de los productos asociados a metas, según se establece en el Artículo 10 de presente reglamento.

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 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.

En los casos en que exista una política de mejoramiento continuo, que involucre determinados objetivos de gestión, no se podrán establecer metas menos exigentes que las establecidas o los logrados en periodos anteriores.

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°

La Administración Municipal, será la unidad encargada del proceso de control de gestión, entendida ésta como el cumplimiento de la sistematización de la información asociada a las medidas o medios verificadores de las metas.

Para el adecuado control de avance del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional, las unidades municipales deberán, a través de sus respectivos encargados de gestión, informar de su estado y resultados parciales a la Administración Municipal al último día hábil de los meses de Abril, Agosto y Diciembre –sin perjuicio del cumplimiento de metas en fechas distintas, si así lo establece el PMG.

A su vez, la Administración Municipal, deberá informar en los próximos 5 días hábiles de recepción de los informes cuatrimestrales o parciales, a las respectivas unidades, sobre el estado de a través de sus respectivos encargados de gestión, representándoles las correcciones que eventualmente deberían hacerse a los productos.

Por su parte, las unidades que hubiesen recibido observaciones por parte de la Administración Municipal, deberán implementar las correcciones necesarias en los próximos 5 días hábiles, evacuando un nuevo informe a la Administración Municipal.

Luego de completado el proceso anterior, la Administración Municipal, en los próximos 10 días hábiles, deberá informar a la Dirección de Control el consolidado de metas cuatrimestrales o parciales, indicando los eventuales incumplimientos en que se haya incurrido.

Todo lo anterior, no obsta a que la Administración Municipal o la Dirección de Control puedan 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.

Artículo 11°

En todo caso, los objetivos de gestión institucional y las metas por unidades de trabajo que hayan sido determinadas para el respectivo período o año, podrán ser ajustadas o reformuladas por el Concejo Municipal a proposición de la Alcalde(sa), en la forma establecida en el artículo 3° bis de este Reglamento.

Con todo, dicho proceso sólo se activará por razones externas calificadas como fuerza mayor y/o imprevistos, que limiten o dificulten seriamente su logro o bien si se producen reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítemes relevantes para su cumplimiento.

Corresponderá a la Dirección de Control informar a la Administración Municipal y la Alcalde(sa), sobre las causas externas calificadas, con el objeto de que se tome conocimiento y los resguardos procedimentales descritos anteriormente. En caso que ello llegara a ocurrir, la Dirección de Control, deberá incluir en su informe final de cumplimiento de metas del año calendario, al Concejo Municipal, el recalcu de porcentajes y/o ponderadores que implique el retiro de metas por fuerza mayor.

Artículo 12°

El incumplimiento de alguna meta institucional o colectiva al 31 de Diciembre, será traspasada automáticamente para el siguiente año calendario, asociada al centro de responsabilidad que no la cumplió, o bien a la municipalidad en su conjunto, si la meta incluía a toda la corporación. Estas metas de arrastre, sólo podrán ser eliminadas o modificadas por el Concejo Municipal, a propuesta de la Alcalde(sa), previa sugerencia del Comité Técnico Municipal, y en el marco del PMG del año siguiente a su incumplimiento.

Artículo 13°

El incumplimiento de alguna meta institucional o colectiva, especialmente en aquellos casos en que esta situación implique la no obtención de incentivos por parte de la totalidad

de los funcionarios, tratándose de una meta institucional; o de los funcionarios de alguna Dirección, tratándose de una meta colectiva; implicará la ordenación de Investigación sumaria por parte del Alcalde, a fin de descartar negligencias funcionarias.

Artículo 14°

En caso de realizarse ajustes en el reglamento interno municipal, las metas institucionales o colectivas podrán ser reasignadas por el Concejo Municipal a propuesta de la Alcalde(sa), previa sugerencia del Comité Técnico Municipal. Para efectos de lo anterior, la Dirección de Control deberá realizar el recalcu de porcentajes, para establecer el cómputo total o parcial de la meta, debiendo informar de estas modificaciones al Concejo Municipal.

En caso que el cambio de dependencia de un funcionario durante el año de ejecución del programa de Mejoramiento de la Gestión lo ubique en unidades con diferentes grados de cumplimiento de metas colectivas, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados en el trimestre respectivo, de acuerdo a los mismos principios establecidos en el artículo 1° de la ley N° 19.803

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

Artículo 15°

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

Artículo 16°

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 este funcionario 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 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 hábiles contados desde su comunicación. Si el funcionario no informa, se entenderá que asume las tareas asignadas. El Jefe directo tendrá un plazo de dos días hábiles para resolver, si no lo hiciera se entenderán aceptadas las observaciones del funcionario. Si el Jefe directo rechazare dichas observaciones, los funcionarios tendrán derecho a recurrir por escrito ante *el Alcalde* en el plazo de tres días hábiles, quien resolverá, previo informe de la Administración Municipal, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la respectiva presentación. De todas las comunicaciones, observaciones y resoluciones deberá remitirse copia a las direcciones de Administración y Finanzas, y Control.

Artículo 18°

En el mes de enero del año siguiente al del ejercicio correspondiente, el Jefe Directo deberá evaluar el nivel o grado de cumplimiento de las tareas asignadas a los funcionarios de su dependencia, sobre la base de los procedimientos y parámetros acordados en la materia entre *el Alcalde* y las Asociaciones de Funcionarios. De dicho resultado serán notificados los funcionarios durante la primera semana de febrero, quienes tendrán un plazo de cinco días hábiles para interponer un reclamo ante *el Alcalde* por las evaluaciones realizadas. *El Alcalde*, previo informe de la Administración Municipal, deberá resolver dicho reclamo en el plazo de cinco días hábiles contados desde su presentación.

Artículo 19°

Para los efectos de determinar los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual sobre la base del cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiará, el Departamento de Recursos Humanos, durante la primera semana del mes de marzo, teniendo a la vista el resultado de las evaluaciones, 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 20°

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, se aplicarán los siguientes elementos dirimentes, 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 la Ley N° 18.883.
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el periodo 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 periodo. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos los que 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 periodo sujeto a evaluación, siempre que no presente, asimismo, anotaciones de demérito en el mismo periodo.
- e) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente.
- f) Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo.
- g) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio, y
- h) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo.

Con todo, en caso de mantenerse la igualdad resolverá *el Alcalde*.

Artículo 21°

De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 15 de este Reglamento, entre *el Alcalde* y las Asociaciones 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 y, el reglamento municipal respectivo, 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 22°

Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá, con el resultado de las calificaciones, la oficina encargada del 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.

Artículo 23°

En caso de producirse situaciones de igualdad de puntaje de calificaciones entre dos o más funcionarios de un mismo escalafón, para determinar al o los funcionarios a quienes les corresponderá el beneficio se aplicarán los siguientes elementos dirimentes, 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 la Ley N° 18.883, en el factor que evalúa el rendimiento.
- b) Mejor puntaje de calificación obtenido en el periodo 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 periodo. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos los que se encuentren con igualdad de puntaje. Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo.

- c) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el periodo sujeto a evaluación, siempre que no presente, asimismo, anotaciones de demérito en el mismo periodo.
- d) Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente.
- e) Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo.
- f) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio.
- g) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo.

Con todo, en caso de mantenerse la igualdad resolverá el Alcalde.

V. DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SU ASOCIACIÓN.

Artículo 24°

La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a las asociaciones de funcionarios en el marco del presente Reglamento, implementará un proceso informado sobre la elaboración, aplicación, evaluación y resultados del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios

Artículo 25°

Deróguese en todas y cada una de sus partes el Reglamento sobre asignación de mejoramiento de la gestión Municipal, de fecha 04 de junio del 2002, aprobado por D.A. Exento N° 3.755 de fecha 11 de junio del 2002.