

APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE INCREMENTO POR DESEMPEÑO
COLECTIVO DEL ARTICULO 7º DE LA LEY Nº 19.553

Núm. 983.- Santiago, 30 de octubre de 2003.- Vistos: El artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República, el artículo 7º de la ley Nº 19.553 y el artículo segundo transitorio de la ley Nº 19.882; y Considerando: La necesidad de dotar a los jefes superiores de servicio de herramientas destinadas a mejorar la gestión de su institución, que contribuyan a la política de descentralización de la gestión de los servicios públicos y que incentiven el trabajo en equipo de los funcionarios públicos en el cumplimiento de metas orientadas a brindar un mejor servicio a la ciudadanía,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo del artículo 7º de la ley Nº 19.553.

Párrafo 1º
Definiciones y ámbito de aplicación

Artículo 1º.- Para todos los efectos de este reglamento, se entenderá por:

"Autoridades de gobierno": El Presidente de la República, Ministros de Estado, Subsecretarios, Intendentes, Gobernadores y Jefes Superiores de Servicio.

"Dotación efectiva": Personal permanente de la institución que incluye a todos aquellos con derecho al incremento por desempeño colectivo que se encuentren prestando servicios en la institución al momento de definir los equipos. Incluye a los personales de planta y a contrata y a los funcionarios contratados conforme al Código del Trabajo, y excluye a las autoridades de Gobierno.

"Equipos": Conjunto de funcionarios que integran una unidad o área de trabajo en un mismo ámbito funcional o territorial, al cual se asocian metas, objetivos e indicadores.

"Jefe superior de servicio": El subsecretario o jefe superior de un servicio público o entidad correspondiente.

DTO 787, HACIENDA

Art. único a)

D.O. 17.11.2004

Artículo 2º.- Los plazos de días señalados en este reglamento no se suspenderán durante los feriados.

Artículo 3º.- Todas las comunicaciones a que se refiere este reglamento, podrán efectuarse por medios electrónicos, especialmente las señaladas en los artículos 9º, 23 y 29.

Artículo 4º.- El presente reglamento será aplicable a las instituciones afectas a la asignación de modernización de la ley Nº 19.553; al Servicio de Impuestos Internos; y a las entidades que fijen las remuneraciones de sus trabajadores de acuerdo con el artículo 9º del decreto ley Nº 1.953 de 1977 y hayan incorporado en sus sistemas de remuneraciones la asignación de modernización. La Contraloría General de la República accederá al beneficio en los términos

señalados en el inciso segundo del artículo trigésimo segundo de la ley N° 19.882.

Párrafo 2°

De la definición de los equipos

Artículo 5°.- El jefe superior de servicio definirá cada año, antes del 15 de septiembre, los equipos del organismo de su dirección para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año siguiente, teniendo en consideración las características propias del organismo, además de parámetros funcionales o territoriales, o la combinación de ambos.

Los equipos deben contribuir a la realización de uno o más de los objetivos estratégicos del organismo, que deben ajustarse a las políticas y planes sectoriales definidas para el ministerio respectivo, debiendo desarrollar tareas relevantes para la misión institucional, generar información suficiente y cuantificable para la medición de los resultados a través de los indicadores definidos y estar a cargo de un funcionario responsable de la dirección del cumplimiento de las metas, designado como tal por el jefe superior del servicio. Este funcionario deberá desempeñar un cargo directivo o ejercer una jefatura, sea ésta orgánica o funcional, y corresponder al más alto nivel jerárquico del respectivo equipo.

El parámetro territorial podrá establecerse a nivel nacional, regional o provincial. Aquellos servicios que cuenten con unidades administrativas a nivel regional, deben tender a establecer uno o más equipos por cada unidad regional, manteniendo el criterio funcional en lo que respecta al personal que labora en el nivel central, como también al interior de cada unidad regional, si el tamaño y la división de las tareas lo hicieren recomendable.

El parámetro funcional debe corresponder a la ejecución de funciones identificables y relevantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales, radicadas en un centro de responsabilidad y que correspondan a funciones estratégicas o bien a funciones de apoyo para la ejecución de las anteriores. Los funcionarios integrantes de las unidades de auditoría interna podrán ser incorporados a los equipos de apoyo, de estimarlo procedente el jefe superior de servicio.

Artículo 6°.- El número de funcionarios integrantes de cada equipo será determinado por el jefe superior de servicio y podrá ser variable, pero cuidando que tenga una amplitud representativa de las grandes líneas de acción de la entidad en el área territorial y/o funcional correspondiente, de acuerdo al siguiente criterio: La conformación de equipos bajo la perspectiva de la funcionalidad, debe satisfacer la premisa de contar con equipos de personas que trabajen en funciones que signifiquen una importante interdependencia entre sus miembros, entendiéndose lo anterior como una unidad funcional homogénea. La conformación y el tamaño de cada equipo debe ser tal, que permita identificar claramente el aporte de cada unidad funcional, evitando la conformación de equipos con excesiva cantidad de integrantes, de forma tal que se diluya el concepto de unidad funcional homogénea antes señalado.

En aquellas instituciones con una dotación efectiva de más de 50 funcionarios, cada equipo deberá contar con al menos 5 integrantes. En

todo caso, el número de equipos en una institución no podrá ser inferior a dos.

Artículo 7º.- Todos los funcionarios que laboren en las entidades mencionadas en el artículo 4º al momento de determinarse los equipos, con excepción de las autoridades de gobierno y de los funcionarios señalados en los incisos primero y tercero del artículo 8º, deberán ser incluidos en uno de dichos equipos, no pudiendo en caso alguno serlo simultáneamente en más de uno.

Los funcionarios que se incorporen a la institución después de la determinación de los equipos, pero antes del 2 de diciembre del año calendario siguiente al de la determinación señalada, deberán ser integrados a uno de los equipos ya definidos. De haberse incorporado a la institución antes de oficiada la propuesta de convenio de desempeño al ministro del ramo, su integración a un equipo deberá producirse antes de ocurrido el último evento indicado. Por otra parte, si la incorporación ocurre después de oficiada la propuesta de convenio, la integración del nuevo funcionario deberá tener lugar dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su incorporación, mediante una resolución del jefe superior de servicio que indique el equipo al que se integra. La mencionada resolución deberá ser visada por el subsecretario respectivo en aquellas entidades distintas a subsecretarías, se entenderá formar parte de los anexos a que se refiere el inciso segundo del artículo 18 y deberá hacer mención del convenio de desempeño establecido en el artículo 17, debiendo remitirse una copia al ministro del ramo.

Los funcionarios que se incorporen a la institución a partir del 2 de diciembre del año calendario siguiente al de la determinación de los equipos, no serán incorporados en ninguno de los equipos ya definidos y consiguientemente no tendrán derecho al incremento por desempeño colectivo a pagar el año siguiente al de su incorporación.

Artículo 8º.- Los funcionarios que fueren designados en comisión de servicio en otra institución de aquellas señaladas en el artículo 4º, distinta de la que pertenecen, durante el año siguiente a aquel en que se definen los equipos, deberán ser incorporados a un equipo en la institución de destino mientras se encuentren prestando servicios en esa institución, en la forma y plazos señalados en el inciso segundo del artículo anterior. El jefe superior de la institución de destino, considerando las funciones señaladas en la comisión de servicio, determinará el equipo a que se integre, debiendo informar a la institución empleadora, a más tardar el 20 de enero del año siguiente a aquel en que se prestaron los servicios, del grado de cumplimiento de las metas alcanzadas por el equipo al que se integró el funcionario en comisión de servicio, para efectos del pago del incremento, el que será realizado por la institución de origen.

Aquellos funcionarios designados en comisión de servicio en instituciones no beneficiarias del incremento por desempeño colectivo durante el año siguiente a aquel en que se definen los equipos, permanecerán como miembros de los equipos que ya estuvieren integrando, o de no integrar ninguno, al momento de ordenarse su comisión de servicio, deberán ser incorporados a un equipo en la institución a la que pertenecen.

Los funcionarios que hayan sido designados en comisión de servicio para realizar estudios en el país o en el extranjero durante el año calendario siguiente al de la determinación de los equipos, hayan o no sido beneficiados por una beca, no serán incluidos en equipo alguno y no tendrán derecho al incremento por desempeño colectivo durante el período que dure la comisión de servicio.

Artículo 9º.- El jefe superior de servicio podrá cambiar de equipo a los funcionarios de su institución mediante resolución

fundada, visada por el subsecretario respectivo en aquellas entidades distintas a las subsecretarías. Dicha resolución deberá notificarse al funcionario.

El funcionario que dentro de una misma institución hubiere sido destinado durante el año calendario a más de un equipo, devengará el incremento por desempeño colectivo correspondiente a los equipos donde haya servido, en forma proporcional al tiempo servido en cada uno de ellos.

Artículo 10°.- En aquellos casos en que la dotación efectiva de una institución al momento de definir los equipos sea inferior a 20 funcionarios, el jefe superior de servicio podrá proponer al ministro del ramo, antes del 15 de septiembre de cada año, no definir equipos en su institución. El señalado ministro, a propuesta del jefe superior de servicio o por propia iniciativa, y mediante un decreto que debe contar con la visación del Ministro de Hacienda, podrá integrar el incentivo por desempeño colectivo al incremento por desempeño institucional y adicionar los respectivos montos, de tal forma que el porcentaje máximo por este incentivo ascenderá a un 9% en caso de cumplirse el 90% o más de las metas institucionales o a un 4,5%, cuando éstas alcancen a un 75% o más y no superen el 90%. El decreto mencionado deberá dictarse antes del 1 de octubre del respectivo año, debiendo enviarse al Ministro de Hacienda para su visación antes del 30 de noviembre del mismo año.

Párrafo 3°

De las metas de gestión, sus indicadores y ponderadores

Artículo 11.- Cada jefe superior de servicio definirá para los distintos equipos de su institución, los objetivos y las metas de gestión, anuales y pertinentes, que efectivamente contribuyan a mejorar el desempeño institucional, los que deben ajustarse a las políticas y planes sectoriales definidas para el ministerio respectivo, con sus correspondientes indicadores y ponderadores. De ser posible, deberá incorporarse en esta instancia un profesional con el conocimiento técnico necesario para brindar la asistencia técnica pertinente.

Los objetivos o las metas de gestión e indicadores de cada equipo deberán estar vinculados a las definiciones de misión institucional, objetivos estratégicos y productos relevantes de cada servicio, validadas en el sistema de planificación y control de gestión del Programa de Mejoramiento de la Gestión a que se refiere el artículo 6° de la ley N° 19.553. En todo caso, no podrán ser metas de gestión aquellas materias constitutivas de obligaciones funcionarias reguladas por la ley N° 18.834.

No podrán definirse menos de tres metas de gestión para cada equipo.

Artículo 12.- Las metas de gestión, medidas a través de sus indicadores, deberán apuntar a alguna de las siguientes dimensiones:

- a) Eficacia: Se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados por parte del equipo, sin considerar los recursos utilizados para ello.
- b) Eficiencia: Relaciona la obtención de un producto, meta u objetivo y los insumos o recursos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de resultado.

- c) Economía: Se vincula a la capacidad de un equipo para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos de la meta asignada.
- d) Calidad del Servicio: Es la capacidad del equipo para satisfacer en forma oportuna y adecuada las necesidades de sus usuarios o beneficiarios.

Para la definición de las metas de gestión podrán utilizarse las herramientas y conceptos desarrollados sobre esta materia en el Programa de Mejoramiento de la Gestión, en la formulación de indicadores en el proceso presupuestario u otras que se estimen pertinentes.

Artículo 13.- Se definirán ponderadores para cada una de las metas de gestión definidas. La sumatoria de todos los ponderadores debe totalizar un 100%, no pudiendo cada ponderador tener una valoración inferior a 10% ni superior a 40%.

Las ponderaciones deben guardar relación con la relevancia de la meta para la institución y el grado de dificultad en su cumplimiento.

Artículo 14.- Cada meta de gestión deberá llevar asociado un indicador de desempeño representativo, de manera que permita medir objetivamente su grado de cumplimiento. Cada indicador debe tener expresión numérica.

Artículo 15.- La definición preliminar de metas, objetivos, indicadores y ponderadores para el año siguiente, deberá efectuarse a más tardar el 15 de octubre de cada año, para los efectos de lo señalado en el inciso segundo del artículo 29.

El período de ejecución de las metas de gestión deberá corresponder al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año siguiente al de su definición. En caso de tratarse de metas a cumplir en un período más largo de un año, deberán definirse etapas que coincidan con un año calendario.

Artículo 16.- Podrán establecerse porcentajes mínimos de cumplimiento para cada una de las metas de gestión e indicadores de desempeño comprometidos. Dichos porcentajes mínimos deberían resultar significativos para el cabal cumplimiento de las metas.

En aquellos casos en que importe un mejoramiento continuo, no se podrán establecer metas de gestión o porcentajes de cumplimiento menos exigentes que las establecidas o las logradas en períodos anteriores.

Párrafo 4°

De los Convenios de Desempeño

Artículo 17.- A más tardar el 30 de octubre de cada año, los jefes superiores de servicio harán llegar al ministro del cual dependen o con el cual se relacionan una propuesta de convenio de desempeño, la que contendrá la definición de los equipos, las metas de gestión y los objetivos, con sus correspondientes indicadores y ponderadores. El ministro podrá solicitar a profesionales de su dependencia la revisión técnica de la propuesta de convenio.

El ministro podrá oficiar al jefe superior de servicio, formulando observaciones a la propuesta de convenio dentro de los 10 días siguientes a la recepción de ésta. Si así lo hiciere, el jefe superior de servicio

dispondrá de 5 días desde recibido el oficio del ministro para subsanar las observaciones formuladas.

Si el ministro no manifiesta reparos a la propuesta oficiada, o haciéndolo éstas son subsanadas, él y el jefe superior de servicio suscribirán el convenio de desempeño en una fecha no superior al 30 de noviembre.

En la documentación que se acompañe al ministro se incluirán como antecedente los comentarios, sugerencias y alcances de las Asociaciones de Funcionarios formulados conforme a lo señalado en el inciso segundo del artículo 29.

DTO 787, HACIENDA

Art. único b)

D.O. 17.11.2004

Artículo 18.- El convenio de desempeño deberá contener al menos:

- 1°.- La individualización del ministro del ramo y del jefe superior del servicio, según corresponda;
- 2°.- El objetivo general del convenio que se suscribe;
- 3°.- La identificación de los equipos;
- 4°.- Las metas específicas para cada equipo a alcanzar durante el año siguiente y los respectivos indicadores de desempeño, así como los ponderadores que se le hubieren asignado a las diferentes metas;
- 5°.- La forma de evaluación del cumplimiento de las metas;
- 6°.- El plazo en que deberán cumplirse las metas fijadas;
- 7°.- Los mecanismos de control del convenio por las partes;
- 8°.- La firma de las partes.

La individualización de los funcionarios que integran cada equipo de trabajo y su responsable, deberán establecerse en un anexo que se entenderá formar parte integrante del convenio de desempeño. Asimismo, la explicación de las metas y de los indicadores de gestión, podrán señalarse en un anexo similar.

Artículo 19.- Mediante resolución o decreto, el respectivo jefe superior de servicio formalizará el convenio de desempeño dentro de los 10 días siguientes a su suscripción. Tratándose de servicios distintos a subsecretarías, las resoluciones deberán ser visadas por el correspondiente subsecretario.

Artículo 20.- Una vez fijadas las metas de gestión, excepcionalmente éstas podrán ser revisadas o redefinidas mediante una resolución fundada del jefe superior de servicio, autorizada por el ministro con quien se hubiere suscrito el convenio, en el caso que durante el período de ejecución del mismo se presenten causas externas, de fuerza mayor o caso fortuito, calificadas y no previstas, que limiten seriamente su logro o bien se produzcan reducciones forzosas en el presupuesto dispuestas por la autoridad financiera, destinadas a financiar ítem relevantes para su cumplimiento.

La calificación de las causas y posterior revisión de las metas, será realizada por el ministro del ramo, previa solicitud del jefe superior de servicio, la que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes a aquel en que este último tomó conocimiento del hecho.

Párrafo 5°

De la evaluación del cumplimiento de las metas de gestión

Artículo 21.- La evaluación del cumplimiento de las metas de gestión corresponderá al jefe superior de servicio y tendrá por objeto determinar el grado de cumplimiento de las metas fijadas, mediante la medición a través de los indicadores establecidos, considerando siempre la ponderación relativa de tales metas.

Artículo 22.- Cada jefe superior de servicio, durante el tercer trimestre de cada año, deberá realizar una evaluación parcial del cumplimiento de las metas de gestión correspondiente al primer semestre de ese año. Para estos efectos, designará a un funcionario para que elabore un informe preliminar de evaluación. Este funcionario deberá tener los conocimientos técnicos necesarios y desempeñar un cargo directivo, ejercer una jefatura o servir un cargo profesional. Durante el mes de julio de cada año, los responsables de los equipos definidos para su institución deberán informar a este funcionario respecto del grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos y metas definidos para su equipo. Estos informes preliminares deberán contener como mínimo la cifra de cumplimiento efectivo alcanzada para cada uno de los objetivos y metas de gestión alcanzados al 30 de junio de ese año, además de una evaluación cualitativa que explique las principales desviaciones respecto de los objetivos planteados, junto a los antecedentes pertinentes.

El funcionario encargado de realizar este informe preliminar de evaluación para el jefe superior de servicio, lo efectuará comparando las metas comprometidas con las cifras de cumplimiento efectivo a la fecha, por parte de cada equipo, expresándose el resultado en términos porcentuales.

El jefe superior de servicio analizará el informe preliminar de evaluación presentado, y teniéndolo a la vista, dispondrá la elaboración del informe de evaluación definitivo, el que comunicará a todos los funcionarios integrantes de equipos de trabajo que pertenezcan a su institución, además de las asociaciones de funcionarios a que se refiere el artículo 29, en una fecha que no podrá exceder al 31 de octubre.

Artículo 23.- La evaluación definitiva del cumplimiento de las metas de gestión deberá realizarse una vez concluido el período de ejecución de éstas. Para estos efectos, el jefe superior de servicio designará a un funcionario con las características señaladas en el inciso primero del artículo anterior, para que elabore un informe preliminar de evaluación.

Para lo anterior, los responsables de cada equipo deberán informar al funcionario mencionado, dentro de los 15 primeros días de cada año, respecto del grado de cumplimiento de las metas definidas para su equipo. Estos informes preliminares deberán contener como mínimo la cifra de cumplimiento efectivo alcanzada para cada uno de los objetivos y metas de gestión comprometidas al 31 de diciembre del año anterior, además de una evaluación cualitativa que explique las principales desviaciones respecto de los objetivos planteados, junto a los antecedentes pertinentes.

Con los antecedentes aportados, el funcionario encargado, desarrollará el informe preliminar de evaluación y lo entregará al jefe superior de servicio. El informe preliminar comparará las metas comprometidas con las cifras de cumplimiento efectivo por parte de cada equipo, expresándose el resultado en términos porcentuales. De haberse establecido porcentajes mínimos de cumplimiento para el caso de metas y su indicador asociado, de no conseguirse el mínimo fijado, el grado de cumplimiento será igual a cero.

El nivel de cumplimiento global de cada equipo se calculará multiplicando el nivel de cumplimiento efectivo de cada una de las metas de gestión, por el ponderador que le haya sido asignado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 13, sumándose

luego todos estos resultados parciales y expresándose en un valor porcentual acumulado final.

El jefe superior de servicio analizará el informe preliminar de evaluación presentado, y teniéndolo a la vista, dispondrá la elaboración del informe de evaluación definitivo, donde se determinará el porcentaje de cumplimiento de metas para cada equipo definido para su institución.

El proceso de evaluación deberá estar finalizado a más tardar el 10 de marzo de cada año.

Párrafo 6°

De los mecanismos de verificación

Artículo 24.- El cumplimiento de las metas de gestión de los equipos definidos en una institución, comprometidas en el convenio de desempeño, será verificado por la unidad de auditoría interna del ministerio correspondiente con la colaboración de la unidad de auditoría del servicio o aquella que cumpla tales funciones.

No obstante lo señalado en el inciso anterior, las unidades de auditoría del servicio, cuando hayan sido definidas como un equipo o integren otro equipo mayor, se limitarán a proporcionar la información que les sea solicitada por las unidades de auditoría ministeriales en la verificación del cumplimiento de las metas de gestión de su equipo, sin emitir opinión.

En el caso que una unidad de auditoría ministerial corresponda a la unidad de auditoría de una subsecretaría de ese ministerio, y esa unidad de auditoría haya sido definida como un equipo por el respectivo subsecretario o integre otro equipo mayor, la verificación del cumplimiento de las metas de gestión de ese equipo será realizada por esa unidad, la que en todo caso deberá informar fundadamente al subsecretario respectivo.

Artículo 25.- A efectos de ejecutar la verificación correspondiente, el ministerio del ramo dispondrá la creación de los mecanismos necesarios para controlar y evaluar el cumplimiento de las metas de gestión de las subsecretarías y servicios de su ministerio.

Con tal propósito, los ministerios podrán encargar la realización de exámenes selectivos de los sistemas de información de los servicios de su sector, los cuales podrán realizarse antes, durante o después del proceso de evaluación del nivel de cumplimiento de las metas de gestión.

Artículo 26.- El Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, haciendo uso de las facultades otorgadas por el decreto supremo N° 12, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 1997, velará por la correcta aplicación del sistema de verificación, especialmente cuando el cumplimiento de las metas de gestión de los equipos no guarde relación con el cumplimiento de las metas institucionales definidas en el sistema de planificación y control de gestión del Programa de Mejoramiento de la Gestión.

Artículo 27.- A efectos de cumplir con el proceso de verificación, cada jefe superior de servicio, a más tardar el 7 de febrero del año siguiente, enviará al ministro del ramo el informe definitivo con los antecedentes sobre el grado de cumplimiento de cada

indicador de desempeño y el grado de cumplimiento total de las metas de gestión por cada uno de los equipos definidos para su institución en el año precedente.

El ministro respectivo dispondrá hasta el 15 de febrero para dar su conformidad o formular las observaciones que dicho informe le merezca. Si formula observaciones, el jefe superior del servicio, dentro de los cinco días siguientes a su recepción, deberá subsanarlas e informar de los cambios realizados al ministro. Éste dispondrá entonces de cinco días para prestar su conformidad al informe corregido.

Una vez obtenida la conformidad del ministro del ramo, el servicio correspondiente señalará el nivel de cumplimiento global de cada equipo en el año calendario inmediatamente anterior, a través de una resolución visada por el subsecretario respectivo, cuando no se trate de subsecretarías. Estas resoluciones, que deben emitirse antes del 1 de marzo de cada año, certificarán tales grados de cumplimiento.

En la documentación que se acompañe al ministro se incluirán como antecedente los comentarios, sugerencias y alcances de las Asociaciones de Funcionarios formulados conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 29.

Artículo 28.- Lo dispuesto en los artículos precedentes es sin perjuicio de las medidas que pueda adoptar al respecto el jefe superior del servicio, quien es el responsable último de la veracidad de la información sobre el cumplimiento de las metas.

Párrafo 7º

De los mecanismos de consulta e información a los funcionarios y sus Asociaciones

Artículo 29.- El jefe superior de cada servicio implementará un mecanismo informativo y consultivo con las asociaciones de funcionarios constituidas de acuerdo a la ley N° 19.296 que existan en su institución, para el proceso de fijación de las metas por equipo y para la fase de evaluación del cumplimiento de las metas fijadas.

El jefe superior de servicio, a más tardar el 15 de octubre de cada año, deberá solicitar a las asociaciones de funcionarios señaladas en el inciso anterior, su opinión acerca de las metas definidas para los equipos de su institución. Las asociaciones podrán allegar sus comentarios, sugerencias y alcances dentro de los 7 días siguientes desde la recepción de la solicitud.

Dentro de los 10 días siguientes de terminada la total tramitación de la resolución que aprueba el convenio, el respectivo jefe superior de servicio lo pondrá en conocimiento de todos los funcionarios integrantes de equipos que pertenezcan a su institución y de las asociaciones de funcionarios señaladas en el inciso primero.

De la misma manera, cada jefe superior de servicio deberá informar a las mencionadas asociaciones del resultado de la evaluación del cumplimiento de las metas de gestión en una fecha que debe anteceder en por lo menos 7 días al envío al ministro del ramo del informe definitivo relativo al cumplimiento de dichas metas por cada uno de los equipos definidos para su institución. Las asociaciones podrán allegar sus comentarios, sugerencias y alcances dentro de los 5 días siguientes a que la evaluación les fuera informada.

Después de haber dado el ministro del ramo su

conformidad al informe definitivo de cumplimiento de metas, el respectivo jefe superior de servicio lo pondrá en conocimiento de todos los funcionarios integrantes de equipos que pertenezcan a su institución, además de las asociaciones de funcionarios, dentro de los siguientes 10 días.

Párrafo 8°

De la determinación y pago de los porcentajes de este incremento

Artículo 30.- A más tardar, el 10 de marzo de cada año, los jefes superiores de servicio, considerando el grado de cumplimiento de las metas establecidas según la certificación señalada en el inciso tercero del artículo 27, determinarán, a través de una resolución visada por el subsecretario respectivo, en el caso de tratarse de servicios distintos a subsecretarías, los porcentajes a pagar por concepto del incremento por desempeño colectivo. En todo caso, los funcionarios integrantes de cada uno de los equipos con derecho a este incremento, percibirán siempre igual porcentaje.

La determinación del grado de cumplimiento de las metas y de los porcentajes a pagar por este incremento, incluida la distribución de recursos excedentes señalados en el artículo 31, puede contenerse en la misma resolución.

Artículo 31.- Si el nivel de cumplimiento de las metas de gestión del año precedente fijadas para un equipo es igual o superior al 90%, los funcionarios que integren aquel equipo tendrán derecho a percibir un incremento económico equivalente al 4% de la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4° de la ley N° 19.553, según corresponda. Si dicho nivel fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, los funcionarios integrantes de ese equipo tendrán derecho a percibir un incremento económico equivalente al 2% de las remuneraciones recién señaladas. Los funcionarios que integren equipos cuyo nivel de cumplimiento fuere inferior al 75% no tendrán derecho al incremento por desempeño colectivo.

En el caso de los funcionarios del Servicio de Impuestos Internos, el incremento por desempeño colectivo ascenderá a 6% y 3%, en vez de los incrementos de 4% y 2% señalados en el inciso anterior.

DTO 787, HACIENDA
Art. único c)
D.O. 17.11.2004

Artículo 32.- El componente de incremento por desempeño colectivo se pagará en las fechas determinadas en el artículo 1° de la ley N° 19.553 a todos aquellos funcionarios incorporados en el respectivo convenio de desempeño o en sus anexos, que se encuentren en servicio a la fecha de pago y que integren los equipos que hayan alcanzado los niveles de cumplimiento señalados en artículo anterior.

Si algún funcionario con derecho al incremento por desempeño colectivo cambia de grado durante el año de ejecución del convenio o durante el año de pago del incremento, percibirá el incremento aludido en relación a las remuneraciones correspondientes al grado que

detentaba al momento de devengarse el pago de esta asignación, conforme lo señalado en el inciso segundo del artículo 1° de la ley N° 19.553.

Artículo 33.- La entidad pagadora del incremento por desempeño colectivo será aquella a la que pertenezca el funcionario.

Párrafo 9°

De la distribución de los recursos excedentes

Artículo 34.- Los funcionarios que integren equipos que hayan alcanzado un nivel de cumplimiento de sus metas del 90% o más, incrementarán el incentivo por desempeño colectivo en hasta un máximo de 4% adicional, calculado sobre la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4° de la ley N° 19.553, con aquellos recursos que queden excedentes en la institución como consecuencia de que otras unidades no hayan obtenido dicho nivel de cumplimiento. Este incremento siempre deberá expresarse en términos porcentuales.

Los recursos presupuestarios que se destinen al pago de este incremento por distribución de recursos excedentes equivaldrán, como máximo, al conjunto de los recursos liberados producto de que algunos equipos definidos para la institución hubiesen obtenido niveles de cumplimiento de las metas fijadas inferiores al 90%. En todo caso, sólo el personal integrante de equipos con niveles de cumplimiento de metas iguales o superiores a 90%, que estén considerados en el respectivo convenio de desempeño o en sus anexos, podrán incrementar el incentivo por desempeño colectivo, pero sólo hasta el máximo señalado en el inciso anterior.

Artículo 35.- El jefe superior de servicio distribuirá los recursos excedentes anualmente entre los equipos que hayan obtenido un nivel de cumplimiento de sus metas del 90% o más. En cada uno de los equipos que tengan derecho a recibir estos excedentes, todos los funcionarios integrantes percibirán igual porcentaje, siempre con el tope señalado anteriormente.

De existir dos o más equipos con derecho a recibir estos excedentes, los integrantes de un equipo que obtuvo un nivel de cumplimiento de metas menor, no podrán recibir porcentajes superiores por concepto de esta distribución, en relación a los integrantes del o los equipos que hubieren obtenido niveles superiores de cumplimiento de metas.

Disposiciones Transitorias

Artículo primero transitorio: Durante el año 2004, el incentivo al desempeño colectivo se pagará en relación con el cumplimiento de las metas definidas para el segundo semestre del año 2003, conforme a lo dispuesto en la letra c) del artículo segundo transitorio de la ley N° 19.882.

Artículo segundo transitorio: Todo el proceso de determinación de equipos y sus metas, objetivos, indicadores, ponderadores y mecanismos de verificación, además de la propuesta, suscripción, formalización,

solicitud de opinión y comunicación del convenio de desempeño que rija para el período comprendido entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2004, deberá estar finalizado antes del 31 de diciembre de 2003.

Artículo tercero transitorio: Los funcionarios que se incorporen a alguna de las instituciones señaladas en el artículo 4° como personal de planta o a contrata o contratados conforme al Código del Trabajo durante los meses de julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2003, deberán ser integrados a uno de los equipos ya definidos para cumplir metas de gestión durante el segundo semestre de ese año, y de alcanzar esos equipos los porcentajes de cumplimiento señalados en la ley, percibirán el incentivo al desempeño colectivo en el año 2004 en proporción al tiempo en que se hayan desempeñado en ese equipo. Estos nuevos funcionarios deberán ser integrados mediante una resolución del jefe superior de servicio, la que deberá emitirse antes del 31 de diciembre de 2003. En aquellas entidades distintas a las subsecretarías, esta resolución deberá ser visada por el subsecretario respectivo. Esta resolución se entenderá formar parte de los anexos del convenio de desempeño, debiendo remitirse una copia al ministro del ramo.

Los funcionarios que se incorporen a las instituciones señaladas en el artículo 4° como personal de planta o a contrata o contratados conforme al Código del Trabajo a contar del día 2 de diciembre de 2003, inclusive, no serán integrados a un equipo y consiguientemente no percibirán el incentivo al desempeño colectivo en el año 2004.

Artículo cuarto transitorio: Los funcionarios de planta o a contrata o contratados conforme al Código del Trabajo, pertenecientes a alguna de las instituciones señaladas en el artículo 4°, que durante el segundo semestre del año 2003 fueren designados en comisión de servicio en otra institución de aquellas señaladas en el artículo 4°, distinta a la que pertenezcan, deberán ser incorporados a un equipo en la institución de destino mediante una resolución del jefe superior de servicio de esta última, la que deberá emitirse antes del 31 de diciembre de 2003. Esta resolución deberá ser visada por el subsecretario respectivo en aquellas entidades distintas a subsecretarías. El jefe superior de servicio de la institución de destino deberá informar a la institución a la que pertenecen, a más tardar el 20 de enero de 2004, del grado de cumplimiento de las metas alcanzadas por el equipo que integró el funcionario en comisión de servicio, para efectos del pago del incremento por la institución de origen.

Artículo quinto transitorio: Los jefes superiores de servicios donde se desempeñen Secretarios Regionales Ministeriales a la fecha de publicación en el Diario Oficial del presente decreto, deberán incorporarlos en un equipo y en los anexos del convenio de desempeño establecido para su institución para el año 2004, durante los 15 días siguientes a la fecha antes indicada.

DTO 787, HACIENDA
Art. único d)
D.O. 17.11.2004

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR,
Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de
Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente
a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

DTO 787, HACIENDA
Art. único a)
D.O. 17.11.2004
DTO 787, HACIENDA
Art. único b)
D.O. 17.11.2004
DTO 787, HACIENDA
Art. único c)
D.O. 17.11.2004
DTO 787, HACIENDA
Art. único d)
D.O. 17.11.2004

Asunto del correo:

Decreto 983

Direccion del correo:

Comentario:

[Versiones /](#)

Preparando Versiones. (Espere un momento...)

[Proyectos /](#)

[Enlaces /](#)

- [Otros Sistemas](#)

[Historia de la Ley /](#)

[Datos /](#)

[Subir](#)