

BONO TRIMESTRAL DEL SECTOR PÚBLICO

Elementos generales e implicancias de los
cambios al Programa Marco PMG 2019

Cristian Inzunza Espinoza,
Prosecretario ANEF
Secretario Nacional FENAMINSA
inzunza.cristian@gmail.com

ÍNDICE

Elementos generales del Bono Trimestral y Cálculo remuneracional.

Convenio de Desempeño Colectivo, definición y funcionamiento.

PMG, definición y funcionamiento.

Implicancias de los cambios al Programa Marco de PMG 2019.

ELEMENTOS GENERALES DEL BONO TRIMESTRAL

Los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) en los servicios públicos tienen su origen en la **Ley N°19.553 de 1998**, y se asocian al cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo monetario.

Desde 2014, los PMG incluyen un total de 194 instituciones y más de 87 mil funcionarios.

A partir de 2012 el incentivo monetario corresponde a 7,6% de las remuneraciones si la institución alcanzó un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos anuales comprometidos, y de un 3,8% si dicho cumplimiento fuere igual o superior a 75% e inferior a 90%.

LEY N° 19.553 DE 1998.

COMPONENTE BASE:

- *Art. 5°: El componente base (..) es igual a un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 4°, que en cada caso correspondan.*

INCREMENTO PMG:

- *Art. 6°: El cumplimiento de los objetivos de gestión del año precedente, dará derecho a los funcionarios del servicio respectivo, a un incremento del 7,6% de la suma de las remuneraciones indicadas (...) siempre que la institución en que laboren haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% (...). Si dicho grado de cumplimiento fuere igual o superior a un 75% e inferior al 90%, el porcentaje de esta bonificación será de un 3,8%.*

INCREMENTO CONVENIO DESEMPEÑO COLECTIVO

- *El cumplimiento de las metas por equipo, unidad o área de trabajo del año precedente, dará derecho a los funcionarios (...) a percibir un incremento del 8% de la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4°, (...), cuando el nivel de cumplimiento de las metas de gestión prefijadas, sea igual o superior al 90%, y de un 4%, si dicho nivel fuere inferior al 90%, pero igual o superior al 75%.*

FUNCIONAMIENTO

Un reglamento, que será aprobado por decreto supremo emanado del Ministerio de Hacienda, el que será suscrito además por los Ministros del Interior y Secretario General de la Presidencia, establecerá los mecanismos de control y evaluación de los objetivos de gestión; la forma de medir y ponderar los distintos elementos o indicadores a considerar; la manera de determinar los distintos porcentajes de este incremento; los procedimientos y el calendario de elaboración, fijación y evaluación de los objetivos de gestión a alcanzar; los mecanismos de participación de los funcionarios y de sus asociaciones, y toda otra norma necesaria para el adecuado otorgamiento de este beneficio. En este reglamento se dispondrá, además, la creación, composición y forma de funcionamiento de un Comité Técnico de las Secretarías de Estado antes mencionadas, que efectuará los análisis y proposiciones necesarios para una adecuada aplicación de las normas que establezca, para estos efectos, el reglamento.

Para la dictación de este reglamento, la autoridad tomará conocimiento de la opinión de la entidad nacional que agrupe a las asociaciones de funcionarios que, según su número de afiliados, posea mayor representatividad.

LEY N° 19.553 DE 1998.

COMPONENTE BASE:

Art. 5°
*igual a un 15% sobre las
remuneraciones mencionadas.*

A todo evento.

INCREMENTO PMG

Art. 6°:
7,6% si cumplimiento 90% o más;
3,8% si cumplimiento 75% y 90%



Reglamento

Ultimo: 1232, reemplaza a Dcto334

Programa Marco,
se aprueba cada año

CONVENIO DESEMPEÑO COLECTIVO

Art. 7°:
8% si cumplimiento es 90% o
más. 4% si cumplimiento es 75%.



Reglamento

Decreto 983

REMUNERACIÓN E INCENTIVO

SUELDO BASE (ESCALA UNICA DE SUELDO)

INCREMENTO PREVISIONAL DL3501

ASIGNACIONES COMPENSATORIAS

SALUD Ley 18.566

PREVISIÓN Ley 18.675

ASIGNACIÓN SUSTITUTIVA

ASIGNACIÓN PROFESIONAL

ASIGNACIÓN RESPONSABILIDAD SUP.

COMPONENTE
BASE

15%

PMG

SOBRE 90%

7,6%

ENTRE 75% Y
90%

3,8%

CDC

SOBRE 90%

8%

ENTRE 75% Y
90%

4%

SIMULACION GRADO 14

ADMINISTRATIVO

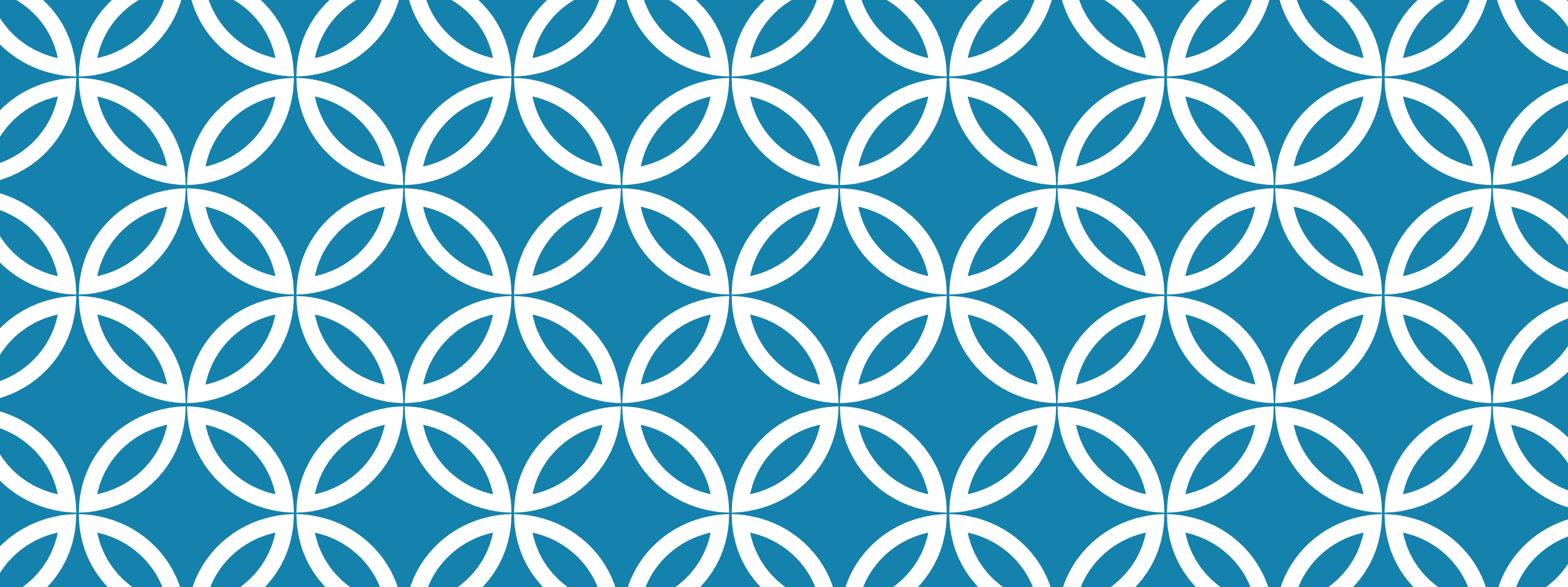
CONCEPTOS	GRADO 14 ADM	
	CON ASIGNACION PRO	SIN ASIGNACION PRO
Sueldo Base	282.501	282.501
Incremento previsional	36.866	36.866
Asig. Compensatoria Salud	13.757	13.757
Asig. Compensatoria de pensiones	35.175	35.175
Asig. Profesional	185.999	NO TIENE
Asig. Sustitutiva	276.226	276.226
TOTAL HABERES SIN BONO	830.524	644.525
TOTAL DE CONCEPTOS PARA EL CALCULO	744.726	558.727
COMPONENTE BASE (15%)	111.709	83.809
PMG (7,6%)	56.599	42.463
CDC (8%)	59.578	44.698
BONIFICACIÓN MENSUAL	227.886	170.970
BONIFICACIÓN TRIMESTRAL	683.658	512.911
HABERES CON BONO	1.514.182	1.157.436

SIMULACION GRADO 10 ADMINISTRATIVO

CONCEPTOS	GRADO 10 ADM	
	CON ASIGNACION PRO	SIN ASIGNACION PRO
Sueldo Base	384.390	384.390
Incremento previsional	50.163	50.163
Asig. Compensatoria Salud	17.943	17.943
Asig. Compensatoria de pensiones	43.484	43.484
Asig. Profesional	281.694	NO TIENE
Asig. Sustitutiva	300.503	300.503
TOTAL HABERES SIN BONO	1.078.177	796.483
TOTAL DE CONCEPTOS PARA EL CALCULO	966.587	684.893
COMPONENTE BASE (15%)	144.988	102.734
PMG (7,6%)	73.461	52.052
CDC (8%)	77.327	54.791
BONIFICACIÓN MENSUAL	295.776	209.577
BONIFICACIÓN TRIMESTRAL	887.327	628.732
HABERES CON BONO	1.965.504	1.425.215

SIMULACION GRADO 8 PROFESIONAL

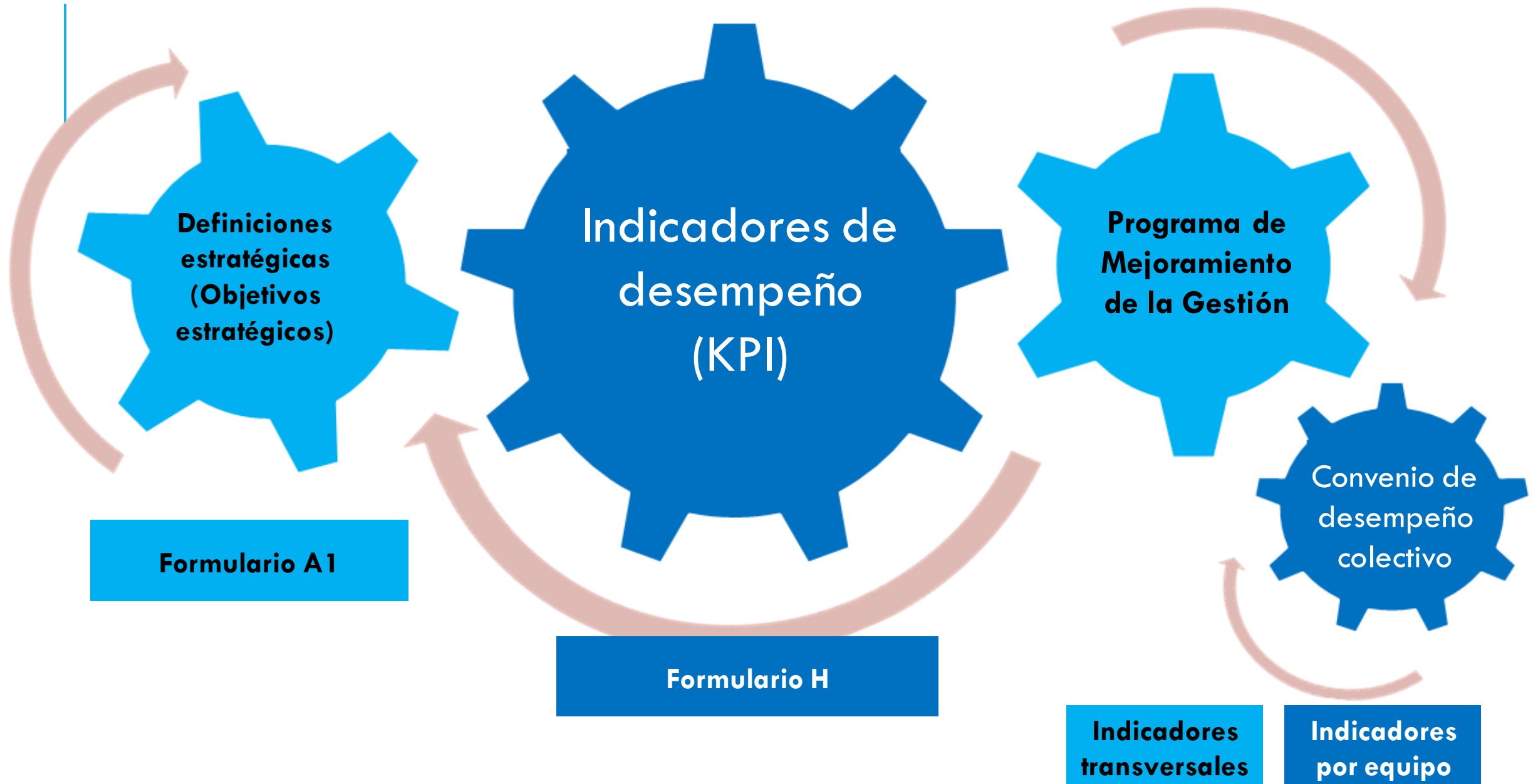
CONCEPTOS	
Sueldo Base	448.367
Incremento previsional	58.512
Asig. Compensatoria Salud	75.254
Asig. Compensatoria de pensiones	182.574
Asig. Profesional	343.967
Asig. Sustitutiva	766.397
TOTAL HABERES SIN BONO	1.875.071
TOTAL DE CONCEPTOS PARA EL CALCULO	1.558.731
COMPONENTE BASE (15%)	233.810
PMG (7,6%)	118.464
CDC (8%)	124.698
BONIFICACIÓN MENSUAL	476.972
BONIFICACIÓN TRIMESTRAL	1.430.915
HABERES CON BONO	3.305.986



CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO

Mecanismos de incentivo

PROCESO CONTROL DE GESTIÓN



DECRETO 983

APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE INCREMENTO POR DESEMPEÑO
COLECTIVO DEL ARTICULO 7° DE LA LEY N° 19.553

EQUIPO DE TRABAJO

El jefe superior de servicio definirá cada año, antes del 15 de septiembre, los equipos del organismo de su dirección para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año siguiente, teniendo en consideración las características propias del organismo, además de parámetros funcionales o territoriales, o la combinación de ambos.

Los equipos deben contribuir a la realización de uno o más de los objetivos estratégicos del organismo, que deben ajustarse a las políticas y planes sectoriales definidas para el ministerio respectivo, debiendo desarrollar tareas relevantes para la misión institucional, generar información suficiente y cuantificable para la medición de los resultados a través de los indicadores definidos y estar a cargo de un funcionario responsable de la dirección del cumplimiento de las metas, designado como tal por el jefe superior del servicio. Este funcionario deberá desempeñar un cargo directivo o ejercer una jefatura, sea ésta orgánica o funcional, y corresponder al más alto nivel jerárquico del respectivo equipo.

METAS DE GESTIÓN, SUS INDICADORES Y PONDERADORES

Artículo 13.- Se definirán ponderadores para cada una de las metas de gestión definidas. La sumatoria de todos los ponderadores debe totalizar un 100%, no pudiendo cada ponderador tener una valoración inferior a 10% ni superior a 40%. Las ponderaciones deben guardar relación con la relevancia de la meta para la institución y el grado de dificultad en su cumplimiento.

Artículo 14.- Cada meta de gestión deberá llevar asociado un indicador de desempeño representativo, de manera que permita medir objetivamente su grado de cumplimiento. Cada indicador debe tener expresión numérica.

COMENTARIOS, SUGERENCIAS Y ALCANCES

Artículo 29.- El jefe superior de servicio, a más tardar el 15 de octubre de cada año, deberá solicitar a las asociaciones de funcionarios señaladas en el inciso anterior, su opinión acerca de las metas definidas para los equipos de su institución. Las asociaciones podrán allegar sus comentarios, sugerencias y alcances dentro de los 7 días siguientes desde la recepción de la solicitud.

CUMPLIMIENTO

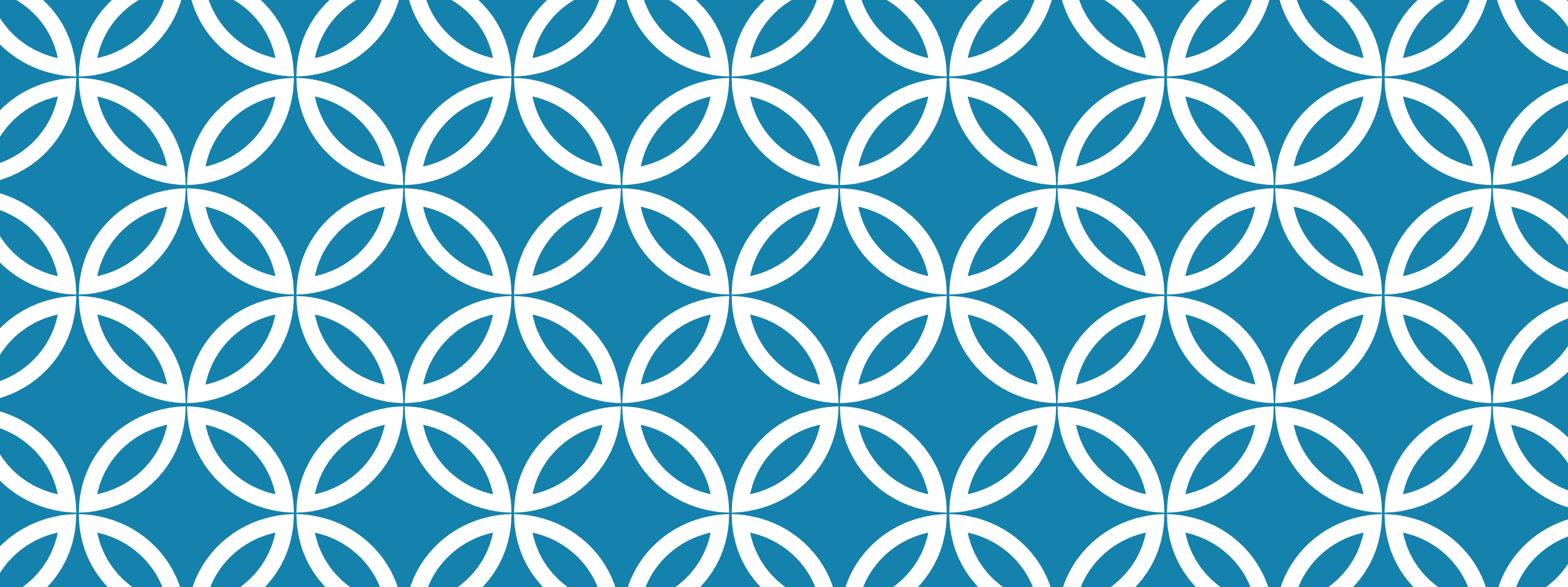
Artículo 31.- Si el nivel de cumplimiento de las metas de gestión del año precedente fijadas para un equipo es igual o superior al 90%, los funcionarios que integren aquel equipo tendrán derecho a percibir un incremento económico equivalente al 4% de la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 4° de la ley N° 19.553, según corresponda. Si dicho nivel fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, los funcionarios integrantes de ese equipo tendrán derecho a percibir un incremento económico equivalente al 2% de las remuneraciones recién señaladas. Los funcionarios que integren equipos cuyo nivel de cumplimiento fuere inferior al 75% no tendrán derecho al incremento por desempeño colectivo.

EVALUACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL EXCEDENTE

El jefe de Servicio Designa a un unidad de gestión a cargo de la elaboración y seguimiento del CDC, y a un unidad evaluadora que revisa y audita el cumplimiento.

Artículo 35.- El jefe superior de servicio distribuirá los recursos excedentes anualmente entre los equipos que hayan obtenido un nivel de cumplimiento de sus metas del 90% o más. En cada uno de los equipos que tengan derecho a recibir estos excedentes, todos los funcionarios integrantes percibirán igual porcentaje, siempre con el tope señalado anteriormente.

De existir dos o más equipos con derecho a recibir estos excedentes, los integrantes de un equipo que obtuvo un nivel de cumplimiento de metas menor, no podrán recibir porcentajes superiores por concepto de esta distribución, en relación a los integrantes del o los equipos que hubieren obtenido niveles superiores de cumplimiento de metas.



PROGRAMA MARCO 2019

Programa de Mejoramiento de
la Gestión

OBJETIVOS DE GESTIÓN

N ° 1: GESTIÓN EFICAZ, consistirá en mejorar procesos que contribuyan a disminuir los riesgos de seguridad de la información, riesgos laborales, inequidades, brechas y/o barreras de género, procesos de fiscalización, planificación y control de gestión y los resultados operacionales que contribuyan al logro de la efectividad de la institución (ponderación mínima 20%).

N ° 2: EFICIENCIA INSTITUCIONAL, consistirá en contribuir al buen uso de la energía, y a un mejor desempeño financiero de las instituciones (ponderación Mínima 15%)

N ° 3: CALIDAD DE LOS SERVICIOS PROPORCIONADOS A LOS USUARIOS/CIUDADANOS, consistirá en determinar el grado de satisfacción e insatisfacción de sus usuarios y/o ciudadanos, la gestión de reclamos y de procesos clave de atención a los usuarios y digitalización de los trámites (ponderación mínima 5%).

La suma de las ponderaciones definidas para cada objetivo de gestión deberá ser 100%. Cada tipo de objetivo de gestión se medirá a través de indicadores de desempeño (cuya ponderación no podrá ser inferior a 5%), o instrumento de similar naturaleza (Sistema de Planificación y Control de Gestión).

Los indicadores de desempeño corresponderán por una parte a los definidos por el Comité Tri-ministerial, y por la otra, a aquellos indicadores específicos propuestos por el Servicio a partir de los presentados en el proceso de formulación presupuestaria 2019.

ESTRUCTURA PMG 2019

Gestión eficaz (debe ser ponderado desde un 20%)	Controles SSI	Min. 75%
	Accidentes laborales	Min. 75%
	Equidad de genero	Min. 75%
	Cobertura fiscalización	0-100% (medición)
	Indicador H1	Min. 75%
	Indicador H2	Min. 75%
	Eficiencia institucional (debe ser ponderado desde un 15%)	Eficiencia energética
Gastos en ítem 22 y 29		Min. 75%
Ejecución presupuestaria		Min. 75%
Desviación montos contratos de obras		0-100% (medición)
Calidad de servicios (debe ser ponderado desde un 5%)	Satisfacción usuarios	0-100% (medición)
	Reclamos respondidos	Min. 75%
	Tiempo promedio de tramitación	Min. 75%
	Trámites digitales	Min. 75%
	Indicador H3	Min. 75%

ESTRUCTURA PMG 2019

SERVICIOS NUEVOS

Gestión eficaz

(debe ser ponderado desde un 20%)

Controles SSI

0-100% (medición)

Accidentes laborales

0-100% (medición)

Equidad de genero

0-100% (medición)

Sistema de Planificación y CG

0-100% (medición)

Eficiencia institucional

(debe ser ponderado desde un 15%)

Eficiencia energética

0-100% (medición)

Gastos en ítem 22 y 29

0-100% (medición)

Ejecución presupuestaria

0-100% (medición)

Calidad de servicios

(debe ser ponderado desde un 5%)

Trámites digitales

Min. 75%