



Providencia

Secretaría Municipal

PROVIDENCIA, 04 JUL 2017

N° 159 / VISTOS: Lo dispuesto en la Ley 19.803, sobre Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, y en uso de las facultades que me otorgan los artículos 5 letra d), 12 y 63 letra i) de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y

CONSIDERANDO: 1.- Que mediante Decreto Alcaldicio EX.N° 1.457 de fecha 7 de Agosto de 2008, se fijó el texto refundido y sistematizado del “REGLAMENTO INTERNO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS”.-

2.- Lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N°20.008 de 2005 modificada por el artículo 15° de la Ley N°20.554 de 2012, por el artículo 2° de la Ley N°20.198 de 2007 y por el artículo único de la Ley N°20.723 de 2014, que modifica la Ley N°19.803 que establece una asignación de mejoramiento de la gestión Municipal, para homologarla con la dispuesta en la Ley N°19.553, que concede asignación de modernización a la Administración Pública.-

3.- El Memorandum N°12.215 de fecha 24 de Mayo de 2017, de la Directora de Administración y Finanzas.-

4.- La necesidad de fijar un texto actualizado del citado Reglamento.



REGLAMENTO:

1.- Fíjase el siguiente texto del “REGLAMENTO INTERNO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS”:

TITULO I

GENERALIDADES

ARTICULO 1°.- El presente reglamento tiene por objeto regular el sistema de incentivos que dispone la Ley 19.803 y sus modificaciones posteriores.-

ARTICULO 2°.- Establécese una asignación de mejoramiento de la gestión municipal a otorgarse a los funcionarios municipales regidos por la Ley N° 18.883.-

ARTICULO 3°.- La asignación será pagada a los funcionarios municipales de planta y a contrata, en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas, en los meses de Mayo, Julio, Octubre y Diciembre de cada año, en la forma que establece el artículo 1° de la Ley 19.803.

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, conforme al procedimiento establecido en el artículo 9° ter de la Ley N°19.803.-

ARTICULO 4°.- La Dirección de Administración y Finanzas deberá asignar los recursos y efectuar los ajustes que sean necesarios para el pago de esta asignación de acuerdo con los artículos 2°, 3° y 11° de la Ley 19.803 y 1° de la Ley 20.008, modificado por la Ley N°20.198 y la Ley N°20.723.-

La Municipalidad deberá aprobar en su presupuesto el monto total anual para el pago de estas asignaciones. Sin perjuicio de lo anterior, la Municipalidad no podrá destinar al Incentivo de desempeño colectivo o de desempeño individual, según corresponda, más de un tercio del monto señalado en el presente inciso.-

bu

HOJA N° 2 DEL REGLAMENTO N° 159 / DE 2017.-

Con todo, si la parte de los recursos provisionados para el componente por gestión institucional, atendido el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales, resultaren insuficientes para solventar el pago de esta asignación a todos los funcionarios con derecho a percibirla, la Municipalidad deberá ajustar, en la parte que corresponda, los porcentajes diferenciados de esta parte de la asignación, hasta enterar el total de recursos inicialmente aprobados en el presupuesto para tal efecto.-

ARTICULO 5°.- La asignación establecida considera 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, medible en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.
- b) **Incentivo de Desempeño Colectivo por Área de Trabajo**, vinculado al cumplimiento de metas por Dirección, Departamento o Unidad Municipal, según se establece en el artículo 9° de la Ley N° 19.803. A falta de acuerdo, se aplicará el incentivo de desempeño individual.-
- c) **Un Componente Base:** que será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3° de la Ley N° 19.803.-

TITULO II

COMITÉ TÉCNICO MUNICIPAL DE INCENTIVOS

ARTICULO 6°.- De acuerdo con el artículo 5° de la Ley N° 19.803, el Alcalde mediante decreto alcaldicio, deberá disponer la instalación, organización y funcionamiento del Comité Técnico Municipal de Incentivos. El Comité estará compuesto por 6 integrantes, 3 de ellos nombrados por el Alcalde y 3 representantes de las asociaciones de funcionarios existentes, uno de cada una de ellas. Actuará como Secretario del Comité, sin derecho a voto, el Jefe del Departamento de Personas o quien lo subroga, dependiente de la Dirección de Administración y Finanzas.

Asesorarán al Comité Técnico Municipal para la elaboración del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, el Director de la Secretaría Comunal de Planificación y el Administrador Municipal. En el caso que sobre alguno de ellos recaiga la representación del Alcalde en el Comité, su rol de asesor no será reemplazado.-

ARTICULO 7°.- El Comité Técnico Municipal deberá proponer al Alcalde el programa de mejoramiento de la gestión municipal, que determinará, a lo menos para el año siguiente, los objetivos específicos de gestión, de eficiencia institucional, y las metas a alcanzar por las diversas Direcciones, Departamentos y Unidades de trabajo del Municipio, deberá considerarse como parte integrante del Plan Anual de Acción Municipal.

ARTICULO 7° Bis: El Alcalde someterá a acuerdo del Concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el programa de mejoramiento de la gestión municipal. El Concejo, al aprobar el mencionado programa, deberá considerar la debida correspondencia que éste tenga con el Plan Comunal de Desarrollo y el Presupuesto Municipal.-

ARTICULO 8°: El programa anual de mejoramiento de la Gestión Municipal contemplará además, para cada objetivo de gestión de eficiencia institucional y metas a alcanzar por unidad de trabajo los correspondientes indicadores que permitan evaluar el grado o nivel de cumplimiento, con el objeto de determinar la procedencia del pago de las asignaciones a que se refiere la Ley N° 19.803 y sus modificaciones. -

Dicho Programa podrá contemplar también la asignación de responsabilidades específicas, en los niveles que corresponda, que permita coordinar y supervisar debidamente las actividades necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y de las metas a desarrollar por las unidades de trabajo municipal. -

TITULO III

INSTRUMENTOS, METODOLOGÍA Y PLAZOS PARA LA FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y METAS POR ÁREA DE TRABAJO DEL PROGRAMA DE GESTIÓN MUNICIPAL.

ARTICULO 9°.- Los instrumentos rectores para la definición de los **Objetivos Institucionales** del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, que servirán de base para la aplicación de los incentivos por Gestión Institucional y Colectivos por Área de Trabajo, son las Orientaciones Globales del Municipio, el Plan de Desarrollo Comunal, el Presupuesto Anual de Ingresos y Gastos, las Políticas de Servicios Públicos y las Políticas y Proyectos de Inversión.

ARTICULO 10°.- En el mes de Junio de cada año el Comité Técnico Municipal seleccionará hasta cuatro objetivos institucionales a cumplir en el año siguiente, de entre los instrumentos a que se refiere el artículo anterior, que representen con fidelidad los intereses de la comunidad, del Alcalde y del Concejo Municipal, debiendo requerir informe a la Secretaría Comunal de Planificación y a las demás Direcciones que correspondan.

ARTICULO 11°.- Las **Metas por Área de Trabajo** a cumplir en el año siguiente serán propuestas por los respectivos Directores Municipales, quienes presentarán sus metas por unidad de trabajo al Comité Técnico Municipal, en el mes de Junio de cada año. El Comité Técnico Municipal seleccionará hasta una meta por cada unidad de trabajo.

ARTICULO 12°.- Una vez definidos los objetivos institucionales y las metas por área de trabajo, el Comité presentará, en el mes de Agosto, el Programa de Mejoramiento de la Gestión para el año siguiente al Alcalde, para su conocimiento, análisis y observaciones.

ARTICULO 13°.- El Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, aprobado por el Alcalde, se someterá al acuerdo del Concejo Municipal conjuntamente con el Proyecto de Presupuesto y regirá entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre del año siguiente a su formulación.

ARTICULO 14°.- De acuerdo con el artículo 9° de la Ley 19.803, en el mes de Diciembre de cada año el Alcalde presentará al Concejo Municipal la aplicación del **Incentivo de Desempeño Colectivo por Área de Trabajo** vinculado al cumplimiento de metas por Dirección, Departamento, Sección u Oficina, previamente acordado con las Asociaciones de Funcionarios. Si no hubiere acuerdo se presentará el procedimiento de evaluación de desempeño individual.

ARTICULO 15°.- En todo caso, los **Objetivos de Gestión Institucional** y las **Metas por Unidades de Trabajo** que hayan sido determinadas para el respectivo año, podrán ser revisadas o reformuladas, por motivos fundados, en el evento que durante el período de ejecución se presenten causas calificadas y no previstas que limiten o dificulten su logro. En estos casos se aplicará igual procedimiento que el establecido para la formulación y aprobación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, informando el Alcalde al Comité Técnico Municipal, con el objeto de que dicho Comité efectúe una proposición y seguidamente se someta al acuerdo del Concejo Municipal.

TITULO IV

FORMA DE MEDICIÓN Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y METAS COMPROMETIDOS DEL PROGRAMA DE GESTION MUNICIPAL

ARTICULO 16°.- El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, contendrá, a lo menos un indicador por cada objetivo de gestión y para cada meta por área de trabajo.

Para el diseño de indicadores se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) El Presupuesto Municipal, el Plan de Inversiones y los Balances de Ejecución Presupuestaria con el objeto de comparar valores históricos.
- b) Grado de cumplimiento efectivo de objetivos y metas.
- c) Uso de recursos efectivos comparados con recursos estimados; y
- d) Cobertura efectiva comparada con cobertura estimada.

ARTICULO 17°.- El grado de cumplimiento de los objetivos de gestión propuestos quedará determinado por el promedio de los resultados de los indicadores aplicados.

ARTICULO 18°.- Los objetivos y metas propuestos podrán tener una ponderación equivalente o diferenciada de acuerdo con su nivel de importancia. Estas ponderaciones deberán quedar establecidas junto con la definición de objetivos institucionales y metas por área de trabajo.

TITULO V

MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y DE LAS METAS POR ÁREA DE TRABAJO.

ARTICULO 19°.- De acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley 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**, según el informe que al efecto le presente el Director de Control, sobre el resultado del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

HOJA N° 5 DEL REGLAMENTO N° 159 / DE 2017.-

ARTICULO 20°.- El informe antes mencionado deberá ser presentado en el mes de Marzo de cada año y deberá indicar el cumplimiento de objetivos y metas al 31 de Diciembre del año precedente.

ARTICULO 21°.- El Concejo Municipal evaluará y sancionará el grado de cumplimiento de los **Objetivos de Gestión** fijados para el año precedente y por tanto el porcentaje que les corresponderá a los funcionarios por concepto de incentivo institucional. Igualmente establecerá el grado de cumplimiento de las **Metas por Desempeño Colectivo** por áreas de trabajo y el derecho al incentivo correspondiente.

ARTICULO 22°.- Para el debido control de avance del cumplimiento de **Objetivos de Gestión Institucional**, los Directores o a quienes se les haya asignado la responsabilidad de coordinar el cumplimiento de tales objetivos deberán establecer un mecanismo interno de control que deberá ser sometido a conocimiento de la Dirección de Control. Deberán asimismo emitir un informe sobre el grado de cumplimiento de los objetivos, que presentarán a la Dirección de Control en los meses de Abril, Junio, Septiembre y Diciembre de cada año.

ARTICULO 23°.- El informe de evaluación del grado de cumplimiento de las **Metas por Dirección vinculado al Incentivo de Desempeño Colectivo** por áreas de trabajo, se realizará en los meses de Abril, Junio, Septiembre y Diciembre de cada año, considerando los resultados obtenidos en los periodos comprendidos en los meses indicados, de acuerdo al informe que para el efecto emitirá cada Director Municipal. El Director de Control, en base a su metodología, certificará el grado de cumplimiento de estos objetivos, pudiendo solicitar toda la información que sea necesaria.

TITULO VI

PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICIÓN Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

ARTICULO 24°.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 19.803, si no existe acuerdo entre el Alcalde y las Asociaciones de Funcionarios, sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se aplicará un incentivo de desempeño individual, para este efecto, el Alcalde, con la aprobación del Concejo Municipal, 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 de los funcionarios para el año siguiente.-

ARTICULO 25°.- Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán tareas a cada funcionario, las que deberán ser cumplidas en el período a evaluar. Las tareas deberán asignarse en función de los objetivos institucionales aprobados por el Municipio.

ARTICULO 26°.- Cada Jefe Directo durante la primera semana 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 cinco días contados desde su comunicación. El Jefe Directo tendrá un plazo de tres días para resolver, si no lo hiciere 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, quién resolverá, previo informe del Comité Técnico Municipal, dentro de los cinco días siguientes a la respectiva presentación.

HOJA N°6 DEL REGLAMENTO N° 159 / DE 2017.-

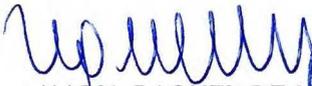
ARTICULO 27°.- En los meses de Abril, Junio, Septiembre y Diciembre el Jefe Directo deberá evaluar el cumplimiento de las tareas asignadas a cada funcionario de su dependencia, sobre la base de los procedimientos y parámetros acordados entre el Alcalde y las Asociaciones de Funcionarios, informando de ello a la Dirección de Control.

ARTICULO 28°.- A falta de acuerdo sobre la materia, para la aplicación de este incentivo se efectuará en consideración al Sistema de Calificación de Desempeño vigente en la Municipalidad, correspondiente al último periodo.

2.- Derógase el Decreto Alcaldicio EX.N° 1.457 de 7 de Agosto de 2008, mediante el cual se fijó el Texto Refundido y Sistematizado del “REGLAMENTO INTERNO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS”, que dispone la Ley N° 19.803.-

3.- La Secretaría Municipal publicará en la página Web Municipal el presente Reglamento.-

Anótese, comuníquese y archívese.



MARIA RAQUEL DE LA MAZA QUIJADA
Secretario Abogado Municipal


AMSG/MRMQ/IMYJ/mvas.


EVELYN MATTHEI FORNET
Alcaldesa

DISTRIBUCION:

- Todas las Direcciones
- Archivo

-Reglamento en Trámite N° 85 /