



Municipalidad de Temuco

REGLAMENTO N° 003

TEMUCO,

23 AGO 2002

VISTOS:

1.- La Ley N° 19.803 del 27.04.2002 sobre Incentivos al Mejoramiento de la Gestión Municipal.

2.- La Ley N° 18.883 del 29.12.89 sobre Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.

3.- La Ley N° 18.695 del 31.03.88 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

CONSIDERANDO:

1.- Qué, 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.- El acuerdo del Concejo Municipal de fecha 20 de Agosto de 2002.

**REGLAMENTO INTERNO SOBRE ASIGNACIÓN DE
MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL**

**TITULO I
OBJETIVOS GENERALES.**

Artículo N° 1.- Las normas del presente reglamento regularán 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 entre los meses de Enero a Marzo, Abril a Junio, Julio y 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 no podrá exceder al 5,5 % del gasto efectivo de las siguientes asignaciones, del personal de planta y a contrata, del año anterior al pago, debidamente reajustadas:

- 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.- Bonificación de los artículos 10° y 11° de la Ley N° 18.675. -
- e.- 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.

Artículo N° 6.- En el evento que el gasto en personal exceda el valor determinado de acuerdo a lo señalado en el artículo anterior, el monto destinado al pago de las asignaciones, calculado según lo dispone este reglamento, se ajustará al límite del 35% del gasto en personal.

Artículo N° 7.- La bonificación compensatoria, de cargo municipal, de las deducciones de cotizaciones y pensiones a que están afectas las asignaciones de mejoramiento de la gestión municipal, no se consideraran para calcular el monto de las asignaciones como así tampoco para establecer el límite del 35% del gasto en personal.

Artículo N° 8.- El monto determinado del 5,5% de los gastos en personal, con las limitaciones establecidas el artículo 5° de este reglamento, más las bonificaciones compensatorias, deberá ser incorporado al presupuesto de gastos en personal para el año respectivo.

En el evento que el municipio no logre todo o parte de los objetivos institucionales y 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° 9.- El monto determinado para asignaciones de mejoramiento de la Gestión Municipal, con las limitaciones señaladas en este decreto, se distribuirá de la siguiente manera:

- a.- Un 66,67% del monto determinado se destinará al cumplimiento de objetivos institucionales.
- b.- Un 33,33% del monto determinado se destinará al cumplimiento de metas colectivas o individuales, según corresponda.

Artículo N° 10.- En el caso de no existir acuerdo en las metas de desempeño colectivo, como así tampoco para el desempeño individual, el monto consultado para el desempeño colectivo, equivalente al 33,33% 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° 11.- En el evento que los porcentajes antes indicados no alcancen a financiar el 6% o 3% de los incentivos institucionales o el 4% o 2% de las metas colectivas o de desempeño individual, estos porcentajes deberán ajustarse a los recursos asignados para cada tipo de incentivos, estableciendo porcentajes inferiores.

Si por no cumplimiento de la totalidad de los objetivos y metas, no se aplican la totalidad de los porcentajes, estos deberán ser reasignados a pagar incentivos, aumentando los porcentajes previamente determinados. No obstante, no podrán superar los máximos establecidos por la ley.

TITULO V DETERMINACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS

Artículo N° 12.- Los objetivos Institucionales del Municipio y las metas colectivas de las diferentes unidades municipales e individuales de los funcionarios que forman parte de la organización y contenidos en el Programa Anual de Gestión Municipal, tendrán como fin el mejorar la eficiencia, eficacia, economía y la calidad del servicio, 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° 13.- 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° 14.- El alcalde, mediante decreto 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° 15.- 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 Superiores del municipio. Para estos efectos se entenderá por Direcciones y/o Unidades Superiores, Departamento y Secciones de la organización, las que se señalan en documento adjunto y que se entenderá formar parte del presente reglamento.

Artículo N° 16.- 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 por las siguientes unidades:

Dirección o Unidad Superior
Departamentos
Secciones

Artículo N° 17.- Cada una de las unidades antes señaladas contribuirá con su porcentaje al cumplimiento de metas de gestión institucional.

Artículo N° 18.- Para determinar el porcentaje anterior, se procederá de la siguiente manera:

a.- Aporte de las Secciones al Departamento: Se sumarán los porcentajes de cumplimiento de metas de las respectivas secciones de un determinado departamento y se dividirán por el número de secciones y éste será la contribución de las secciones. En el evento que en una determinada sección existan actividades diferentes para cada funcionario y por lo tanto sea posible establecer metas individuales, la contribución de la sección será la suma de las metas cumplidas por cada funcionario dividida por el número de ellos.

b.- Aporte de los Departamentos a la Dirección: Al valor resultante anterior, se le sumará el porcentaje de cumplimiento de metas del departamento y se dividirá por dos, siendo, ese resultado el aporte del departamento a la dirección.

c.- Aporte de la Dirección a la Institución: Estará formado por la suma de los porcentajes de cumplimiento de las metas de todos los departamentos de cada dirección, dividido por el número de ellos, mas el porcentaje de cumplimiento de metas de la dirección, como unidad distinta, dividido por dos.

d.- En el evento que una Dirección o Unidad Superior no esté estructurada en Departamentos y/o Secciones, se utilizara igual procedimiento partiendo del nivel inferior a la Dirección o solo considerando esta, en el evento de no tener ningún nivel inferior a Dirección.

e.- La contribución de cada Sección, Departamento o Dirección, para los efectos de la sumatoria podrá tener diferentes grados de ponderación, dependiendo, entre otros, del tipo de meta, complejidad, número de funcionarios. Los porcentajes definitivos de cada unidad serán determinados anualmente por el alcalde, al momento de establecer las Orientaciones Globales de carácter Institucional.

TITULO VII

CUMPLIMIENTO DE METAS COLECTIVAS

Artículo N° 19.- El cumplimiento de metas para el pago del incentivo colectivo se calculará en la misma forma descrita en el artículo anterior, existiendo por lo tanto cumplimiento de porcentajes diferentes para cada una de las unidades que forman una determinada dirección, departamento o sección.

De acuerdo a lo anterior todos los integrantes de una determinada unidad recibirán igual porcentaje de incentivo colectivo.

Artículo N° 20.- Cada Dirección, Departamento y Sección deberá tener sus propias metas de carácter colectivo. Será responsabilidad de cada jefe de dirección, de departamento, o de sección, velar por el cumplimiento de ellas, ya que un porcentaje de la propia meta, proviene del cumplimiento del nivel inmediatamente inferior.

TITULO VIII

CUMPLIMIENTO DE METAS DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Artículo N° 21.- Para determinar el incentivo 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 período. Este incentivo operará solo en la medida que no exista incentivo de carácter colectivo.

En el caso de funcionarios que solo realicen labores de tipo manual y/o de carácter repetitivo, las metas podrán estar asociadas a su comportamiento funcionario, no obstante, deberá permitir la evaluación de ello.

TITULO IX

DEL COMITÉ TÉCNICO MUNICIPAL

Artículo N° 22.- 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 así 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 mejor resolver y/o solicitar antecedentes o documentación a las diferentes unidades municipales.

TITULO X METODOLOGÍA DE FORMULACIÓN OBJETIVOS

Artículo N° 23.- 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 al desarrollo de “Jornadas de Planificación”, las que serán coordinadas por la Administración Municipal con el apoyo técnico de la Secretaria Comunal 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 armonizando 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, la que deberá considerar el Comité Técnico para la formulación del Plan Anual de Mejoramiento de la Gestión. Dicho plan deberá ser presentado al concejo municipal para su resolución.

Artículo 24.- 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 FORMULACIÓN DE METAS

Artículo N° 25.- Las metas colectivas y de desempeño individual, cuando correspondan, serán consensuadas por la Asociación de Funcionarios con el Alcalde y propuestas al Concejo Municipal por este. 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° 26.- La Asociación de Funcionarios podrá solicitar que sean las mismas metas formuladas por las unidades municipales para el Desempeño 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 formalmente tal situación al Alcalde de la comuna para su resolución.

TITULO XII METODOLOGÍA PARA CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo N° 27.- 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° 28.- Los plazos para la formulación, aprobación y evaluación de los objetivos institucionales de las metas de desempeño colectivo y de desempeño individual, será el siguiente:

- a.- En el mes de Julio de cada año, el Alcalde, por 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 cuanto 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 o las metas de desempeño individual, según corresponda, sean las mismas que las consideradas para los objetivos institucionales.
- e.- En la segunda quincena del mes de Septiembre, el Comité Técnico elevara 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 de la gestión 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 el cual se realizarán 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° 29. - 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 permita 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 con relación a la situación inicial de la actividad.

D.- Las metas podrán tener diferentes grados de complejidad 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° 30.- Para determinar los funcionarios ubicados en el primer tercio y en el segundo 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° 31.- 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° 32.- 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 distintas interpretaciones para evaluar una determinada acción, estas deberán ser resueltas por el Comité Técnico respectivo. El Concejo deberá pronunciarse de los contenidos de dicho informe.

Artículo N° 33.- Para evaluar el cumplimiento de las Metas Institucionales, las Metas Colectivas o las de Desempeño Individual, cada Dirección o Unidad Superior, en la primera semana de Enero 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° 34.- 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° 35.- En el evento de no existir metas colectivas o 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° 36.- 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° 37.- 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, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este reglamento, 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° 38.- Los objetivos institucionales, las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo y las metas de desempeño individual, que deberán ser ejecutadas en el año 2002, deberán ser formuladas durante el mes de julio del presente año y aprobadas por el Concejo Municipal.

Artículo N° 39.- El Comité Técnico Municipal, deberá adoptar las medidas del caso a fin de dar cumplimiento a las fechas antes mencionadas.

Artículo N° 40.- Si la Asociación de Funcionarios Municipales estima conveniente, deberá dejar constancia formal durante el mes de Julio del presente año, de la aceptación como metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo las que sean formuladas por las diferentes unidades municipales y que son parte integrante de las metas de gestión institucional.

Artículo N° 41.- En el evento de que la Asociación de Funcionarios desee formular metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, diferentes a las señaladas en el artículo anterior, deberá presentarlas durante el mes de julio de 2002 a consideración del Alcalde.

Si no hubiere acuerdo, la Asociación deberá proponer al Alcalde metas de desempeño individual, en la última semana del mes de julio de 2002.

Artículo N° 42.- Déjase establecido, que para el año 2002 y 2003 se considerarán, para los efectos de contribución de las unidades a los objetivos institucionales y colectivos a que aluden los artículo 18° y 19° de este reglamento, los siguientes porcentajes generales:

a.- Las metas totales de cada sección tendrán igual ponderación entre sí, de tal forma que la contribución de las secciones al departamento será la suma de las metas cumplidas divididas por el número de secciones.

b.- El promedio de los porcentajes de las secciones, se sumará al porcentaje obtenido por el departamento respectivo y se dividirá por dos y este será el porcentaje de cumplimiento de metas del departamento.

C.- Las metas totales de cada departamento tendrán igual ponderación, de tal forma que la contribución del departamento a la Dirección, será la suma

de las metas cumplidas divididas por el número de departamentos de una determinada Dirección o Unidad Superior.

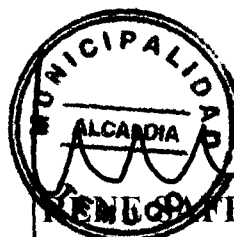
D.- El promedio de los porcentajes de los departamentos, se sumará al porcentaje obtenido por la Dirección respectiva y se dividirá por dos y este será el porcentaje de cumplimiento de metas de la Dirección.

e.- El porcentaje de cumplimiento institucional, será la suma de los porcentajes de metas cumplidas por cada Dirección o Unidad Superior dividida por el número de ellas.-

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



JUAN ARANEDA NAVARRO
Secretario Municipal



GENEALFIRIO ESPINOZA
Alcalde de la Comuna

HVM/CME/acr

Distribución:

- * Alcaldía
- * Gabinete de Alcaldía
- * Secretaría Municipal
- * Dirección de Asesoría Jurídica
- * Dirección de Control
- * Dirección de Aseo y Ornato
- * Dirección de Obras Municipales
- * Dirección de Administración y Finanzas
- * Dirección de Planificación
- * Dirección de Tránsito
- * Dirección de Desarrollo Comunitario
- * Servicios Incorporados a la Gestión
- * Primer Juzgado de Policía Local
- * Segundo Juzgado de Policía Local
- * Administración Municipal
- * Oficina de Partes