

Tema:

COMPROMISOS DE GESTION

Resumen :

Se deja sin efecto a partir del 1° de enero de 2017 la Resolución N° 3916/11 de fecha 22 de agosto de 2011 y sus modificativas Nros. 4811/11 y 400/14/5000 de fechas 19 de octubre de 2011 y 16 de mayo de 2014, respectivamente y se aprueba el nuevo Modelo de Compromisos de Gestión que entrará en vigencia el 1° de enero de 2017.-

Montevideo 16 de Enero de 2017

VISTO: la Resolución 3916/11 de fecha 22 de agosto de 2011, y sus modificativas 4811/11 de fecha 19 de octubre de 2011 y 400/14/5000 de fecha 16 de mayo de 2014;

RESULTANDO: que por las mismas se aprobó el Modelo de Compromiso de Gestión vigente;

CONSIDERANDO: que corresponde aplicar un nuevo Modelo, adecuado a los actuales desafíos institucionales, por lo que se estima procedente su implementación a partir del 1 de enero de 2017, dejando sin efecto las Resoluciones mencionadas;

EL INTENDENTE DE MONTEVIDEO

RESUELVE:

1°.-Dejar sin efecto a partir del 1 de enero de 2017 la Resolución N° 3916/11 de fecha 22 de agosto de 2011, y sus modificativas 4811/11 de fecha 19 de octubre de 2011 y 400/14/5000 de fecha 16 de mayo de 2014.-

2°.-Aprobar el nuevo Modelo de Compromisos de Gestión que se anexa, el que entrará en vigencia el 1 de enero de 2017-

3°.-Disponer su implementación gradual, de modo que para su aplicación durante el año 2017, el componente de desempeño institucional o global descrito en el punto 5A aplicará únicamente para los funcionarios y funcionarias de Dirección y Dirección Superior comprendidos en compromisos de gestión, con una ponderación del 10%; el componente sectorial descrito en el punto 5B aplicará para los funcionarios y funcionarias de Dirección y Dirección Superior comprendidos en compromisos de gestión, con una ponderación del 90%, y para el resto de los funcionarios y funcionarias comprendidos en compromisos de gestión con una ponderación del 100%. El componente individual descrito en el punto 5C no aplicará durante el año 2017, y su definición se realizará en el marco de la Comisión de Relacionamiento de Compromisos de Gestión establecida en la cláusula tercera del Convenio Colectivo vigente.

4°.- Delegar en el Director General del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales la facultad de aprobar modificaciones al mismo, que pudieran surgir en la Comisión de Relacionamiento, generando sucesivas versiones.-

5°.- Comuníquese a la Secretaría General; a todos los Municipios; a todos los Departamentos; a la Contaduría General; a la División Administración de Personal; a la Unidad Central de Auditoría Interna, y a la Junta Departamental de Montevideo.-

Anexo

Modelo de Compromisos de Gestión

1. Definición

Los compromisos de gestión constituyen una herramienta de gestión que vincula el cumplimiento de metas enmarcadas dentro de la planificación institucional con una remuneración variable.

Este Modelo busca integrar distintas miradas complementarias, trascendentes para la gestión, convergentes, y de impacto para la prestación de los servicios, de acuerdo a lo dispuesto en la Res. 1159/15.

2. Objetivo

Contribuir a mejorar el desempeño institucional en la generación de valor público para la ciudadanía de Montevideo, a través de:

- un sistema de incentivos vinculado a logros asociados a compromisos individuales, sectoriales e institucionales
- una estrategia de transparencia y participación en el control de la gestión
- una articulación entre los niveles de planificación

3. Alcance y ámbito de aplicación

Cada compromiso de gestión alcanza a todos los funcionarios y funcionarias de la Administración Departamental o en comisión de otro organismo, que desempeñan efectivamente la mayor parte de su jornada reglamentaria en las dependencias que lo integran.

La aplicación de esta herramienta en los Gobiernos Municipales requiere una reglamentación específica, acorde a sus particularidades.

4. Vigencia

La vigencia de cada compromiso de gestión será del 1º de enero al 31 de diciembre de cada año, con metas cuatrimestrales.

5. Componentes

La Unidad de Compromisos de Gestión coordinará técnica y metodológicamente la definición de indicadores.

El Compromiso de Gestión está determinado en función de tres grupos de indicadores: A+ B + C

A.De desempeño institucional o global

Serán definidos por la Comisión de Compromisos de Gestión.

B.De desempeño sectorial

Serán definidos por la Dirección General de cada Departamento, con instancias de participación a través de mesas de trabajo, a las que serán convocados:

- Un representante del Departamento en carácter de coordinador/a de la mesa
- Director o Directora de División / Gerente o Gerenta
- Directores/as de Servicios y Unidades
- Funcionarios/as con sus respectivos suplentes, referentes de los procesos y para el apoyo administrativo correspondiente, designados por las Direcciones de los Servicios.
- Un/a representante sindical (titular y suplente). Se solicitará a ADEOM la designación de un/a representante que sea funcionario de una dependencia involucrada.

Previo a la aprobación, se realizará por parte de la Auditoría Interna un protocolo de los requisitos mínimos de control interno a cumplir por parte de los procesos y formularios que den soporte a cada indicador.

C.De desempeño individual

Serán definidos por la Dirección General del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales.

6. Comunicación

La Dirección General de Departamento tendrá la responsabilidad de asegurar la comunicación e información a sus dependencias sobre la vinculación de los objetivos institucionales con los indicadores del compromiso de gestión, las unidades de trabajo incluidas, y los resultados obtenidos, en forma periódica.

7. Aprobación

El compromiso de gestión será aprobado mediante Resolución Interna del o los Departamentos involucrados.

En forma excepcional podrá disponerse ajustes por causales de fuerza mayor que impactaron gravemente en la operativa, o cambios de lineamientos.

El ajuste será aprobado mediante Resolución Interna del o los Departamentos involucrados hasta 10 días corridos previo a la finalización del cuatrimestre.

8. Seguimiento y evaluación

Las actividades de seguimiento y evaluación de los Compromisos de Gestión serán responsabilidad de las direcciones de las dependencias involucradas.

La Unidad de Compromisos de Gestión asistirá a las dependencias en la administración de sus compromisos.

Para determinar el coeficiente de cumplimiento de las metas se requiere el ingreso de todos los grados de avance en el sistema informático de forma veraz y completa, a mes vencido y antes del día 10. Esta información será auditada en forma sistemática para determinar su exactitud.

El plazo para realizar correcciones en los datos ingresados al SCG vence con el cierre de cada cuatrimestre.

La ausencia de estas formalidades implicará el no pago del Compromiso de Gestión para el cuatrimestre correspondiente, aunque se alcanzaran las metas.

9. Auditoría

La Unidad Central de Auditoría Interna realizará los procedimientos de auditoría a las dependencias donde exista Compromisos de Gestión con el objetivo de garantizar la veracidad y exactitud de la información vinculada al cumplimiento de las metas.

Se expedirá principalmente acerca de:

- Diferencias numéricas detectadas con respecto a los valores de cumplimiento cargados en el sistema
- Falta de requisitos formales graves que desvirtúen los valores cargados en el sistema, desde el punto de vista del control interno
- Detección de presuntas alteraciones en los registros que sustentan los valores de cumplimiento

10. Liquidación

a. Plazo

La liquidación de los Compromisos de Gestión será cuatrimestral y se realizará al mes siguiente del vencimiento de cada cuatrimestre.

b. Monto

Cuando el coeficiente de cumplimiento es menor a 70%, no corresponde el pago.

Cuando el coeficiente de cumplimiento es mayor o igual a 70% y menor a 95%, se aplica la siguiente fórmula:

$\text{Monto} = \text{Base de cálculo} \times \text{Coeficiente de cumplimiento}$

Cuando el coeficiente de cumplimiento es mayor o igual a 95%, corresponde el pago del 100% de la base de cálculo.

Base de cálculo

El monto máximo per cápita asciende a \$ 15.444 a valores de octubre de 2016, que se ajustará de acuerdo a los aumentos de carácter general de las retribuciones personales de la IdEM

A este valor se realizará las siguientes correcciones:

- Quienes perciban compensaciones no incluidas en la Resolución 301/14/5000 y sus correspondientes modificativas percibirán la diferencia entre el valor previsto para el Compromiso de Gestión y el monto de las mismas.
- Si la persona tuviera suspensiones, se descontará la cuota parte equivalente al período de la sanción. (Volumen III del Digesto, Libro III De la relación funcional, Sección IV De las sanciones, Art. R.211 y ss, Capítulo XXI De las faltas y sanciones, Art. R.423 y ss).
- Cuando se produzcan ingresos o egresos en la dependencia, se generará la alícuota correspondiente al período trabajado en la misma.
- Cuando la persona fuera contratada por una carga horaria inferior a la jornada reglamentaria general de la IdEM se realizará la prorrata correspondiente.

Coeficiente de cumplimiento

A los efectos de la liquidación se define un coeficiente de cumplimiento, compuesto por la suma de los promedios ponderados de cada componente.

Ponderador del componente de desempeño institucional o global: 10%.

Ponderador del componente de desempeño sectorial: 70%.

Ponderador del componente de desempeño individual: 20%.

El cumplimiento de cada indicador con informe adverso de auditoría se considera 0.

c. Condiciones para el cobro

- Ser funcionario o funcionaria de la institución, de conducción o no conducción, presupuestado, contratado o en comisión de otros organismos, con excepción de cargos políticos, de particular confianza y designación directa.
- Desempeñar efectivamente la mayor parte de su jornada reglamentaria en una dependencia alcanzada por un Compromiso de Gestión.
- Alcanzar un coeficiente de cumplimiento mayor o igual a 70%.
- Tener ingresados al sistema informático todos los grados de avance a mes vencido del 1 al 10.

11. Causales de descuento

Si posteriormente a la liquidación de la partida la auditoría detectara diferencias entre los datos ingresados al sistema informático y la realización de las metas, se procederá al descuento de la diferencia correspondiente.

12. Condiciones específicas

En cada Compromiso de Gestión podrá disponerse condiciones específicas, siempre que las mismas no contradigan lo establecido en el presente Modelo.

OSCAR CURUTCHET, Intendente de Montevideo (I).-

CHRISTIAN DI CANDIA, Secretario General (I).-