

REGLAMENTO DE COMPROMISOS DE GESTIÓN FUNCIONALES DEL MINISTERIO
DE SALUD PÚBLICA

1.- DEFINICIÓN.-

A los efectos del presente reglamento, el compromiso de gestión es un acuerdo celebrado a nivel institucional, colectivo, grupal y/o individual, en el cual se asignan recursos como contrapartida del cumplimiento de metas fijadas en sus respectivos ámbitos de competencia, vinculadas a la mejora de la gestión.

Las metas acordadas podrán tener los siguientes niveles: colectivas, grupales y/o individuales.

2.- OBJETO.-

El objeto del presente reglamento es regular en lo pertinente, todo lo relativo a los compromisos de gestión funcionales, establecidos en el artículo 459 de la Ley 19.355 de 19 de diciembre de 2015. Estos compromisos de gestión se fundamentarán en la fijación de metas e indicadores que redunden en un mejor cumplimiento de los cometidos del MSP, estableciendo como contrapartida por el cumplimiento de dichas metas una remuneración variable anual.

3 - ALCANCE.- INCLUSIÓN EN EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE ASOCIADAS A COMPROMISOS DE GESTIÓN

Serán beneficiarios del sistema de remuneración variable por cumplimiento de metas de desempeño, quienes presten efectivamente funciones en las distintas

Unidades Ejecutoras del MSP y reciban su retribución total o parcial con cargo al Grupo 0 "Servicios Personales". También serán beneficiarios quienes se desempeñen funciones efectivamente en el MSP a través del régimen de comisión entrante.

Quedan excluidos expresamente:

- Funcionarios políticos y de particular confianza.
- Adscriptos (art. 58 de la Ley 18.719 y art. 9 de la Ley 16.320) y asistentes (art. 9 de la Ley 17.930).
- Pases en comisión saliente.
- Aquellos que cumplen funciones de asesoría directa a los jefes de Inciso o de las distintas unidades ejecutoras, quienes serán notificados previo a la suscripción de cada compromiso anual por parte del jefe respectivo.
- Tampoco se encuentran alcanzados los becarios y/o pasantes del MSP.

En atención a la fuente de financiamiento de la partida, no se encuentran alcanzados por el sistema de remuneración variable por cumplimiento de metas que se reglamenta en el presente, los trabajadores contratados por Comisión de Apoyo de los Programas Asistenciales de ASSE, el Patronato del Psicópata o a través de Convenios Institucionales.

4. - PLAZO.-

Los compromisos de gestión serán anuales y deberán ser formulados por el MSP y

aprobados por la Comisión de Compromisos de Gestión.

5.- CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO.-

a. Equipo Referente de cada Compromiso de Gestión

Cada Compromiso de Gestión tendrá un Equipo Referente con la siguiente conformación:

- a) Director de Unidad Ejecutora
- b) Gerente de Área (o Encargado)
- c) Director de División (o Encargado)
- d) Jefe de Departamento (o Encargado)
- e) Funcionarios referentes de los procesos de las unidades organizativas, designados por el Director de División (o Encargado) en consulta con el Jefe de Departamento (o Encargado).
- f) Podrán invitar a integrar el equipo a funcionarios referentes en temas específicos.
- g) Podrá participar en el Equipo Referente un representante gremial de dicha Unidad Ejecutora.

Sus principales cometidos serán los siguientes:

- a) Realizar el Plan Operativo Anual.
- b) Elaborar una propuesta de metas, grado de avance, indicadores y supuestos que integrarán el Compromiso de Gestión

- c) Realizar el seguimiento del Compromiso de Gestión a nivel de la dependencia.
- d) Proponer acciones correctivas a los efectos de alcanzar las metas propuestas.
- e) Proponer los ajustes de una o más metas cuando sea necesario.
- f) Asegurar la comunicación de los temas vinculados a los Compromisos de Gestión con los funcionarios de las dependencias que representen.
- g) Asegurar la carga de los datos al sistema informático en las fechas definidas.
- h) Garantizar la implementación y control de los registros requeridos por los indicadores definidos en los Compromisos de Gestión.
- i) Brindar la información que sea requerida por la Comisión de Seguimiento y Evaluación y por la Comisión de Compromisos de Gestión.
- j) Definir la forma de asociación de las metas con los funcionarios del Compromiso de Gestión.

b.- Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se integrará por el Director General de Secretaría y funcionarios designados por el mismo.

Sus principales cometidos serán los siguientes:

- a) Realizar la gestión de todos los Compromisos de Gestión del MSP.
- b) Desarrollar las herramientas y metodologías necesarias para la gestión de los Compromisos de Gestión del MSP.

- c) Asesorar y apoyar al Equipo Referente encargado de la formulación y administración del Compromiso de Gestión, y el monitoreo de estos procesos.
- d) Generar las instancias de formación e información necesarias para la formulación y seguimiento del Compromiso de Gestión.
- e) Realizar el seguimiento y evaluación de todos los Compromisos de Gestión, en base a los datos que proporciona cada dependencia.
- f) Advertir sobre los desvíos detectados en el seguimiento de las metas, entre el grado de avance planificado y el avance real.
- g) Realizar el nexo con la Comisión de Compromisos de Gestión.
- h) Generar propuestas para la actualización.

6. - DETERMINACIÓN DE MONTOS DE REFERENCIA.-

A los efectos del cálculo de los montos nominales a abonar anualmente a quienes presten efectivamente funciones en el Ministerio de Salud Pública, cada año se establecerán montos de referencia que constituirán el máximo nominal a abonar por concepto de cumplimiento de metas.

Habrá un monto de referencia anual (MRA) por cada carga horaria efectiva autorizada.

Dichos montos se determinarán anualmente en función de la cantidad de personas alcanzadas por el presente reglamento, la carga horaria efectiva de labor y el crédito otorgado por el artículo 459 de la Ley 19.355.

A partir del monto de referencia correspondiente según carga horaria, se determinará el monto nominal anual de referencia (MNAR) correspondiente a cada uno de los beneficiarios para lo cual se considerará el grado de cumplimiento de las metas asignadas.

Cuando existan metas intermedias y totales en el Compromiso de Gestión, el MNA se determinará de la siguiente forma:

$$100\% \text{ MNAR} = (30\% \text{ MRA}) \times \text{Porcentaje de cumplimiento metas intermedias en el plazo establecido} + (70\% \text{ MRA}) \times \text{Porcentaje de cumplimiento metas totales}$$

A continuación se explicita la forma de calcular el porcentaje de cumplimiento de metas en las que participa el funcionario:

Grado de cumplimiento promedio ponderado de metas	Porcentaje de cumplimiento
grado de cumplimiento promedio < 80%	0%
80% <= grado de cumplimiento < 90%	70%
90% <= grado de cumplimiento < 95%	85%
95% <= grado de cumplimiento < 100%	95%
100% o más del grado de cumplimiento	100%

7.- DETERMINACIÓN DEL PAGO DE LA PARTIDA DE COMPROMISO DE GESTIÓN.-

Definido el monto nominal anual de referencia por Compromiso de Gestión de acuerdo al punto anterior del presente reglamento, se procederá a calcular el importe nominal anual individual de Compromiso de Gestión, para lo cual el MNAR

se ajustará por las siguientes variables: a) cumplimiento destacado, b) inasistencias y licencias, c) tope máximo de remuneración y d) causales de pérdida de la partida.

a) Cumplimiento destacado

Los montos derivados de los incumplimientos serán redistribuidos entre quienes hayan alcanzado o superado el 95% de las metas en cada ocasión.

El monto por funcionario por concepto de redistribución no podrá superar el monto de referencia anual de Compromiso de Gestión correspondiente.

b) Inasistencias y licencias

Se computarán para el pago de la partida, como días trabajados, solamente las siguientes licencias: reglamentaria, maternidad, paternidad, adopción, donación de sangre, órganos y tejidos, exámenes genito-mamarios, y exámenes del antígeno prostático específico (PSA) o ecografías o exámenes urológicos. También se computarán como días trabajados en su totalidad las reducciones de jornada por lactancia, adopción o legitimación adoptiva.

Cualquier otra ausencia se descontará en el momento de la liquidación de la partida.

En caso de redistribución del funcionario en otra Unidad Ejecutora se adecuará el pago a prorrata de lo que le corresponde a cada grupo en el que cumplió funciones durante el período.

En los casos de ingreso y egreso en el período de vigencia del Compromiso de Gestión, se prevé que el pago, se realice en proporción

c) Tope de remuneraciones.

El monto de la partida del compromiso correspondiente a cada beneficiario

(MPCGB), calculado según lo establecido en los puntos anteriores, se abatirá -de ser necesario- considerando el procedimiento siguiente:

1. A la suma por el período anual de sus retribuciones mensuales por todo concepto, exceptuando aguinaldo y beneficios sociales e incluyendo toda partida recibida con créditos presupuestales del MSP transferidos a otros organismos y/o instituciones públicas o privadas se le adicionará el MPCGB. (Suma 1)
2. Se tomará como tope el 75% (setenta y cinco por ciento) de la suma de las retribuciones del mismo período del Director de Unidad Ejecutora (establecida por el art 16 de la ley 18.996 del 7 de noviembre de 2012) (Suma 2).
3. Se comparará (Suma 1) con (Suma 2) y se procederá de la siguiente manera:
 - 3.1. Si (Suma 1) es mayor que (Suma 2) se abatirá el MPCGB hasta el monto en que (Suma 1) sea igual a (Suma 2).
 - 3.2. Si (Suma 1) es menor o igual que (Suma 2) no se abatirá el MPCGB.

d) Causales de pérdida de la partida

En los siguientes casos se pierde la totalidad de la partida:

- 1.- Ausencia de registro del grado de avance de las metas en el sistema informático en el período de carga mensual definido por el MSP.
- 2.- No alcanzar el 80% del promedio de las metas vinculadas.
- 3.- Ausencia de los comprobantes que respalden el cumplimiento de las metas.

8.- PAGO.-

El pago de la remuneración variable correspondiente al período de evaluación

quedará sujeto a la evaluación favorable de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y la Comisión de Compromiso de Gestión, la primera tendrá 10 días para expedirse y elevar su informe a la segunda, la cual contará con 30 días para expedirse a partir de que obre en su poder la información.

Los funcionarios no podrán estar asociados ni cobrar por más de un Compromiso de Gestión.

9.- CLÁUSULA DE SALVAGUARDA.- AJUSTE DE METAS

Las metas sólo podrán modificarse al alza o a la baja, antes de los 30 días previos al cierre del período de evaluación en los siguientes casos:

- a.- Cambios en los objetivos estratégicos que impacten en el cumplimiento de las metas aprobadas, al alza o la baja.
- b.- Cuando el grado de avance supere la meta aprobada.
- c.- Prioridades que surjan en el período.

El ajuste de metas al alza o a la baja debe ser propuesto por el Equipo Referente del Compromiso de Gestión. El Ministro, previo informe de la Comisión de Seguimiento y Evaluación avalará o rechazará el mismo.

Una vez avalada por el Ministro, se enviará a aprobación de la Comisión de Compromisos de Gestión. Las metas se considerarán modificadas una vez aprobadas por la Comisión de Compromisos de Gestión.

