

**APRUEBA REGLAMENTO DE INCENTIVOS  
PARA FUNCIONARIAS DE JARDINES  
INFANTILES Y SALAS CUNA V.T.F./**

SANTA BARBARA, 15 de Diciembre de 2014

DECRETO EXENTO (DAEM) N° 995

**V I S T O S**

- 01.- La Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N°18.695 del 31.03.88 y sus modificaciones posteriores.
- 02.- El DFL N° 1-3063 del Ministerio del Interior, que reglamenta los Traspasos de Servicios del Sector Público a los Municipios.
- 03.- El Decreto Alcaldicio (DAEM) N° 183 del 10.08.81, que crea el Departamento Comunal de Educación de la I. Municipalidad de Santa Bárbara.
- 04.- Las Resoluciones exentas que aprueban convenio de funcionamiento de los Jardines infantiles y salas cuna V.T.F. N° 015/0934; 015/0935; 015/0936 del 25.03.2009.-
- 05.- El Manual del programa de transferencia de fondos desde la JUNJI a Entidades sin fines de lucro que creen, mantengan y/o administren Jardines Infantiles, aprobado por Resolución Exenta N° 159 del 14.05.2013.
- 06.- El certificado N° 121 emitido por el Secretario Municipal, que en sesión ordinaria N° 74 del 15 de Diciembre de 2014 el Concejo Municipal de Santa Bárbara POR UNANIMIDAD APRUEBA REGLAMENTO DE INCENTIVOS JARDINES INFANTILES Y SALAS CUNA VIA TRANSFERENCIA DE FONDOS.
- 07.- Las facultades que me corresponden y las necesidades del servicio.-

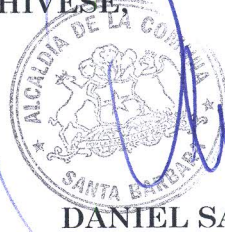
**D E C R E T O**

- 01.- **APUEBESE**, Reglamento de Incentivos al desarrollo laboral para funcionarias de los jardines infantiles y salas cuna V.T.F. de la Comuna de Santa Bárbara.
- 02.-El presente Reglamento se financiará con recursos de las transferencias de los Jardines Infantiles y salas cuna V.T.F.
- 03.- **IMPUTESE**, el gasto que irrogue la ejecución del presente decreto al Subtítulo 21 "Gastos en Personal" Ítem 03 "otras Remuneraciones", Subprograma 21 de presupuesto vigente del Departamento de Educación Municipal.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE, CUMPLASE Y ARCHÍVESE**



**GERARDO ORELLANA VILLAGRAN**  
SECRETARIO MUNICIPAL (S)



**DANIEL SALAMANCA PEREZ**  
ALCALDE

Distribución:

- 1.- Sección Finanzas.
- 2.- Archivo Unidad de Personal.
- 3.- Archivo Coord. Jardines Infantiles



MUNICIPALIDAD DE SANTA BARBARA  
DEPTO. DE ADMINIST. EDUC. MUNICIPAL  
Coordinación de Jardines Infantiles V.T.F.



# REGLAMENTO DE INCENTIVO AL DESARROLLO LABORAL PARA FUNCIONARIAS DE LOS JARDINES INFANTILES Y SALAS CUNA V.T.F.

**Manual de Transferencias aprobado por Resolución Exenta N° 159 del 14 de Mayo de 2013**

Resoluciones exentas que aprueban convenio de funcionamiento de los Jardines infantiles y salas cuna V.T.F. N° 015/0934; 015/0935; 015/0936 del 25 de Marzo del 2009.-



## I.- FUNDAMENTACIÓN

El término compensación se utiliza para "designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo" como empleados de una empresa. De esto que las personas reciben por su trabajo, una parte muy importante lo constituyen el sueldo, los incentivos cuando los hay y las prestaciones, tanto en efectivo como en especies. La otra parte importante de la compensación, corresponde a la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su trabajo y de las condiciones en que éste se realiza.

Por otra parte tenemos el reconocimiento, entendido como un conjunto de prácticas diseñadas para premiar y felicitar públicamente a los colaboradores con la finalidad de reforzar comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con la estrategia de su empresa y orientadas a incrementar la productividad.

El reconocimiento es importante porque los trabajadores se sienten reconocidos y apreciados, mostrando una actitud positiva y mayor confianza en sí mismos. Esto se traducirá en un mayor compromiso con su empresa, de forma que se favorece el crecimiento, la rentabilidad y la productividad del negocio.

Los Beneficios de implementar un reglamento de incentivo son:

- Mejora el rendimiento y desempeño de los empleados
- Incrementa la productividad y calidad de sus productos y/o servicios
- Motiva a los empleados e incrementa su autoestima y satisfacción
- Genera un clima laboral agradable.
- Se cumplen las metas planteadas.

Cabe mencionar, que de acuerdo al Manual Vía Transferencia de fondos, **ANEXO 1, ÍTEM 1 REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS DEL PERSONAL** (pág. 28):

**“Incentivos: Se aceptará el pago de incentivos al personal de los establecimientos, siempre y cuando estos se encuentren pactados en los respectivos contratos de trabajo y estén asociados a metas previamente establecidas por la entidad administradora, y comunicadas formalmente a la dirección regional al inicio del año lectivo. Además, deberán favorecer a todo el personal del jardín infantil, no pudiendo otorgarse exclusivamente a un determinado estamento.**

**Las entidades definirán si establecen incentivos a favor de sus trabajadores, observando lo indicado anteriormente y los criterios de racionalidad y proporcionalidad aplicables al gasto de los fondos transferidos”.**

## II.- OBJETIVO GENERAL

El reglamento de incentivos tiene por objetivo motivar, compensar y reconocer al personal técnico profesional en el cumplimiento de las metas del establecimiento a través de un incentivo monetario, para el cual se debe adoptar un mayor compromiso en el buen desempeño de sus respectivas funciones.



### III.- OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mejorar las prácticas educativas del equipo técnico profesional.
- Contar con funcionarias profesionales, enfocadas en su quehacer educativo.
- Cumplir metas planteadas por los equipos gestores del establecimiento, Ilustre Municipalidad de Santa Bárbara y JUNJI.

### IV.- AMBITO DE APLICACIÓN

Quedarán afectas al presente reglamento todas las funcionarias que presten servicios en los Jardines Infantiles y Salas Cuna V.T.F., dependientes de la Ilustre Municipalidad de Santa Bárbara a las cuales se les otorgará una asignación especial como incentivo en la remuneración correspondiente al mes de Diciembre y previa evaluación e informe del cumplimiento de las metas y sus respectivas acciones.

### V.- AMBITOS A CONSIDERAR, METAS Y PONDERACION DEL PORCENTAJE DEL INCENTIVO OBTENIDO DEL 2% DEL MONTO DE TRANSFERENCIAS ANUAL CORRESPONDIENTE A CADA ESTABLECIMIENTO EL CUAL SE DESGLOSA SEGÚN EL SIGUIENTE DETALLE:

#### 1.-Gestion Institucional – 20%

- 1.1.- Mantener mensualmente la asistencia de los párvulos del establecimiento igual o superior al 75 % de su matrícula.
- 1.2.- Mantener la permanencia del 90% de los párvulos que inician el periodo lectivo en Marzo.
- 1.3.- Lograr el 90 % o más de la capacidad total del establecimiento.

#### 2.-Convivencia Y Apoyo A La Familia – 30%

- 2.1.- Mantener sin accidentabilidad el 80% de los párvulos durante el periodo lectivo.
- 2.2.- Conocer el contexto familiar del 100% de los párvulos del establecimiento

#### 3.-Curricular – 30% aplica el Método IEPA

- 3.1.- Que el 90% o más de los párvulos incremente en 01 nivel de logro su aprendizaje.
- 3.2.- Que del 80% al 89% de los párvulos incremente en 01 nivel de logro su aprendizaje.
- 3.3.- Que del 70% al 79% de los párvulos incremente en 01 nivel de logro su aprendizaje.

#### 4.-Resultados – 20%

- 4.1.- Cada funcionaria cumpla el 95% del puntaje de acuerdo al plan de supervisión local.
- 4.2.- Obtener en fiscalización JUNJI, calificación en un nivel alto de cumplimiento, sobre el 91%.



## **VI.- FORMALIDADES PARA CONCEDER LOS BENEFICIOS DEL PRESENTE REGLAMENTO.**

1.- El presente Reglamento comenzará a regir una vez promulgado por decreto Alcaldicio correspondiente.

2.- Los Porcentajes por ámbitos detallados en la tabla adjunta al presente reglamento se establecen de un 2% del total del monto de transferencia anual de cada uno de los establecimientos, los que serán distribuidos proporcionalmente al número de funcionarias en cada Jardín Infantil y sala cuna V.T.F., adaptándose a sus variaciones.

3.- Se establece un mayor porcentaje para los establecimientos que han adoptado trabajar con el modelo de calidad de un total de 0,55% del total del monto de transferencia anual, de cada uno de los establecimientos, adaptándose a sus variaciones.

4.- Se otorgarán, según el informe de las evaluaciones del cumplimiento de las metas realizados por la Coordinación administrativo técnico contable y pedagógica apoyados del Director DAEM.

5.- Los beneficios a que se refiere el presente reglamento y su planilla adjunta se concederán siempre que el Municipio cuente con la disponibilidad de recursos financieros para hacerlo.

6.- Las modificaciones o actualizaciones al presente reglamento deben establecerse mediante Decreto Exento correspondiente.

7.- Al presente Reglamento se adjunta una planilla que contiene: ámbitos, ponderación, metas, acciones y estrategias, indicador de logro, plazos, medios de verificación, fórmula de cálculo, evaluación de las metas, porcentajes por ámbito y por meta además de observaciones, una por cada establecimiento.

8.- Los montos establecidos en el presente Reglamento que no se utilicen para el pago de incentivos según los resultados de las evaluaciones, serán redistribuidos según las necesidades de los establecimientos.

9.- Para la evaluación del cumplimiento de las metas en las que se exija asistencia mensual, se estipula que en los meses de Febrero y Julio se obtendrá del promedio de los tres meses anteriores.



**ANEXO Nº 1, REGLAMENTO PARA PAGO DE INCENTIVOS A FUNCIONARIAS DE JARDINES INFANTILES Y SALAS CUNA V.T.F.**

AMBITO	PONDERACION DEL TOTAL	PONDERACIÓN POR META	META	ACCIONES Y ESTRATEGIAS	INDICADOR DE LOGRO	PLAZO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FORMULA DE CALCULO	EVALUACIÓN DE LA META	OBSERVACIONES
GESTION INSTITUCIONAL	20%	50%	Mantener mensualmente igual o superior al 75 % la asistencia de los párvulos del establecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visitar párvulos inasistentes.</li> <li>Visitar párvulos con vulnerabilidad social.</li> <li>Registrar visitas domiciliarias.</li> </ul>	Se cumple mensualmente con el 75% o más de asistencia de los párvulos en el establecimiento .	De Marzo al 31 de Noviembre, Se mide mensual.	Registro de asistencia de los párvulos (Planilla Mensual).	Matrícula V/S Asistencia	ANUAL	En los meses de Febrero y Julio se considerará el promedio de los tres meses anteriores a estos para su evaluación.
		30%	Mantener la permanencia del 90% de los párvulos que inician el periodo lectivo en Marzo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hacer vistas domiciliarias.</li> <li>Realizar entrevistas a la familia.</li> <li>Realizar seguimiento a inasistencias.</li> </ul>	Se cumple con la permanencia de los párvulos que inician el periodo lectivo en marzo.	De Marzo al 31 de Noviembre, se mide anual.	Registro de asistencia diaria de los párvulos. (Planilla Mensual)	Párvulos matriculados en Marzo V/S Párvulos Matriculados al 31 de Noviembre.		Se considerará la nómina de parvulos matriculados al 31 de Marzo, está se comparará con la matrícula de párvulos al 31 de Noviembre, (90% de permanencia de los parvulos).
		20%	Lograr 90% o más de la capacidad total del establecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reunión con redes de apoyo</li> <li>Crear distintas estrategias para la Captación de matrícula.</li> </ul>	Se mantiene capacidad de parvulos asistentes igual o superior al 90%	De Marzo al 31 de Noviembre, se mide anual.	Registro de asistencia diaria de los párvulos. (Planilla Mensual)	Matrícula v/s capacidad total del establecimiento		Para obtener la matrícula, se promedia de Marzo al 31 de Noviembre y posteriormente se compara con la capacidad del establecimiento.
CONVIVENCIA Y APOYO A LA FAMILIA	30%	40%	Mantener sin accidentalidad el 80% de los párvulos durante el periodo lectivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de primeros auxilios.</li> <li>Plan integral de seguridad.</li> <li>Verificación constante de las medidas de seguridad.</li> <li>Registrar accidentes en el establecimiento, de traslado y en el hogar.</li> <li>Ficha de seguimiento de accidente de los párvulos.</li> </ul>	Se mantiene sin accidentalidad el 80% de los párvulos durante el año lectivo.	De Marzo al 31 de Noviembre, se mide anual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de accidentes.</li> <li>Ficha de accidentes</li> <li>Seguimiento de accidentes.</li> </ul>	Número de párvulos asistentes V/S número de párvulos con accidentes.	ANUAL	
		60%	Conocer el contexto familiar del 100% de los parvulos del establecimiento.	Aplicar al 100% de las familias (2 entrevistas al año.	Se conoce el contexto familiar del 100% de los parvulos	De Marzo a Noviembre, se mide anual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Banco de entrevistas aplicadas a las familias</li> <li>Informe de contexto familiar de los parvulos</li> </ul>	Matrícula v/s entrevistas aplicadas		



CURRICULAR	30%	100%	Entre 90% o más de los párvulos incrementa en 01 nivel de logro su aprendizaje.	Realizar capacitación a todo el equipo técnico – profesional.	Se aplica Instrumento de evaluación para el aprendizaje al 100% de los párvulos.	Se mide en Abril (Diagnostico) y en Noviembre (Evaluación)	Hojas de respuesta IEPA Pautas edumétricas	Párvulos evaluados en Abril y Noviembre.	ANUAL	Estas metas tienen un mismo indicador diferenciándose en el numero de parvulos que incrementen su aprendizaje, una vez obtenido el puntaje, este corresponderá a una sola ponderación.
		75%	Entre 80% y 89% de los párvulos incrementa en 01 nivel de logro su aprendizaje.	Suspender actividades con párvulos para capacitación del personal.			Tabulación de los resultados con informe			
		50%	Entre 70% o hasta 79% de los párvulos incrementa en 01 nivel de logro su aprendizaje.	Realizar formación continua con el equipo técnico profesional.						
RESULTADOS	20%	50%	Cada funcionaria cumple el 95% del puntaje de acuerdo al plan de supervisión local y registro de asistencia anual.	<p>Dar a conocer al personal sus deberes y funciones.</p> <p>Dar a conocer a las funcionarias su pauta de evaluación del plan de supervisión local.</p> <p>Aplicar pauta de supervisión local en forma semestral.</p>	Cada funcionaria cumple al 95% sus funciones.	Se Mide anualmente de Marzo a Noviembre	Plan de supervisión local semestral. Registro de asistencia mensual. Informes del DAEM	Puntaje obtenido V/S puntaje máximo de la pauta de evaluación y/o Resultados de Informe del DAEM	ANUAL	Para evaluar la meta se de obtener el porcentaje de asistencia anual exigido.
		50%	Obtener en fiscalización JUNJI, calificación en un nivel alto de cumplimiento sobre el 91%.	<p>Personal debe cumplir sus funciones a cabalidad.</p> <p>Cumplir con los requerimientos educativos, administrativos y de gestión solicitadas por JUNJI</p> <p>Cumplir con la asistencia de los párvulos.</p> <p>Cumplir con la dotación completa del personal.</p> <p>Realizar las mantenciones del establecimiento en forma oportuna</p>	Se obtiene entre 91 y 100% de nivel de cumplimiento en fiscalización JUNJI.	De Marzo al 31 de Noviembre.	Pauta de Fiscalización. Informes del DAEM	Criterios de evaluación V/S Nivel de Cumplimiento	ANUAL	