

REGLAMENTO INTERNO N° 11 **PARA LA APLICACIÓN SISTEMA DE INCENTIVOS**

LEY N° 19.803

Vistos: Lo establecido en la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y en la Ley N° 19.803, que establece un sistema de incentivos de remuneraciones a los funcionarios municipales y con el acuerdo del Concejo Municipal de la I. Municipalidad de Castro en su sesión ordinaria N° 35 de fecha 04 de Junio de 2002 .

Artículo N° 1: Establecense las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regula la Ley N° 19.803, en la Municipalidad de Castro.

TITULO I

Procedimiento para la Formulación del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión de la Municipalidad de Castro

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

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.

Artículo N° 3: El Alcalde, en el mes de Junio de cada año, mediante decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico a que se refiere el artículo 4° de la Ley N° 19.803, a quién 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 periodo por cada una de las unidades de trabajo municipal.

El Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión contemplará además para cada objetivo de 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 del pago de las asignaciones a que se refiere la ley antes mencionada.

Dicho Programa contemplará, asimismo, la asignación de responsabilidades específicas en los niveles que corresponda, que permitan 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.

El Comité Técnico Municipal deberá efectuar la correspondiente proposición de Programa anual de Mejoramiento de la Gestión en el plazo de dos meses contados desde la fecha de su instalación.

Para elaborar el proyecto de dicho Programa, el Comité Técnico solicitará a todas las jefatura 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 deberá adoptar las medidas necesarias para la plena información y debida participación de todo el personal municipal. Para tal objeto el Comité Técnico propondrá la documentación necesaria para facilitar y orientar la participación de los funcionarios en la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

Artículo N° 4: El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficiencia y eficacia en el accionar municipal y deberá ser adecuadamente coordinado y armonizado con los demás instrumentos de gestión municipal que establece la normativa vigente.

Artículo N° 5: El Programa de Mejoramiento de la gestión Municipal, será propuesto por el Alcalde al Concejo Municipal conjuntamente con el Proyecto de Presupuesto en la primera semana del mes de Octubre de cada año y deberá ser aprobado por este ultimo antes del día 15 de Diciembre de cada año.

La ejecución del Programa antes señalado, corresponderá al periodo comprendido entre el 1° 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 antes de su ejecución, Diciembre, el Alcalde informará a todo el personal sobre el contenido del mismo, y de los recursos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos establecidos en el artículo N° 2 de la Ley 19.803.

TITULO II

Mecanismos de Medición, Procedimientos de Evaluación y Control del Grado de Cumplimiento de los Objetivos de Gestión Institucional y Metas por Unidad de Trabajo

Artículo N° 6: 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 trabajo, que permita medir en forma objetiva su grado o nivel de cumplimiento.

Artículo N° 7: De acuerdo a lo establecido en el artículo N° 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, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el encargado de cumplir las funciones asignadas por la Ley Orgánica Municipal a la Unidad de Control 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 y meta por unidad de trabajo, que hubiere establecido.

En consecuencia, el Concejo Municipal determinará en definitiva el grado de cumplimiento global 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 por gestión institucional en el año respectivo. Igualmente establecerá el grado de cumplimiento de las metas por desempeño colectivo por áreas de trabajo y el derecho al incentivo que corresponda por tal motivo. Debiendo emitir su pronunciamiento a más tardar en el mes de Marzo de cada año.

Artículo N° 8: El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por unidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de Diciembre del respectivo año con la cifra comprometida en el correspondiente objetivo y 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 ponderador que le haya sido asignado de acuerdo a lo establecido en el artículo N° 6 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 unidad 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 refiere la letra a) del artículo N° 2 de la Ley 19.803.

Artículo N° 9: Para el adecuado control de 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 de avance y resultado, al encargado de ejercer las funciones de la Unidad de Control, en las fechas que determine el programa.

El encargado de ejercer las funciones asignadas a la Unidad de Control, deberá informar al Alcalde, al Concejo Municipal y al Comité Técnico Municipal, a lo menos trimestralmente, 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.

Artículo N° 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 periodo de ejecuciones presenten razones 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 efecto se aplicará igual el procedimiento que el establecido para la formulación y aprobación del Programa de Gestión, informando el Alcalde al Comité Técnico Municipal sobre la situación suscitada, con el objeto de que dicho Comité efectúe una proposición para ser sometida 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.

TITULO III

Procedimientos Para la Medición y Evaluación del Desempeño Individual

Artículo N° 11: Conforme a lo dispuesto en el artículo N° 9 de la Ley 19.803, si no existe acuerdo entre el Alcalde y la o las asociaciones de funcionarios, sobre la aplicación del incentivo 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 funcionarios, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación de desempeño individual del personal, para el año siguiente.

Artículo N° 12: Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos y metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo a cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el periodo a evaluar, dependiendo de su resultado el derecho de éste a obtener 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.

Artículo N° 13: El jefe directo, durante la primera semana del mes 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 tres días contados desde su comunicación. El Jefe directo tendrá un plazo de tres días para resolver, si no lo hiciera, 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. De todas las comunicaciones, observaciones y resoluciones deberá remitirse copia a la unidad de personal.

Artículo N° 14: En el mes de Enero del año siguiente al del ejercicio correspondiente, el jefe directo deberá evaluar el nivel o grado de cumplimiento de las tareas asignadas a los funcionarios de su dependencia, sobre la base de los procedimientos y parámetros acordados en la materia entre el Alcalde y las Asociaciones de Funcionarios. De dichos resultados serán notificados a 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 contados desde su presentación.

Artículo N° 15: Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual en base al cumplimiento de las tareas y el porcentaje de la asignación que les beneficiará, con el resultado de las evaluaciones de la oficina encargada de 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 evaluación obtenida.

Artículo N° 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 aplicaran criterios dirimientes, que deberá establecer previamente la Junta Calificadora en acuerdo con la Asociación de Funcionarios, el que se entenderá parte integrante del presente reglamento.

Artículo N° 17: De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 11, de este reglamento, entre el Alcalde y las 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 N° 18.883, correspondiendo el beneficio a los funcionarios de planta y a contrata con mejor desempeño según el proceso de calificaciones verificado el año anterior al de percepción del beneficio.

Artículo N° 18: 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.

Artículo N° 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 criterios señalados en el Art. 16 del presente reglamento.

TITULO IV

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

Artículo N° 20: El Alcalde, 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, dispondrá de la implementación de un

proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultados del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos funcionarios.

Artículos Transitorios

Artículo N°1: Para la aplicación del sistema de incentivos el año 2003, se considerarán las normas previstas en este Reglamento, ajustándose a los plazos en él determinados de forma tal que al 26 de Junio 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 2002, para determinar sobre la base de su nivel de cumplimiento la procedencia del pago de las respectivas asignaciones.

Artículo N° 2: Para la Aplicación de lo establecido en el artículo N° 16 de presente Reglamento, la Junta Calificadora deberá presentar al Comité Técnico los criterios dirimientes ahí mencionados antes del 31 de Diciembre del año 2002.

Anótese, comuníquese, y transcribese el presente Reglamento a las Unidades Municipales, sin perjuicio de efectuarse la correspondiente difusión al personal en él establecida y de quedar una copia íntegra del presente documento en la Secretaría Municipal para conocimiento público, hecho Archívese y adóptense las medidas conducentes a su aplicación.



HAROLDO BALLESTEROS CARCAMO
SECRETARIO MUNICIPAL



NELSON AGUILA SERPA
ALCALDE

Castro, 04 de Junio de 2002.