



I. Municipalidad de Dalcahue

APRUEBA ACTUALIZACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE LA ASIGNACION DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL LEY 19803.

DECRETO ALCALDICIO N° 2.616

DALCAHUE, 14 de noviembre de 2025.-

VISTOS: La Ley N° 19803 que establece Asignación de mejoramiento de la Gestión Municipal. La Sentencia de Proclamación en la Causa Rol N° 111-2024 del tribunal Electoral Regional de los Lagos de fecha 30 de Noviembre de 2024 y que declara Alcaldesa. los artículos 12, inciso cuarto, 56 y 63 de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, texto refundido; y artículo 1545 y siguientes del Código Civil.

CONSIDERANDO:

- El Certificado N° 136 de fecha 12 de Noviembre de 2025 de la Secretaría Municipal, que certifica la aprobación de la Actualización del Reglamento del Concejo Municipal en la Sesión Ordinaria N° 34/2025.
- Que, debido al incendio ocurrido en el año 2018, no existen registros del reglamento anterior.

DECRETO:

1. APRUÉBASE: La actualización del Reglamento Interno de Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal LEY 19.803 de la I.Municipalidad de Dalcahue.

2. DERÓGASE, toda versión o registro previo del Reglamento de la Asignación de Mejoramiento de la Gestión que haya existido con anterioridad, en virtud de la aprobación del nuevo reglamento

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, Y ARCHÍVESE.



RCC



MAB



FRP





I. Municipalidad de Dalcahue



**ALCALDESA DE LA COMUNA
DALCAHUE**



**SECRETARIA MUNICIPAL
DALCAHUE**



RCC



MAB



FRP



Acceder al documento en línea



MARÍA ALEJANDRA VILLEGAS HUICHAMÁN
ALCALDESA



CLARA INES VERA GONZALEZ
SECRETARIA MUNICIPAL

**ACTUALIZACION REGLAMENTO INTERNO
ASIGNACION DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION
MUNICIPAL LEY 19803
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE DALCAHUE**

Artículo N.º 1: Se establecen las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regula la Ley N.º 19.803, en la Municipalidad de Dalcahue.

TITULO I

Procedimiento para la Formulación del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión de la Municipal de Dalcahue

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

Esta asignación será percibida por los funcionarios municipales de planta y a contrata que se encuentren en servicio a la fecha de pago, efectuándose en cuatro cuotas anuales durante los meses de mayo, julio, octubre y diciembre. El monto de cada cuota corresponderá al valor acumulado del beneficio entre los siguientes períodos: enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre y octubre-diciembre, considerando la aplicación mensual de la asignación.

Si un funcionario cesa en sus funciones antes de finalizar el trimestre correspondiente, recibirá el pago proporcional a los meses completos efectivamente trabajados. Esta asignación será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones.

Esta asignación considerará los siguientes componentes:

- a) Incentivo por gestión institucional, vinculado al cumplimiento de un Programa anual de gestión municipal, con objetivos específicos de gestión institucional, medibles objetivamente a través de indicadores.
- b) Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad de trabajo municipal.

c) Componente base, conforme a lo dispuesto en el artículo 9° bis de la Ley N.º 19.803.

Artículo 2° bis: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N.º 19.803, los funcionarios beneficiarios de la asignación de mejoramiento de la gestión municipal tendrán derecho, además, a una bonificación no imponible, destinada a compensar las cotizaciones previsionales y de salud que afecten dicha asignación. Esta bonificación no será base de cálculo para ninguna otra remuneración o beneficio, y su monto se determinará conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 3°: En el mes de noviembre de cada año, el Alcalde, mediante Decreto Alcaldicio, dispondrá la instalación del Comité Técnico a que se refiere el artículo 4° de la Ley N° 19.803. Este comité deberá considerar a lo menos cuatro integrantes y sus respectivos suplentes, correspondiendo la mitad de ellos a representantes nombrados por el alcalde y la otra mitad a representantes de la o las asociaciones de funcionarios existentes en el municipio; en caso de no existir asociación, el personal elegirá a sus representantes de acuerdo con la modalidad que establezca el reglamento. Actuará como secretario del comité el jefe o encargado de personal, o quien haga sus veces en el municipio. Dicho Comité será responsable de proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión (PMG), el cual deberá incluir:

- a) Los objetivos de gestión institucional para el año siguiente.
- b) Las metas que deberá cumplir cada unidad de trabajo municipal en el mismo período.

El Programa deberá establecer, para cada objetivo y meta, los indicadores que permitan evaluar su grado de cumplimiento, a fin de determinar la procedencia del pago de las asignaciones señaladas en la ley citada.

Asimismo, se asignarán responsabilidades específicas en los niveles correspondientes, con el propósito de coordinar y supervisar las acciones necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales y las metas de las unidades municipales.

El Comité Técnico Municipal contará con un plazo máximo de dos meses, contados desde su instalación, para presentar la propuesta del Programa.

Para su elaboración, el Comité solicitará a las jefaturas de todas las unidades municipales que presenten propuestas de objetivos y metas para el año siguiente, debiendo garantizarse la plena información y participación del personal municipal. El Comité entregará la documentación e instrucciones necesarias para orientar dicha participación.

Artículo 4º: El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá incorporar los principios de eficiencia y eficacia en el accionar municipal, y coordinarse armónicamente con los demás instrumentos de gestión establecidos en la normativa vigente.

Artículo 5º: El Programa será propuesto por el Alcalde/sa al Concejo Municipal junto con el Proyecto de Presupuesto, y deberá ser aprobado antes del 15 de diciembre.

Su ejecución abarcará desde el 1º de enero hasta el 31 de diciembre del año siguiente a su formulación. Una vez aprobado el Presupuesto y el Programa, el alcalde/sa, durante el mes de diciembre y antes de su entrada en vigor, informará a todo el personal municipal sobre su contenido y sobre los recursos destinados al pago de los incentivos establecidos en el artículo 2º de la Ley N° 19.803.

TÍTULO II

Mecanismos de Medición, Procedimientos de Evaluación y Control del Cumplimiento de los Objetivos y Metas

Artículo 6°: El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión deberá contener una serie de requisitos para la correcta elaboración y evaluación, cada compromiso deberá contar con los siguientes requisitos: (anexo 1)

- a) Objetivo General:** Declaración precisa y específica que define los resultados que cada Dirección Municipal (Metas Colectivas), así como el Municipio en su conjunto (Meta Institucional), se proponen alcanzar dentro de un período determinado. Estas metas están orientadas a optimizar procesos, servicios y resultados institucionales, formulándose de manera clara para identificar el qué, el para qué y, cuando corresponda, el cómo. Asimismo, deben ser medibles, verificables y estar alineadas con los lineamientos estratégicos y normativos de la Municipalidad.
- b) Meta Específica:** La meta específica es el resultado puntual, concreto y verificable que se espera lograr dentro del periodo de ejecución del PMG. Está directamente alineada con un objetivo general y detalla de forma precisa qué se va a lograr, en qué cantidad, en qué plazo y, en muchos casos, en qué condiciones. Debe cumplir con los requisitos de ser medible, alcanzable, relevante para la gestión municipal y limitada en el tiempo. La meta específica da forma operativa al objetivo específico, traduciendo la intención general en un compromiso concreto.
- c) Medio Verificador:** Es la fuente de información o evidencia concreta que respalda de manera objetiva que la meta ha sido cumplida. Debe ser tangible, confiable y fácilmente accesible para fiscalización. En un PMG, los medios verificadores suelen ser documentos, registros administrativos, actas, reportes, bases de datos, fotografías, certificados, entre otros, que permiten validar los resultados obtenidos frente a los compromisos adquiridos.

- d) Indicador:** Es la herramienta de medición que permite cuantificar el grado de avance o cumplimiento de una meta. Un indicador responde a cómo se medirá la meta y proporciona una referencia numérica para determinar si se ha alcanzado el resultado esperado. Los indicadores deben ser claros, relevantes, medibles y comparables en el tiempo. En el PMG, los indicadores suelen expresarse como fórmulas, porcentajes, tasas o números absolutos.
- e) Meta:** Es el valor cuantitativo o cualitativo que representa el resultado esperado del indicador. Funciona como una referencia exacta que define cuándo se puede afirmar que la meta está cumplida. En un PMG, este valor debe ser realista pero desafiante, de forma que motive la mejora continua, sin ser inalcanzable.
- f) Ponderación:** Es el peso relativo o importancia asignada a cada meta dentro del conjunto total de compromisos del PMG. Expresada en porcentaje, la ponderación incide directamente en el cálculo de la evaluación final del programa. La asignación de ponderaciones responde a criterios de prioridad estratégica, impacto en la gestión municipal y alineación con lineamientos ministeriales o normativos. Una meta con alta ponderación implica que su cumplimiento o incumplimiento tendrá mayor efecto en la calificación global del PMG.

Artículo 7°: Conforme al artículo 8° de la Ley N° 19.803, corresponde al Concejo Municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales y de las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, sobre la base del informe que, antes del 31 de marzo de cada año, deberá presentar el encargado de la Unidad de Control, de acuerdo con las funciones que la Ley Orgánica de Municipalidades le asigna.

El informe deberá detallar el grado de cumplimiento alcanzado al 31 de diciembre del año anterior para cada objetivo y meta por unidad de trabajo.

En base a este informe, el Concejo Municipal determinará:

a) El grado de cumplimiento global de los objetivos institucionales y el porcentaje del incentivo correspondiente.

b) El grado de cumplimiento de las metas colectivas por área de trabajo y el incentivo aplicable.

El pronunciamiento del Concejo deberá emitirse a más tardar en abril de cada año.

Artículo 8°: El grado de cumplimiento de cada objetivo o meta se establecerá comparando el resultado efectivo alcanzado al 31 de diciembre con la cifra comprometida.

El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional correspondientes al año anterior, considerando los recursos disponibles, dará derecho a una bonificación de:

- a) 7,6%, si la municipalidad alcanza un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos anuales comprometidos.
- b) 3,8%, si el grado de cumplimiento es inferior al 90% pero igual o superior al 75%.
- c) En caso de que el cumplimiento sea inferior al 75%, no se otorgará el incentivo por gestión institucional.**

El incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo:

- a) La bonificación no podrá superar el 8% de las remuneraciones señaladas en el artículo 3°, siempre que la dirección, departamento o unidad alcance un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de las metas anuales establecidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.
- b) Si el cumplimiento es inferior al 90% pero igual o superior al 75%, la bonificación será del 4%.
- c) En caso de un cumplimiento inferior al 75%, no se otorgará el incentivo por desempeño colectivo.**

El monto total destinado a los incentivos de desempeño colectivo o individual no podrá exceder de un tercio del total de recursos asignados al Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, conforme a lo dispuesto en la Ley N.º 19.803.

El mayor gasto que se origine por concepto de la aplicación de la asignación será de exclusivo cargo municipal.

Artículo 9º: Las jefaturas responsables de la ejecución de los objetivos deberán implementar mecanismos internos permanentes de evaluación, coordinación y seguimiento, informando a la Unidad de Control en las fechas definidas en el Programa.

La Unidad de Control podrá informar cuatrimestralmente al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité Técnico Municipal sobre el avance de los objetivos y metas, y sobre las dificultades detectadas.

Artículo 10º: Los objetivos y metas podrán ser revisados o reformulados por motivos fundados cuando, durante su ejecución, surjan circunstancias imprevistas que dificulten su cumplimiento o se produzcan recortes presupuestarios que afecten ítems esenciales.

El procedimiento será el mismo que el de la formulación y aprobación del Programa, debiendo el Alcalde informar al Comité Técnico para que éste proponga las modificaciones al Concejo Municipal.

TITULO III

Procedimientos para la Medición y Evaluación del Desempeño Individual

Artículo 11°: Si no existe acuerdo entre el alcalde y la(s) asociación(es) de funcionarios sobre la aplicación del incentivo por desempeño colectivo, se aplicará un incentivo por desempeño individual.

En tal caso, el alcalde, previa aprobación del Concejo Municipal podrá acordar en diciembre con la(s) asociación(es) de funcionarios los procedimientos y parámetros para la evaluación individual del personal para el año siguiente.

Artículo 12°: Se establecerán objetivos y metas individuales, consistentes en tareas asignadas por el jefe directo, vinculadas a los objetivos generales y de gestión aprobados por el municipio. Los parámetros de cumplimiento deberán asociarse a indicadores que permitan medir objetivamente su grado de avance.

Artículo 13°: Durante la primera semana de enero, el jefe directo comunicará por escrito las tareas asignadas a cada funcionario.

Los funcionarios podrán presentar observaciones en un plazo de tres días hábiles. El jefe directo deberá responder en igual plazo; si no lo hace, se entenderán aceptadas las observaciones. En caso de rechazo, el funcionario podrá recurrir al Alcalde, quien resolverá, previo informe del Comité Técnico, dentro de los cinco días hábiles siguientes. Todas las actuaciones deberán remitirse en copia a la Unidad de Personal.

Artículo 14°: En enero del año siguiente al evaluado, el jefe directo deberá calificar el cumplimiento de las tareas asignadas, conforme a los parámetros acordados.

Los resultados se notificarán durante la primera semana de febrero, y el funcionario podrá reclamar dentro de los cinco días hábiles siguientes.

El alcalde resolverá en un plazo máximo de cinco días hábiles, previo informe del Comité Técnico.

En el caso del incentivo de desempeño individual, 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 orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejor evaluados de cada escalafón. Con todo, cualquiera sea el mecanismo de evaluación que adopte la municipalidad, el reglamento respectivo deberá garantizar una adecuada objetividad e imparcialidad en sus resultados.

Artículo 15°: La Oficina de Personal, durante la primera semana de marzo, ordenará en forma descendente a los funcionarios de cada planta, incluyendo al personal a contrata, según el puntaje obtenido en la evaluación, sin considerar el grado de remuneraciones.

Artículo 16°: 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 al o los funcionarios a quienes les corresponderá 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 la 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 se 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 asimismo anotaciones de demérito en el mismo período.

- e) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente.
- f) Ausencia de anotaciones de demérito en el período.
- g) Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio.
- h) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo.

En caso de mantenerse la igualdad, resolverá el alcalde

Artículo 17°: Si no existe el acuerdo mencionado en el artículo 11°, se aplicará el sistema de calificación de desempeño regulado por la Ley N° 18.883.

El beneficio corresponderá a los funcionarios de planta y a contrata con mejor desempeño según las calificaciones del año anterior.

Artículo 18°: Para determinar los beneficiarios y el porcentaje a asignar, la Oficina de Personal ordenará a los funcionarios de cada escalafón en forma descendente según su puntaje de calificación, sin considerar el grado de remuneraciones.

Artículo 19°: En caso de empate en el puntaje de calificaciones, se aplicarán los criterios señalados en el artículo 16° de este reglamento.

TITULO IV

De Los Mecanismos de Participación de Los funcionarios y de sus Asociaciones

Artículo 20: La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la o las Asociaciones de funcionarios, de acuerdo con 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.

ARTICULO TRANSITORIO 1°: Una vez de entrada en vigencia el presente reglamento, deróguese todo Reglamento, Decreto o instrucciones anteriores referida a esta materia.

ANEXOS.

ANEXO 1: Tipificación de propuestas de PMG.

Dirección	Objetivo Estratégico	Meta Específica	Medio Verificador	Indicador y meta	Ponderación
DIRECCIÓN MUNICIPAL	Declaración clara y específica que establece el resultado que cada dirección municipal y el Juzgado de Policía Local (METAS COLECTIVAS) incluyendo el Municipio (META INSTITUCIONAL), busca alcanzar en un plazo determinado. Está orientado a mejorar procesos, servicios o resultados institucionales, y se formula de manera precisa indicando el qué, el para qué y, cuándo corresponde, el cómo. Debe ser medible y estar alineado con los lineamientos estratégicos y normativos de la municipalidad.	(La meta específica es el resultado puntual, concreto y verificable que se espera lograr dentro del periodo de ejecución del PMG. Está directamente alineada con un objetivo general y detalla de forma precisa qué se va a lograr, en qué cantidad, en qué plazo y, en muchos casos, en qué condiciones. Debe cumplir con los requisitos de ser medible, alcanzable, relevante para la gestión municipal y limitada en el tiempo. La meta específica da forma operativa al objetivo específico, traduciendo la intención general en un compromiso concreto.)	Es la fuente de información o evidencia concreta que respalda de manera objetiva que la meta ha sido cumplida. Debe ser tangible, confiable y fácilmente accesible para fiscalización. En un PMG, los medios verificadores suelen ser documentos, registros administrativos, actas, reportes, bases de datos, fotografías, certificados, entre otros, que permiten validar los resultados obtenidos frente a los compromisos adquiridos.	Es la herramienta de medición que permite cuantificar el grado de avance o cumplimiento de una meta. Un indicador responde a cómo se medirá la meta y proporciona una referencia numérica para determinar si se ha alcanzado el resultado esperado. Los indicadores deben ser claros, relevantes, medibles y comparables en el tiempo. En el PMG, los indicadores suelen expresarse como fórmulas, porcentajes, tasas o números absolutos.	Es el peso relativo o importancia asignada a cada meta dentro del conjunto total de compromisos del PMG. Expresada en porcentaje, la ponderación incide directamente en el cálculo de la evaluación final del programa. En el caso de la Municipalidad de Dalcahue, la ponderación debe ser 50%, 30% y 20%