REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY Nº 19.803/02, 20.008/05 Y 20,198/07

PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LA MUNICIPALIDAD DE TALCA.

ARTICULO 1°: La Municipalidad de Talca 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° 19.803/02, 20.008/05 y 20.198/07.

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, medible en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.
- b) Incentivo de desempeño colectivo por área de trabájo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal.

ARTICULO 2º: El Alcalde, en el mes de Mayo de cada año, mediante decreto. dispondrá la instalación del Comité Técnico a que se refiere el Artículo 4º de la Ley Nº 19 803, a quien le corresponderá proponer el programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, que debe considerar.

a) Los objetivos de gestión institucional para el año siguiente, y
b) las metas a cumplir en el mismo período por cada una de las unidades de trabajo del municipio.

El Plan Anual de Mejoramiento de la gestión contemplara además para cada objetivo gestión y meta por unidad de trabajo municipal, los correspondientes indicadores que permitan evaluar su grado o nivel de cumplimiento, para el objeto de determinar la procedencia de pago de las asignaciones a que se reflere la ley antes mencionada. (El reglamento particular debería recoger la realizada organizacional de la respectiva municipalidad, direcciones, departamentos o unidades de trabajo).

Dícho Programa contemplará asimismo, la asignación de responsabilidades específicas en los niveles que corresponda, que permiten cobrdinar 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.

El Comité Técnico Municipal deberá efectuar la correspondiente proposición de Programa Anual de Mejoramiento de la gestión en el plazo de dos méses contado desde la fecha de su instalación.

Para elaborar el proyecto de dicho Programa, el Comité Técnico solicitará a todas las jetaturas de unidades de la Municipalidad que formulen proposiciones de objetivos de gestión institucional y de metas a cumplir por cada unidad 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 participación de los funcionarios en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

ARTICULO 3°: El Programa Anual de Mejoramiento de la gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficiencia y eficacia en el accionar municipal, teniendo como objetivos específicos, entre otros, lograr un mejoramiento en la calidad, y cobertura de los servicios y en general en la atención al usuario, un uso eficiente de los recursos municipales, mayor eficiencia institucional en la determinación y manejo de los procedimientos, transparencia y fortalecimiento en la gestión del recurso humano, y el aumento de la productividad.

Dicho Programa deberá ser adecuadamente coordinado y artmonizado con los demás instrumentos de gestión municipal que establece la normativa vigente.

ARTICULO 4°: .El Alcalde propondrá al Concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de mejoramiento de la Gestión Municipal, présentado al mismo por el Comité Técnico Municipal.

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

Se establece que para el presente año la Ley Nº 20.008/05 indica una bonificación especial imponible y tributable, a pagar durante el año Dicho gasto será imputable al Presupuesto 2005, esta bonificación es facultad de la autoridad edilicia el otorgamiento de ella.

El período de ejecución del Programa y de los objetivos y metas que en él se establezcan, corresponderá al período comprendido entre el 1º de Enero al 31 de Diciembre del año siguiente al de su formulación.

Una vez aprobado el presupuesto y el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, y dentro del mes de Diciembre, el Alcalde informará a todo el personal sobre el contenido de dicho programa y de los recursos disponibles para el pago de cada unos de los incentivos establecidos en el Artículo 2º de la Ley 19.803, considerando además la situación presupuestaria para el evento de acórdarse aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere al Artículo 9º de la misma ley.

II.- NORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS.

ARITICULO 5°: El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión contendrá un indicador para cada objetivo de gestión y para cada una de las metas determinadas para cada unidad de trabaja, que permita medir en forma objetiva su grado o nivel de cumplimiento.

ARTICULO 6º: Los objetivos de gestión institucional y las metas asignadas a cada unidad de trabajo serán priorizados considerando la importancia de su contribución para el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos generales de la Municipalidad, clasificándose de tal forma en objetivos o metas, según corresponda, de alta, mediana o baja prioridad.

En base a la prioridad otorgada 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 60% (debe ser el más alto), dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinándose en esta tipología.
- b) Los objetivos de gestión institucional de mediana prioridad, tendrán en conjunto una ponderación de un 30%, 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 10%, 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.- MECANISMO Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACION Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTION INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.

ARTICULO 7°: De acuerdo a lo establecido en el Artículo 8° 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 que en la materia deberá presentarle el encargado de la unidad de Control Municipal antes del 15 de Febrero de cada año.

El informe 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 determinará en definitiva el grado de cumplimiento global de los objetivos de gestión fijados para el año procedente y 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 desempeño y el derecho al incentivo que corresponda por tal motivo.

ARTICULO 8°: El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por urlidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de Dibiembre 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 de gestión o meta, determinado de acuerdo a lo establecido en el Artículo 6º de ponderado que le haya asignado de acuerdo a lo establecido en el Artículo 6º 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.

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 reflere la letra a), del Artículo 2º de la Ley Nº 19.803.

Articulo 9°: Para el adecuado control del avance del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional, las jefaturas de las unidades que tengan responsabilidades directas en su ejecución, deberán establecer mecanismos internos permanentes de evaluación, coordinación y control de avance, informando de su estado y resultado a la unidad de Control municipal en las fechas que determine el estado y resultado a la unidad de Control municipal en las fechas que determine el estado y resultado a la unidad de Control pueda solicitar Programa. Lo anterior, no obsta a que la Unidad de Control pueda solicitar periódicamente información del 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.

El Jefe de la Unidad de Control deberá informar al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité Técnico Municipal, a lo menos cada dos meses, sobre el estado de avance de los diversos objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo y sobre las eventuales dificultades que presente su cumplimiento.

ARTICULO 10°: 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 perlodo de ejecución se presenten causas externas calificadas y no previstas que limiten o dificulten seriamente su logro o se produzcan reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para su cumplimiento. Para tal presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para su cumplimiento. Para tal presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para la formulación y efecto, se aplicará igual procedimiento que el establecido para la formulación y aprobación del Programa de Gestión, informando al Alcalde, al Comité Técnico Municipal sobre la situación suscitada, con el objeto de que dicho Comité efectué una proposición y seguidamente se someta al acuerdo del Concejo Municipal.

Respecto de los objetivos de gestión institucional y de las metas por unidades de trabajo, dicho Programa contemplará además la asignación de responsabilidades específicas que permitan coordinar y supervisar las actividades necesarias para asegurar su cumplimiento.

IV. PROCEDIMEINTOS PARA LA MEDIACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

ARTICULO 11°: Conforme a lo dispuesto en el Artículo 9° de la Ley N° 19.803, si no existe acuerdo entre el Alcalde y o las Asociaciones de Funcionarios, sobre la aplicación del incentívo de desempeño colectivo, se considerará un incentivo por desempeño individual, para cuyo efecto, el Alcalde, previa aprobación del Concejo, podrá acordar en el mes de Diciembre de cada año, con la o las Asociaciones de Euncionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y ovaluación del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

ARTICULO 12º: Para la aplicación de lo dispuesto en el Artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jele directo a cada funcionario, las que deberán, ser cumplidas durante el período a evaluar, dependiendo de su resultado el derecho de este a obtonor 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.

ARTICULO 13°: El jefe directo, durante la segunda semana de junio informará por escrito a los funcionarios de su dependencia sobre las metas a cumplir en el año 2005. Para los próximos planes de mejoramiento de la Gestión el jefe directo dará curso a esta información en igual condición establecida anteriormente, durante la ptimera semana del mes de Enero de cada año. Los funcionarios podrán formular observaciones a las tareas fijadas, dentro del plazo de cinco días contado 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, quien resolverá, previo informe del Comité Técnico Municipal, dentro de los cinco días siguientes a la respectiva presentación. De todas las comunicaciones, observaciones y resoluciones deberá remitirse copia a la Unidad encargada del personal.

ARTICULO 14°: En relación a las metas a cumplir por área de trabajo, el jefe directo deberá evaluar el nivel o grado de cumplimiento de las tareas asignadas a los funcionarios de dependencia, sobre la base de los procedimientos y parámetros abordados en la materia entre el Alcalde y la o las Asociaciones de Funcionarios, dicha evaluación deberá realizarla en el mes de Enero del año siguiente al del ejercicio correspondiente. De dicho resultado serán notificados los funcionarios durante la primera semana de Febrero, quienes tendrán un plazo de cinco días para interponer un reclamo ante el Alcalde por la evaluación realizada. El Alcalde, previo informe del Comité Técnico Municipal, deberá resolver dicho reclamo en el plazo de cinco días contado desde su presentación.

ARTICULO 15º: Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual en base al cumplimiento de tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiará, con el resultado de las evaluaciones la Oficina encargada del personal, durante la primera semana del mes de Marzo, 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.

ARTICULO 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 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 Nº 18.883;

THU.

ИЬ

- 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 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 y ;
- h) Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable será idóneo y equitativo.

En caso de mantenerse la igualdad resolverá al Alcalde.

ARTICULO 17º: De no existir el acuerdo a que se refiere el Artículo 11º de este Reglamento, entre el Alcalde y la elas 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 Nº 18.883, correspondiendo el beneficio a los funcionarios de Planta y Contrata con mejor desempeño según el proceso de calificaciones verificado el año anterior al de percepción del beneficio.

ARTICULO 18º: 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.

ARTICULO 19°: 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 Nº 18.883, en el factor que evalúa el rendimiento;
- 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. Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo;
- c) Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período ;
- d) Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente;
- e) Ausencia de anotaciones de demérito en el período ;
- 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.

En caso de mantenerse la igualdad resolverá el Alcalde.

V.- DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SUS ASOCIACIONES.

ARTICULO 20.º: La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la o las Asociaciones de Funcionarios, de acuerdo a las normas vigentes, en las materias de que trata este Reglamento, implementará un proceso informando sobre la aplicación, evaluación y resultados del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios.

ARTICULO 21º: En las Municipalidades que no cuenten con Asociaciones de Funcionarios el Reglamento debe considerar la forma en que el personal elige a sus representantes en el Comité Técnico, proponiéndose al efecto lo siguiente:

La elección de los representantes del personal en el Comité Tecnico Municipal se efectuará por los funcionarios reunidos en asamblea. Para tal efecto, el jefe del departamento de Recursos Humanos durante el mes de Marzo recibirá la inscripción de los funcionarios que estén interesados en participar en el mencionado Comité. La solicitud de inscripción deberá realizarse por escrito. Vencido el plazo de inscripción, el Jefe del departamento de Recursos Humanos confeccionará una lista con los nombres de los funcionarios que se hayan inscrito dentro del plazo, la que remitirá a todas las dependencias la Municipalidad.

El Alcalde, dentro de los primeros 10 días del mes de Abril, convocará a elecciones, la que deberá realizarse dentro de los diez días siguientes, indicando el lugar donde se verificará, con el objeto de que los funcionarios, en voto personal y secreto, expresen el nombre de sus representantes en el Comité Técnico Municipal, siendo elegidos los que obtengan la más alta votación. En caso de igualdad de votos dirimirá la antigüedad, primero en la Municipalidad, después en el grado, y a continuación en la Administración del Estado.

La votación se realizará en dependencias municipales durante la jurnada normal de trabajo. El departamento de Recursos Humanos será la encargada de realizar el recuento de votos y de comunicar el resultado al personal dentro de los tres días siguientes al de la correspondiente elección.

ARTICULO TRANSITORIO:

ARTICULO UNICO: Para la aplicación del sistema de incentivos para el año 2006, se considerarán las normas previstas en este Reglamento, ajustándose los plazos en él determinados de forma tal que el 24 de Mayo del año en curso, se encuentren aprobados por el Concejo Municipal los objetivos de gestión institucional y las metas por unidades de trabajo municipal a cumplir durante el resto del año 2005, para determinar sobre la base de su nivel de cumplimento la procedencia del pago de las respectivas asignaciones.

P.M.G. 2007