



533

DECRETO EXENTO N°
GRANEROS, 27 AGO 2008
LA ALCALDIA DECRETO HOY LO QUE
SIGUE:

CONSIDERANDO:

- 1° El Reglamento de Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal Ilustre Municipalidad de Graneros.-
- 2° Las Metas Institucionales y Colectivas Año 2008 Municipalidad de Graneros.-
- 3° El Acuerdo del Concejo de fecha 27 de Agosto de 2008 por la unanimidad de los Concejales asistentes Sr. Juan Carlos Reyes Aliste Sra. Ximena Jeldres Astudillo Sr. Carlos Ortega Aedo Srta. María Elena Rodríguez Sr. Antonio Pereira Aguilera Sr. Nelson Osorio Carvajal y del señor Alcalde don Juan Pablo Díaz Burgos.-

VISTOS:

- 1° Las facultades que me confieren la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.-

DECRETO:

- 1° APRUEBA REGLAMENTO DE ASIGNACION DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION MUNICIPAL I. MUNICIPALIDAD DE GRANEROS.-
- 2° APRUEBA METAS INSTITUCIONALES Y COLECTIVAS AÑO 2008, I. MUNICIPALIDAD DE GRANEROS.-

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.-



VICTOR FERNANDO OLEA PAVEZ
Secretario Municipal (s)

JUAN PABLO DIAZ BURGOS
Alcalde

JPDB/VOP/pmc

REGLAMENTO DE ASIGNACION DE MEJORAMIENTO DE LA GESTION MUNICIPAL.

I. MUNICIPALIDAD DE GRANEROS

VISTOS:

Lo establecido en la Ley N° 18.695, Orgánica de Municipalidades, en las Leyes N° 19.803/2, N°20.008/05, y N°20.198/07 que establece Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, y el Acuerdo del Concejo de la Municipalidad de Graneros.

Artículo 1°: Establécese las normas necesarias para la aplicación de Asignación de Mejoramiento de la Asignación Municipal que regulan las Leyes N°19.803/02, N°20.008/05 y N°20.198/07, en la Municipalidad de Graneros

1.- INSTRUMENTOS, METODOLOGIAS Y PLAZOS PARA LA FORMULACION DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES DEL PROGRAMA DE GESTION MUNICIPAL.

Artículo 2° La Municipalidad de Graneros otorgará a sus funcionario 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 establecida en las leyes N°19.803, N°20.008/05 y N°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, medibles en forma objetiva en cuanto a su grado de cumplimiento, a través de indicadores preestablecidos
- b) **Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo**, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal, de conformidad a las obligaciones establecidas en el artículo 9° de la Ley N°19.803 ley N°20.198/07.-

Artículo 3° El Alcalde dentro del primer semestre de cada año, mediante decreto dispondrá la instalación del Comité Técnico a que se refiere el artículo 4° de la ley N°19.803, y según ley N°20.198/07 (art. Transitorio). A quien le correspondera proponer el Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal y que debe considerar lo siguiente:

- 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 del municipio.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión contemplará además para cada objetivo y meta por unidad de trabajo municipal, los correspondiente indicadores que permitan evaluar su grado o nivel de cumplimiento, para el objetivo de determinar la procedencia del pago de las asignaciones a que se refiere la ley N°19.803 ley N°20.198.-

Dicho Programa contemplará, asimismo, la asignación de responsabilidades específicas en los niveles que corresponde, 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 contado desde la fecha de su instalación según leyes 19.803 y lo determina la Ley 20.198/07.-

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 se deberán adoptar las medidas necesarias para la plena información y debida participación de todo el personal municipal.-

Para tal objeto el Comité Técnico proporcionará la documentación necesaria para facilitar y orientar la participación de los funcionarios en la formulación del Programa de Mejoramientos de las Gestión Municipal.

Artículo 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 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 armonizado con los demás instrumentos de gestión municipal, tales como :

- El Plan de Desarrollo Comunal y sus programas.
- El Plan Regulador Comunal, y
- El Presupuesto Municipal Anual.

Artículo 5º El Alcalde propondrá al Consejo, conjuntamente con el proyecto de Presupuesto, el programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal, para su aprobación.

El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión deberá ser aprobado por el Concejo Municipal antes del día 15 de Diciembre de cada año, conjuntamente con el presupuesto municipal anual.

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

Una vez aprobado el Presupuesto Municipal 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 resultados disponibles para el pago de cada uno de los incentivos establecidos en el artículo 2º y de la bonificación compensatoria consignada en el artículo 11, ambos de la ley N°19.803 y ley N°20.198/07, 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 leyes.

II.- FORMA DE MEDICION Y PONDERACION DE LOS OBJETIVOS COMPROMETIDOS.

Artículo 6º El Programa 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 7º Los objetivos de gestión institucional y las metas asignadas a cada unidad de trabajo serán priorizadas 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%, 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 de una 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..

Artículo 8º De acuerdo a lo establecido en el artículo 8º de la Ley N°19.803, corresponde al Consejo Municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos por áreas de trabajo, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el encargado de la unidad de control municipal antes de 15 de febrero de cada año según lo determina la ley N°20.198/07.-

El informe antes mencionado deberá señalar el grado efectivo de cumplimiento al 31 de diciembre el año anterior para cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo, que hubiere sido establecido.

En consecuencia, el Consejo 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.

Artículo 9º El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por unidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada 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 meta por unidad de trabajo será de un 100, 90% según ley 20.198/07.

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 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 este 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 2º de la Ley N°19.803 y ley 20.198/07

Artículo 10° 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 Programa. Lo anterior, no obsta a que la unidad de control pueda solicitar 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

El Jefe de la Unidad de Control deberá informar al Alcalde, al Consejo Municipal y al Comité Técnico Municipal, a lo menos cada tres 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.

Artículo 11° En todo caso, los objetivos de gestión institucional y las metas por unidades de trabajo que hayan sido determinada 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 en el presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para su cumplimiento. Para tal efecto, se aplicará igual procedimientos 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 y seguidamente se someta al acuerdo del Consejo 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. PROCEDIMIENTO PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

Artículo 12° Conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N°19.803, y ley 20.198/07 si no existe acuerdo entre el Alcalde y la o las asociaciones de funcionarios, sobre la aplicación de 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 del desempeño individual del personal, para el año siguiente.

Artículo 13° Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinaran objetivos o metas individuales, consuetidos por tareas asignadas por el jefe directo de cada funcionario, de las que deberán ser cumplidas durante el periodo a evaluar.

dependiendo de su resultado es 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 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 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 encargada del personal y Dirección de Control.

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 la evaluación 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.

Artículo 17º En caso de producirse citaciones de igualdad en el resultado a que se refiere el artículo anterior entre dos o más funcionarios de cada escalafón, para determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá el beneficio se aplicará los siguientes elementos dirimientes, 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
- b.- Mejor puntaje de calificación obtenido en el periodo 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 periodo. Si se mantiene la igualdad se considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo 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 injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo;
- d.- Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el periodo sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de mérito en el mismo periodo;
- e.- Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente;
- f.- Ausencia de anotaciones de demérito en el periodo;
- g.- Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio, y
- h.- Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerando en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo.-

En caso de mantenerse la igualdad resolverá el Alcalde.

Artículo 18º De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 11º 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 planta y a contrata con mejor desempeño según el proceso de calificaciones verificado el año anterior al de percepción del beneficio.

Artículo 19º 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 20º 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 aplicaran los siguientes elementos dirimientes, 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 contenida en la Ley N°18.883, en el factor que evalúa el rendimiento.
- b.- Mejor puntaje de calificación obtenido en el periodo 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 periodo. Si se mantiene la igualdad se

considerará seguidamente la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior al antes mencionado, siempre que se presente igual condición respecto a la existencia de calificación para todos quienes se encuentren en igualdad de puntaje. Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo:

- e.- Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en el periodo sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo periodo;
- d.- Ausencia de medidas disciplinarias en el periodo correspondiente;
- c.- Ausencia de anotaciones de deméritos en el periodo;
- f.- Por cursos de capacitación realizados en el correspondiente ejercicio;
- g.- Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, que el sistema aplicable sea idóneo y equitativo

En caso de mantenerse la igualdad resolverá el Alcalde.

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

Artículo 21° La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponda a la o las Asociaciones de funcionarios, de acuerdo a las normas vigentes en la 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.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo Uno: El presente Reglamento podrá ser modificado, para efecto el Comité técnico Municipal solicitará al Alcalde que proponga La modificación Respectiva, a todo esto en conformidad a la ley N° 19.803.

Artículo Dos. La Municipalidad de Graneros otorgará a sus Funcionarios, de planta y a contrata, una bonificación mensual, imponible y tributables a contar del mes de Enero del 2002 y hasta entrada en vigencia la regularización del artículo 121 de la constitución Política de la República. De un 4% de la suma de los estipendios

a.- Sueldo Base

b.- Asignación Municipal del artículo 24 del decreto ley

d.- Asignación del Artículo 1º de la Ley N° 19.529.

Esta asignación se pagara en las cuotas que la Ley lo determine.

JUAN PABLO DIAZ BURGOS
ALCALDE I. MUNICIPALIDAD DE GRANEROS