



I. MUNICIPALIDAD DE NAVIDAD

REGLAMENTO "SOBRE ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN", ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE NAVIDAD.

AÑO 2014.

ARTÍCULO 1º

Establézcanse las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal que regulan las Leyes N°s 20.008 y 19.803, en la Municipalidad de Navidad.

I. PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LA MUNICIPALIDAD DE NAVIDAD.

ARTICULO 2º

La municipalidad de Navidad, otorgará a sus funcionarios, de Planta y a Contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1º de enero de 2014, en los términos y condiciones establecidas en la Ley N° 19.803.

Esta asignación considerará los siguientes componentes:

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, medibles en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos.

Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal.

Un componente base de un 15%, calculado sobre la base de los estipendios señalados en la ley 19.803.

ARTÍCULO 3º

El Alcalde, en el mes de Junio de cada año, mediante decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico a que se refiere el artículo 4º de la Ley N° 19.803, el cual debe considerar a lo menos a cuatro integrantes, correspondiendo la mitad de ellos a representantes nombrados por el Alcalde y la otra mitad a representantes de la Asociación de Funcionarios existente en el Municipio, actuará como Secretario del Comité, el jefe o encargado de personal o quien haga sus veces en el Municipio. Este comité será quien le corresponderá proponer el programa Anual de Mejoramiento de la Gestión, que debe considerar:

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 cuatro meses contado desde la fecha de su instalación.



I. MUNICIPALIDAD DE NAVIDAD

Para elaborar el proyecto de dicho Programa, el comité Técnico solicitará a todas las jefaturas 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 deberán adoptar las medidas necesarias para la plena información y debida participación de todo el personal municipal. Para tal objetivo 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.

ARTICULO 4º

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal deberá considerar especialmente los principios de eficiencia y eficacia en el accionar municipal, teniendo como objetivo específico, 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 armonizado con los demás instrumentos de gestión municipal que establece la normativa vigente.

ARTICULO 5º

El Alcalde propondrá al Concejo, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentado al mismo por el Comité Técnico Municipal.

El financiamiento para el Programa Anual de Mejoramiento de la gestión deberá ser aprobado por el Concejo Municipal antes del día 15 de diciembre de cada año.

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

Una vez aprobado el presupuesto para 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 uno de los incentivos establecidos en el artículo 2º de la Ley N° 19.803 y las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.008, considerando además la situación presupuestaria para el evento de acordarse aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el artículo 9º de la misma ley.

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.

II. FORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS.

ARTICULO 6º

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.



MUNICIPALIDAD DE NAVIDAD

ARTICULO 7º

Los objetivos de gestión institucional y las metas asignadas a cada unidad de trabajo serán establecidos 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 máxima de un 60 %, dividiéndose dicho porcentaje entre los diversos objetivos de gestión determinados en esta tipología.

b) Los objetivos de gestión institucional de mediana prioridad, tendrán en conjunto una ponderación máxima 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 máxima 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. MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACION Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTION INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.

ARTICULO 8º

De acuerdo a lo establecido en el artículo 8º 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 o en su defecto individual fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el encargado de la unidad de control municipal durante el mes de enero.

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 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.

ARTICULO 9º

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 comprendida 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%.



I. MUNICIPALIDAD DE NAVIDAD

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 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 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 de incentivo a que se refiere la letra a), del artículo 2º de la Ley N° 19.803.

ARTICULO 10º

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 y resultado a la unidad de control municipal en las fechas que determine el Programa. Lo anterior, no obsta a que la unidad de control pueda solicitarles periódicamente información sobre el 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.

ARTICULO 11º

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 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 efecto, se aplicará igual 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 Técnico Municipal efectúe 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. PROCEDIMIENTOS PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.

ARTICULO 12º

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

ARTÍCULO 13º

Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo a cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el período 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.



MUNICIPALIDAD DE NAVIDAD

ARTICULO 14º

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 contado desde su comunicación. El Jefe directo tendrá un plazo de dos 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.

Artículo 15º

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 la o las asociaciones de funcionarios. 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.

Artículo 16º

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 a la puntuación obtenida.

Artículo 17º

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 dirimientes, en el orden de prioridad que se señala:

- Mejor puntaje de calificación obtenido en el último proceso de evaluación por aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 18.883;
- 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 de incentivo;
- Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período;
- Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente;
- Ausencia de anotaciones de demérito en el período;
- Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio, y
- 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.



I. MUNICIPALIDAD DE NAVIDAD

Artículo 18°

De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 11 de este reglamento, entre el Alcalde y la o 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 plata y a contrata con mejor desempeño según el proceso de calificaciones verificando el año anterior al de percepción del beneficio.

Artículo 19°

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 20°

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 dirimientes, en el orden de prioridad que se señala:

- Mejor puntaje de calificación obtenido en el último proceso de evaluación por aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 18.883, en el factor que evalúa el rendimiento;
- 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;
- Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período;
- Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente;
- Ausencia de anotaciones de demérito en el período;
- Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio;
- 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 PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SUS ASOCIACIONES.

Artículo 21°

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Artículo Primero.-

Durante el año 2014, para el pago de la asignación en lo correspondiente a los componentes incentivo por gestión institucional e incentivo por desempeño colectivo, o incentivo de desempeño individual si correspondiere, se considerarán los grados de cumplimiento obtenidos respecto de las metas fijadas el año anterior.



I. MUNICIPALIDAD DE NAVIDAD

Artículo Segundo.-

Durante el **año 2014**, el **componente base** a que hace referencia el literal c) del inciso primero del artículo 2º de la ley N° 19.803 será de un **10%** sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3º de dicho cuerpo legal.

En ese mismo año, el componente **incentivo por gestión institucional** dispuesto en el literal a) del inciso primero del artículo 2º de la citada ley será de un **6% o de un 3%** sobre las remuneraciones mencionadas en dicho artículo 3º, según el respectivo grado de cumplimiento.

Asimismo, durante el año de publicación de la presente ley, el componente **incentivo de desempeño colectivo** dispuesto en la letra b) del inciso primero del artículo 2º de la ley N° 19.803 será de un **4% o de un 2%** sobre las remuneraciones indicadas en el mencionado artículo 3º, según el respectivo grado de cumplimiento.

Iguales porcentajes regirán en dicho año en caso que fuere aplicable el incentivo de desempeño individual a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 9º de la citada ley.

Artículo Tercero.-

En el **año 2015**, el **componente base** a que hace referencia el literal c) del inciso primero del artículo 2º de la ley N° 19.803 será de un **12,5%** sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3º de dicho cuerpo legal, que en cada caso correspondan.

En ese mismo año, el **componente incentivo por gestión institucional** dispuesto en el literal a) del inciso primero del artículo 2º de la citada ley será de un **6,8% o de un 3,4%** sobre las remuneraciones mencionadas en dicho artículo 3º, según el respectivo grado de cumplimiento.

Asimismo, en el año siguiente al de publicación de la presente ley, el **componente Incentivo de desempeño colectivo** dispuesto en la letra b) del inciso primero del artículo 2º de la ley N° 19.803 será de un **6% o de un 3%** sobre las remuneraciones indicadas en el mencionado artículo 3º, según el respectivo grado de cumplimiento. Igualmente regirán en dicho año en caso que fuere aplicable el incentivo de desempeño individual a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 9º de la citada ley.

Artículo cuarto.-

En virtud de lo dispuesto en la presente ley, dentro de los noventa días siguientes a su publicación las municipalidades deberán efectuar las adecuaciones correspondientes en el respectivo reglamento interno a que se refiere el artículo 10 de la ley N° 19.803. Dentro de igual plazo, el Concejo verificará el cumplimiento de lo dispuesto en la oración final del artículo 6º de dicho cuerpo legal, debiendo modificar el programa a que hace mención dicha norma en caso de considerar que no se verifica la correspondencia que éste debe tener con el plan comunal de desarrollo y el presupuesto municipal.


RODRIGO SOTO ALMUNA
— ALCALDE (S)

NAVIDAD, 25 de Abril del 2014.