



REGLAMENTO N°:

001

TEMUCO,

29 ABR. 2014

VISTOS:

- 1.- La Ley N° 19.803 del 27.04.2002 sobre Incentivos al Mejoramiento de la Gestión Municipal.
2. La Ley N° 20.008 del 22.03.2005, que establece Asignaciones para Funcionarios Municipales y Jueces de Policía Local.
- 3.- La Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.
- 4.- El Reglamento N° 001 del 05.09.2007 sobre Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal.
- 5.- La Ley N° 20.723 de fecha 31.01.2014, que establece una asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, para homologarla con la dispuesta en la Ley N° 19.553, que concede una asignación de modernización a la administración Pública.
- 6.- Las facultades que confiere la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

CONSIDERANDO:

- 1.- Que, el artículo N° 10 de la Ley 19.803 de 2002, establece que el sistema de incentivos al Mejoramiento de la Gestión Municipal, se regulará mediante un reglamento interno.
- 2.- Que la Ley N° 20.723 de fecha 30.01.2014 en su artículo N°4, establece efectuar las adecuaciones correspondientes en el respectivo reglamento interno a que se refiere el artículo N° 10 de la Ley N° 19.803.
- 3.- Que existe acuerdo del concejo Municipal, de aprobar Reglamento interno de PMG, acta de fecha 29 de abril de 2014.

730868

**REGLAMENTO INTERNO SOBRE ASIGNACION DE MEJORAMIENTO DE LA
GESTION MUNICIPAL**

**TITULO I
OBJETIVOS GENERALES**

Artículo N° 1.- Las Normas del presente reglamento regularan el régimen de Asignación de Mejoramiento de la Gestión en la Municipalidad de Temuco.

**TITULO II
BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS**

Artículo N° 2.- El sistema de incentivos se aplicará a los funcionarios que tengan la calidad 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. El monto a pagar en cada cuota será equivalente, respectivamente, al valor acumulado en los meses de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre y octubre a diciembre, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación.

Artículo N° 3.- El funcionario que haya dejado de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

**TITULO III
FINANCIAMIENTO DE LOS INCENTIVOS**

Artículo N° 4.- El monto total de las asignaciones a pagar a los funcionarios será del 20% para el año 2014; 25.3% para el año 2015 y de 30.6% para el año 2016 y siguientes, de las siguientes asignaciones, del personal de planta y a contrata, del año a pagar:

- a.- Sueldo Base.
- b.- Asignación Municipal del artículo 24 del DL N° 3551 / 1980.
- c.- Asignación de los artículos 3° y 4° de la Ley N° 18.717.
- d.- Asignación del artículo 1° de la Ley N° 19.529

Artículo N° 5.- Sin perjuicio de lo anterior, el total anual del gasto en personal, incluido el monto señalado en el artículo anterior, no podrá exceder del 35% de los siguientes ingresos, a que alude la Ley N° 18.294, modificada por la ley N° 18.382:

- a.- Derechos de Aseo.
- b.- Beneficio municipal de Permisos de Circulación.
- c.- Patentes Municipales.
- d.- Aporte Fiscal.
- e.- Impuesto Territorial de Beneficio Municipal.
- f.- 90% Fondo Común Municipal.
- g.- Derechos Varios

Si por aplicación de esta ley, la Municipalidad se excede del 35% de los ingresos antes mencionados, no estará obligada a ajustarse a dicha restricción sólo en razón del gasto que incurra por el pago de las prestaciones previstas en la presente ley.

Artículo N° 6.- La bonificación compensatoria, de cargo municipal, de las deducciones de cotizaciones y pensiones a que están afectas las asignaciones de mejoramiento municipal, no se consideraran para calcular el monto de las asignaciones como tampoco para establecer el límite del 35 % del gasto en personal.

Artículo N° 7.- El monto determinado del 20% para el año 2014; 25.3% para el año 2015 y de 30.6% para el año 2016 y siguientes estipulado en el Art. N° único de la Ley N°20.723; más las bonificaciones compensatorias, deberá ser incorporado al presupuesto de gasto en personal para el año respectivo.

En el evento que el municipio no logre todo o parte de los objetivos institucionales y/o de las metas colectivas e individuales según corresponda, los recursos presupuestarios excedentes se redestinarán mediante modificaciones presupuestarias.

TITULO IV

DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS

Artículo N° 8.- El monto determinado para asignaciones de mejoramiento de la Gestión Municipal, se distribuirá de la siguiente manera:

	2014	2015	2016
Base	10% de la remuneraciones a todo evento	12.5% de la remuneraciones a todo evento	15% de la remuneraciones a todo evento
Incentivo de Desempeño Gestión Institucional	6% de remuneraciones si alcanza cumplimiento igual o superior al 90%	6.8% de remuneraciones si alcanza cumplimiento igual o superior al 90%	7.6% de remuneraciones si alcanza cumplimiento igual o superior al 90%
	3% de remuneraciones si alcanza cumplimiento entre 75% y 89%	3.4% de remuneraciones si alcanza cumplimiento entre 75% y 89%	3.8% de remuneraciones si alcanza cumplimiento entre 75% y 89%
Incentivo de Desempeño Gestión Colectivo	4% de remuneraciones si alcanza cumplimiento igual o superior al 90%	6% de remuneraciones si alcanza cumplimiento igual o superior al 90%	8% de remuneraciones si alcanza cumplimiento igual o superior al 90%
	2% de remuneraciones si alcanza cumplimiento entre 75% y 89%	3% de remuneraciones si alcanza cumplimiento entre 75% y 89%	4% de remuneraciones si alcanza cumplimiento entre 75% y 89%

Artículo N° 9.- En el caso de no existir acuerdo en las metas de desempeño colectivo, como tampoco para el desempeño individual, el monto consultado para desempeño colectivo, equivalente al 4 % del total de los recursos para las asignaciones de mejoramiento de la gestión municipal, se aplicará al sistema de calificación de desempeño vigente en el periodo de evaluación, por lo que la bonificación será de un 4% para el primer tercio mejor calificado por cada escalafón y será de un 2% para el segundo tercio de cada escalafón.

Artículo N° 10.- En el evento que los porcentajes antes indicados en el artículo N°8 no alcancen a financiar el 6% o 3% para el año 2014, 6.8% o 3.4% para el año 2015 y 7.6% o 3.8% para el año 2016 y siguientes de los incentivos institucionales o el 4% o 2% para el año 2014; 6% o 3% para el año 2015 y 8% o 4% para el año 2016 de las metas colectivas o de desempeño individual, estos porcentajes deberán ajustarse a los recursos asignados para cada tipo de incentivos, estableciendo porcentajes inferiores.

TITULO V DETERMINACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS

Artículo N° 11.- Los objetivos Institucionales del Municipio y las metas colectivas de las diferentes unidades municipales o individuales de los funcionarios que forman parte de la organización y contenidos en el programa anual de Gestión Municipal, tendrán correspondencia con los componentes de Plan de Desarrollo Comunal y el Presupuesto Municipal, tanto al interior del municipio como hacia la comunidad. Todo lo anterior en coordinación y concordancia con los instrumentos de planificación municipal.

El Alcalde anualmente establecerá por decreto Alcaldicio, las orientaciones globales de carácter institucional, las cuales deberán considerar las diferentes unidades del municipio, para la proposición de objetivos y metas a desarrollarse en cada año.

Las orientaciones globales de carácter institucional podrán ser comunes para todas las unidades municipales o podrán ser agrupadas por unidades, dependiendo de los objetivos institucionales definidos.

Artículo N° 12.- Los instrumentos de formulación de los objetivos institucionales estarán contenidos en el programa anual de gestión municipal, el cual deberá contener a lo menos los antecedentes que permitan establecer metas y objetivos por las diversas acciones del municipio.

Artículo N° 13.- El Alcalde, mediante Decreto Alcaldicio, establecerá los objetivos institucionales y las metas colectivas o de desempeño individual, según corresponda, previa aprobación del Concejo Municipal. Copia del decreto Alcaldicio deberá ser comunicada formalmente a cada una de las unidades vinculadas con el cumplimiento de los objetivos y metas, las cuales deberán difundir dicho documento entre el personal de su dependencia.

TITULO VI CUMPLIMIENTO OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Artículo N° 14.- El cumplimiento de los objetivos para el pago del incentivo de gestión institucional, estará formado por la suma del cumplimiento de las metas colectivas de cada una de las direcciones y unidades del municipio.

Artículo N° 15.- El cumplimiento de las metas para el pago del incentivo de desempeño Colectivo, considerará la estructura orgánica del municipio, la cual para los efectos de este reglamento estará formada a nivel de direcciones y departamentos.

Artículo N° 16.- Cada una de las unidades antes señaladas contribuirá con un porcentaje al cumplimiento de metas de gestión institucional.

Artículo N° 17.- Para determinar el porcentaje de cumplimiento de las metas institucionales, se considerará la sumatoria de las metas colectivas de todas unidades.

TITULO VII CUMPLIMIENTO DE METAS COLECTIVAS

Artículo N° 18.- El cumplimiento de metas para el pago del incentivo colectivo se calculará de acuerdo al cumplimiento de cada unidad, ya sea dirección o departamento, existiendo por lo tanto cumplimiento de porcentajes diferentes por cada una de las unidades que forman una determinada dirección o departamento.

De acuerdo a lo anterior todos los integrantes de una determinada unidad recibirán igual porcentaje de incentivo colectivo, en la medida que efectivamente hayan participado en el cumplimiento de ella.

Artículo N° 19.- Cada unidad podrá tener sus propias metas o ser establecidas en forma genérica para todas las unidades. Será responsabilidad de cada jefe de unidad, velar por el cumplimiento de ellas.

TITULO VIII CUMPLIMIENTO DE METAS DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Artículo N° 20.- En el evento de que existan metas por desempeño individual, se considerará a cada uno de los miembros de la organización como una unidad de trabajo, debiendo por lo tanto establecerse metas individuales de desempeño para cada periodo. Este incentivo operará solo en la medida que no exista incentivo de carácter colectivo.

TITULO IX DEL COMITÉ TÉCNICO MUNICIPAL

Artículo N° 21.- Existirá un comité técnico formado por igual número de representantes del Alcalde y de la asociación de funcionarios, además del jefe del departamento de Recursos Humanos, quien actuará como secretario del comité sin derecho a voz ni a voto.

El comité estará constituido por seis miembros, que serán designados anualmente, en el mes de julio y ratificados mediante decreto Alcaldicio, para lo cual la asociación de funcionarios comunicará al Alcalde los nombres de los tres representantes, antes del 15 de julio. Los miembros podrán ser reemplazados ya sea por el Alcalde como por la asociación, cuando las condiciones a si lo ameriten.

Serán materias del comité proponer al Alcalde los objetivos institucionales y las metas a cumplir por cada una de las unidades del municipio, las cuales en todo caso deberán ajustarse a las orientaciones globales de carácter institucional entregadas por el Alcalde anualmente.

Para lo anterior, el comité podrá solicitar la participación de otros funcionarios del municipio, para resolver y/o solicitar antecedentes o documentación a las diferentes unidades municipales.

TITULO X METODOLOGÍA DE FORMULACION DE OBJETIVOS

Artículo N° 22.- Junto con la designación del comité técnico municipal, el Alcalde señalará las orientaciones globales sobre las cuales se tendrán que abordar los objetivos y metas institucionales. Del mismo modo se convocará a todos los jefes de unidades a las jornadas de planificación.

Esta jornada de planificación consistirá en talleres de trabajo en que el conjunto de las unidades identificarán sus objetivos y metas para el año siguiente, sistematizando y armonizándolas con el Plan de Desarrollo Comunal y los demás instrumentos anuales de planificación.

La jornada de planificación concluirá con una propuesta de objetivos y metas institucionales, las que deberán considerar la opinión, al Comité Técnico para la formulación del Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión.

Artículo N° 23.- Los objetivos específicos del programa anual de mejoramiento de la gestión propuesto por el comité técnico deberán medirse en forma objetiva en cuanto al grado de cumplimiento a través de indicadores preestablecidos.

TITULO XI METODOLOGÍA DE FORMULACION DE METAS

Artículo N° 24.- Las metas colectivas y de desempeño individual, cuando corresponda, serán consensuadas entre la Asociación de Funcionarios y el Alcalde, para ser propuestas al Concejo Municipal. En todo caso, estas metas deberán corresponder a actividades, acciones o tareas que se encuentren dentro de las orientaciones globales que defina el Alcalde para cada año.

Artículo N° 25.- La Asociación de Funcionarios podrá solicitar que sean las mismas metas formuladas por las unidades municipales para el desarrollo institucional, las que serán entendidas, para todos los efectos, como metas de desempeño colectivo y de desempeño individual, según corresponda. Con este propósito deberá comunicar tal situación al Alcalde de la comuna para su resolución.

TITULO XII METODOLOGÍA PARA CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo N° 26.- Cuando no hubiere acuerdo entre la Asociación de Funcionarios y el Alcalde, en cuanto a las metas colectivas y a las metas por desempeño individual, el Alcalde comunicará tal situación al Concejo Municipal, rigiendo por lo tanto el sistema de calificación de desempeño, en la forma prevista en el presente reglamento.

TITULO XIII PLAZOS PARA FORMULAR, APROBAR OBJETIVOS Y METAS

Artículo N° 27.- Los plazos para la formulación, aprobación y evaluación de los objetivos institucionales de las metas de desempeño colectivo y desempeño individual, será el siguiente:

a.- En el mes de julio de cada año el Alcalde, mediante Decreto Alcaldicio, establecerá y comunicará a las unidades municipales, las orientaciones globales de carácter institucional, las cuales deberán ser consideradas obligatoriamente para la formulación de objetivos y metas de cada unidad. En igual fecha determinará los porcentajes de contribución de cada unidad municipal a las metas institucionales.

b.- En la primera quincena del mes de agosto de cada año, el Alcalde convocará a todos los jefes de unidades municipales al desarrollo de las jornadas de planificación del Plan de Mejoramiento de la Gestión Municipal, las cuales serán coordinadas por la Administración Municipal

c.- En la segunda quincena del mes de agosto de cada año el Comité Técnico, considerando las conclusiones de la jornada de planificación confeccionará la propuesta

del Plan de Mejoramiento de la Gestión Municipal, en relación a los objetivos institucionales.

d.- En la primera semana del mes de septiembre de cada año, el Alcalde con la Asociación de Funcionarios, podrán acordar que las metas colectivas y de desempeño individual, según corresponda, sean las mismas que las consideradas por los objetivos institucionales.

c.- En la segunda quincena del mes de septiembre, el Comité Técnico, elevará la propuesta al Alcalde.

f.- En la primera semana del mes de octubre de cada año, el Alcalde someterá a consideración del Concejo Municipal la propuesta de objetivos institucionales para ser ejecutados y evaluados en el año siguiente.

g.- En la primera semana del mes de diciembre, el Alcalde acordará con la Asociación de Funcionarios, la aplicación de desempeño colectivo por áreas de trabajo. En el evento que la Asociación de Funcionarios estime aprobadas las mismas metas de las unidades municipales consideradas para el desempeño institucional, estas serán acordadas en el mes de septiembre de cada año.

h.- En la primera quincena del mes de diciembre, el Concejo se pronunciará conjuntamente con el presupuesto municipal sobre los objetivos y metas de mejoramiento municipal.

i.- En la última semana del mes de diciembre el Alcalde dictará el Decreto que apruebe los objetivos institucionales para el año siguiente y procederá a su notificación. En dicho Decreto deberá establecerse el monto estimado, destinado al pago de las respectivas asignaciones.

j.- En la primera semana del año en la cual se ejecutarán las acciones, cada Dirección pondrá en conocimiento de los funcionarios de sus respectivas unidades, las metas respectivas, señalando la forma de evaluación.

TITULO XIV PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS

Artículo N° 28.- El cumplimiento de los objetivos y metas, en cuanto a su ponderación se efectuará de la siguiente manera:

a.- Las metas de cada unidad serán establecidas en unidades de medida que permitan su evaluación.

b.- Las metas deberán estar referidas a metas de continuidad y de mejoramiento de nuevas acciones. Con este objeto deberá indicarse la situación actual de la actividad que se requiere mejorar o mantener.

c.-El cumplimiento total de cada meta importará un 100%. Si la meta no es cumplida en su totalidad, el porcentaje de cumplimiento será determinado en proporción al avance experimentado en relación a la situación inicial de la actividad.

d.-Las metas podrán tener diferentes grados o dificultad. El grado de dificultad deberá estar relacionado con la actividad y la calificación de los funcionarios para llevarla a cabo y deberá expresarse en porcentaje.

e.-En todo caso la suma de metas por cada unidad deberá totalizar un 100% ponderado.

f.- Para la evaluación de los objetivos y metas, el porcentaje se expresará en números enteros, elevándose a la cifra siguiente los decimales, ya sea en las sumas totales como en las parciales.

TITULO XV PONDERACIÓN DEL SISTEMA DE CALIFICACIONES

Artículo N° 29.- Para los efectos de metas individuales, para determinar los funcionarios ubicados en el primer tercio de cada escalafón, se utilizará el escalafón de mérito. Cuando en un escalafón exista solo uno o dos funcionarios se aplicará igual procedimiento.

Artículo N°30.- Para determinar el orden de prelación por escalafón, el departamento de Recursos Humanos, confeccionará un listado de todos los funcionarios de cada escalafón sin considerar los grados de cada uno, basado en el escalafón de mérito del Municipio. Cuando exista igualdad de puntaje, se utilizarán los mismos mecanismos de discriminación contenidos para el sistema de calificaciones del personal municipal.

TITULO XVI CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS

Artículo N° 31.- La Dirección de Control, preparará un informe al Concejo Municipal de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos institucionales y de las metas colectivas o de desempeño individual, según corresponda. En el evento que existan diversas interpretaciones para evaluar una determinada acción, estas deberán ser resueltas por el comité técnico respectivo. El Concejo deberá pronunciarse acerca de los contenidos de dicho informe.

Artículo N° 32.- Para evaluar el cumplimiento de las metas institucionales, las metas colectivas o las de desempeño individual, cada Dirección o Unidad, en la primera semana del año siguiente a su evaluación, informará a la Dirección de Control con copia al Comité Técnico, el grado de logro de objetivos y metas.

Artículo N° 33.- El Director de Control, en la segunda quincena del mes de enero de cada año presentará un informe al Concejo Municipal sobre la evaluación señalada en el artículo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de Control podrá en cualquier momento requerir información de las unidades municipales, sobre el grado de cumplimiento de metas y objetivos, evaluando la gestión.

Artículo N° 34.- En el evento de no existir metas colectivas, para las metas de desempeño individual, el Departamento de Recursos Humanos, en la primera semana de enero de cada año, confeccionará un informe de asignación de calificación por desempeño, el cual someterá a consideración de la Dirección de Control.

Artículo N° 35.- El Concejo Municipal, durante el mes de febrero, evaluará y sancionará el informe emitido por la Dirección de Control sobre el grado de cumplimiento de objetivos institucionales y metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, resolviendo de plano sobre su aprobación o solicitando mayores antecedentes.

TITULO XVII DETERMINACIÓN DEL MONTO A PAGAR

Artículo N° 36.- El monto definitivo a pagar a cada uno de los funcionarios municipales que se desempeñen en el año siguiente al de evaluación del cumplimiento de objetivos y metas, se determinará por decreto Alcaldicio, sobre la base de los antecedentes proporcionados por la Dirección de Control y aprobados por el Concejo Municipal. Dicho decreto deberá ser confeccionado por el Departamento de Recursos Humanos del Municipio y estar dictado a más tardar en la primera semana del mes de marzo del año siguiente al de evaluación.

TITULO XVIII DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo N°37.- El presente documento reemplaza en su totalidad al Reglamento N° 001 de fecha 05.09.2007.

ANÓTESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE

JUAN ARANEDA NAVARRO
SECRETARIO MUNICIPAL

MIGUEL BECKER ALVEAR
ALCALDE

RSR/OPW
Distribución
Administración Municipal
Dirección de administración y Finanzas
Dirección de Control
Recursos Humanos
Oficina de Partes

