



**MAT: APRUEBA REGLAMENTO PMG  
NEGRETE, 28 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**DECRETO N° 339/2022**

**VISTOS:**

1. Ley N°18.883 del año 1989 del Ministerio del Interior que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.
2. La Ley N°19803 y sus modificaciones, que establece asignación de mejoramiento de la gestión municipal.
3. Acuerdo de concejo N°3397 de la sesión N°1.073, de 28 de septiembre de 2022.
4. Decreto Alcaldicio N°1803, de 28 de junio de 2021, por el cual asume el señor Alfredo Peña Peña como alcalde titular de la comuna de Negrete.
5. Y las facultades que me otorga la ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades", y sus modificaciones.

**CONSIDERANDO:**

1. Con el fin de dar cumplimiento al inciso segundo del artículo 10 de la ley N°19.803, señala, en lo que nos interesa, que el sistema de incentivos establecido en la presente ley se regulará en cada municipalidad mediante un reglamento interno, que el alcalde deberá someter a la aprobación del concejo municipal.
2. El Honorable Concejo municipal en reunión N°3.397/2022 aprueba el reglamento PMG, en sesión extraordinaria de fecha 28 de septiembre de 2022.

**DECRETO:**

1. **APRUÉBASE**, el reglamento del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, cuyo tenor es el siguiente y se reproduce de manera íntegra:

**REGLAMENTO PMG**

**REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS ESTABLECIDO EN LA LEY 19803 Y SUS MODIFICACIONES.**

**Artículo 1°:** El presente Reglamento se dicta en conformidad lo dispuesto en el artículo 10° de la Ley N°19.803, sobre Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal, que considera el otorgamiento de una asignación a los funcionarios Municipales de Planta y a Contrata en las condiciones que dispone la referida ley y el presente Reglamento



## **TÍTULO I: PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE NEGRETE**

**Artículo 2º:** El Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal es un instrumento que contiene los objetivos y metas de la Municipalidad y de sus unidades, las que se propone obtener en el período de un año calendario, y su resultado se orienta a obtener una mayor eficiencia y eficacia global en la gestión y en sus diferentes áreas, de manera que su verificación se realice a través de indicadores preestablecidos en el programa PMG.

**Artículo 3º:** La municipalidad de Negrete otorgará a los funcionarios que cuenten con la calidad jurídica de planta y de contrata, una asignación del mejoramiento de la gestión municipal, a contar del 1º de Enero de cada año en los términos y condiciones establecidas en las leyes N°19.803, N°20.008, y N°20.198 y modificaciones que se apliquen en el futuro.

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 en los respectivos instrumentos municipales.
- b. Incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento, secciones, oficina o unidad municipal, sin perjuicio de la sustitución de este incentivo por otro de desempeño individual, en las condiciones que se establecen en la ley y en este reglamento.
- c. Un componente base a que se refiere el artículo 9 bis, de la Ley 19803.

**Artículo 4º:** La asignación será pagada a los funcionarios municipales 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 a septiembre y octubre a diciembre, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación. 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.





La asignación será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta esta asignación, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

**Artículo 5º:** La Municipalidad de Negrete deberá aprobar en su presupuesto el monto total anual para el pago de estas asignaciones, en conformidad a la ley. Su financiamiento será con recursos del presupuesto municipal y/o fiscal, según lo determine la ley.

**Artículo 6º:** El monto de esta asignación se determinará sobre la base de los siguientes estipendios:

- a. Sueldo base;
- b. Asignación municipal del artículo 24 del decreto ley N° 3.551 de 1980;
- c. Asignación de los artículos 3º y 4º de la ley N°18.717, y
- d. Asignación del artículo 1º de la ley N°19.529

## **TÍTULO II: INCENTIVO POR GESTIÓN INSTITUCIONAL**

**Artículo 7º:** El incentivo por gestión institucional se concederá en función del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional determinados para el año respectivo en el programa de mejoramiento de la gestión municipal, propuesto al alcalde por el Comité Técnico Municipal. El referido programa, que contendrá las metas de las diversas unidades de trabajo del municipio deberá considerarse como parte integrante del plan anual de acción municipal.

**Artículo 8º:** El Alcalde, en el mes de julio de cada año, mediante decreto, dispondrá la instalación del Comité Técnico Municipal. Este comité deberá considerar a lo menos 4 integrantes, correspondiendo la mitad de ellos a representantes nombrados por el Alcalde y la otra mitad a representantes de la o las Asociaciones de funcionarios existentes en el Municipio. En caso de no existir asociación, el personal elegirá a sus representantes de acuerdo votación entre el personal de



planta y contrata. Actuará como secretario del comité, el jefe o encargado de personal, o quién haga sus veces.

El Comité Técnico Municipal deberá efectuar la correspondiente proposición de Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión en el plazo de tres meses contado desde la fecha de su instalación.

Para elaborar el proyecto de dicho Programa, el Comité Técnico solicitará a todas las Direcciones Municipales un proyecto de mejoramiento de gestión institucional de acuerdo a las directrices que el comité entregue y, además, objetivos de desempeño colectivo de la propia unidad, el que podrá realizarse en forma conjunta por dos direcciones; cuya propuesta deberá ser evaluada por el Comité Técnico en un plazo máximo de diez días hábiles, a fin 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 objetivo el Comité Técnico solicitará toda la documentación necesaria para facilitar y orientar la formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

El Alcalde someterá a acuerdo del concejo conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el programa anual de mejoramiento de la gestión Municipal. Dicho programa deberá considerar a lo menos:

- a. Los objetivos específicos de gestión, de eficiencia institucional y,
- b. Los objetivos o metas colectivos a cumplir en el mismo período por cada una de las direcciones, departamentos y unidades de trabajo del municipio para el año siguiente.

**Artículo 9º:** El cumplimiento de los objetivos de gestión institucional del año precedente, atendido los recursos disponibles, dará derecho a los funcionarios a una bonificación de un 7,6% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3º, siempre que la municipalidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos de gestión anuales que se haya fijado. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, el porcentaje de esta bonificación será de un 3,8%. En todo caso, no existirá incentivo por gestión institucional cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.





**Artículo 10°:** 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 de 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 procesos, 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 que establece la normativa vigente.

**Artículo 11°:** El Alcalde propondrá al concejo la primera semana de octubre de cada año, conjuntamente con el proyecto de presupuesto, el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal, presentado al mismo por el Comité Técnico Municipal.

El programa Anual de Mejoramiento de la Gestión deberá ser aprobado por el Concejo Municipal antes del día 15 de diciembre de cada año.

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

Una vez aprobado el presupuesto 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 recursos disponibles para el pago de cada uno de los incentivos establecidos en el artículo 2° de la ley N°19.803, considerando además la situación presupuestaria para el evento de acordarse aplicar la asignación por desempeño individual a que se refiere el artículo 9° de la misma Ley.

### **TÍTULO III: INCENTIVO DE DESEMPEÑO COLECTIVO**

**Artículo 12°:** La aplicación del incentivo de desempeño colectivo por área de trabajo a que se refiere la letra b) del artículo 2° de la ley 19.803, el alcalde la acordará con la o las asociaciones de funcionarios de la municipalidad respectiva, en el mes de diciembre de cada año, con la aprobación del concejo.



**Artículo 13º:** La bonificación no podrá exceder del 8% de las remuneraciones indicadas en el artículo 3º, siempre que la dirección, departamento o unidad haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 90% de las metas anuales comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal. Si dicho grado de cumplimiento fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75% el porcentaje de esta bonificación será de un 4%. En todo caso, no existirá incentivo por desempeño colectivo por área de trabajo cuando el grado de cumplimiento sea inferior al 75%.

#### **TÍTULO IV: INCENTIVO DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

**Artículo 14º:** A falta de acuerdo sobre la aplicación del incentivo de desempeño colectivo, se aplicará un incentivo de desempeño individual. Para este efecto, el alcalde podrá acordar con la o las asociaciones de funcionarios, en el mes de diciembre de cada año, los procedimientos y parámetros de cumplimiento y evaluación del desempeño individual de los funcionarios para el ejercicio siguiente, previa aprobación del concejo.

**Artículo 15º:** Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo o cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el período a evaluar, dependiendo de su resultado, el derecho de éste a obtener el beneficio. Las tareas, deberán determinar 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 16º:** El jefe directo, durante la última semana del mes de noviembre de cada año, comunicará por escrito a los funcionarios de su dependencia las tareas asignadas para el año siguiente. Los funcionarios podrán formular observaciones a las tareas fijadas, dentro del plazo de tres días contados desde su comunicación. El jefe directo tendrá un plazo de dos días para resolver, si no lo hiciere se entenderán aceptadas las observaciones del funcionario. Si el jefe directo rechazara dichas observaciones, los funcionarios tendrán derecho a recurrir por escrito ante el alcalde en el plazo de tres días, quien 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 o quien haga sus veces.





**Artículo 17°:** En la segunda quincena del mes de marzo del año siguiente al del ejercicio a evaluar, el jefe directo deberá medir 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 Asociación de Funcionarios. En la primera quincena del mes de abril los resultados serán notificados a los funcionarios, quienes podrán interponer un reclamo individualmente ante el alcalde por la evaluación realizada. El Alcalde, previo informe del Comité Técnico Municipal, resolverá dicho reclamo a más tardar en la segunda quincena del mes abril citado.

**Artículo 18°:** Para los efectos de determinar a los funcionarios a quienes les corresponderá la asignación por desempeño individual en base al cumplimiento de las tareas y el porcentaje de ésta que les beneficiará, junto con el resultado de las evaluaciones, la unidad de personal o quien haga sus veces, deberá ordenar a los funcionarios de planta, incluyendo al personal de contrata, sin considerar el grado de remuneraciones, en forma descendente conforme a la puntuación porcentual obtenida. Con dicho ordenamiento se determinará a los funcionarios 5 que recibirán el pago de la asignación de mejoramiento individual considerando los niveles de cumplimiento descritos en el artículo 13 de este reglamento.

**Artículo 19°:** De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 14° de este reglamento, entre el alcalde y la asociación 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 20°:** Para la determinación de los funcionarios que percibirán el beneficio y el porcentaje que les corresponderá, con el resultado de las calificaciones, se otorgará un incentivo del 8% como máximo al primer tercio mejor calificado de cada escalafón y hasta el 4% para los funcionarios que le sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% de los mejor evaluados de cada escalafón.

En caso de empate se dirimirá de acuerdo a los siguientes criterios:

a. Existencia de anotaciones de mérito obtenidas en período sujeto a evaluación, siempre que no presente asimismo anotaciones de demérito en el mismo período.



b. Puntualidad, dirimiendo la diferencia de minutos considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control, aplicable sea idóneo y equitativo.

c. Menor número de inasistencias injustificadas en el ejercicio que da lugar al pago del incentivo.

d. Ausencia de medidas disciplinarias en el período correspondiente.

**Artículo 21º:** Los funcionarios sometidos al procedimiento de desempate, deberán ser notificados de la resolución de la Junta Calificadora por el jefe de la unidad de personal o por quien haga sus veces, en forma personal o en el caso de no ser habido, mediante carta certificada, acerca de su ubicación en el ordenamiento y, si correspondiera, del porcentaje del beneficio a que se tenga derecho, todo ello dentro del plazo de cinco días a contar de la fecha en que se encuentre elaborado el ordenamiento definitivo del personal de acuerdo al puntaje de calificaciones. En caso que la notificación se efectúe mediante carta certificada se entenderá como fecha de notificación el tercer día contado desde el despacho de la carta.

**Artículo 22º:** El funcionario, una vez notificado, en el mismo acto o dentro de los cinco días siguientes, tendrá derecho a reclamación en relación a su derecho al beneficio, la que deberá ser presentada a la unidad encargada de personal o la que haga sus veces, para que la remita al alcalde, quien tendrá un plazo de diez días para resolver fundadamente el recurso, contado desde su presentación. Lo anterior, sin perjuicio del derecho a reclamar conforme a lo dispuesto en el artículo 156 de la Ley 18.883 Estatuto administrativo para funcionarios municipales.

#### **TÍTULO V: INCENTIVO COMPONENTE BASE**

**Artículo 23º:** El componente base a que se refiere la letra c) del inciso primero del artículo 2º será de un 15% sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 3º, de la Ley N°19803.

#### **TÍTULO VI: FORMA DE MEDICIÓN Y PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDOS:**

**Artículo 24º:** El Plan 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 y nivel de cumplimiento.

**Artículo 25°:** Los objetivos de gestión institucional y los objetivos colectivos serán priorizados considerando la importancia de su contribución para el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos generales de la municipalidad, asignándoseles para tal efecto una determinada ponderación de modo que la sumatoria de las ponderaciones de objetivos institucionales así como la correspondiente a objetivos colectivos de cada unidad, cada una totalice 100%.

Se deberá considerar a lo menos un objetivo de gestión o meta por unidad de trabajo, según corresponda, para cada una de las prioridades señaladas en los respectivos instrumentos municipales.

#### **TÍTULO VII: MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.**

**Artículo 26°:** De acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la ley N°19.803, corresponde al Concejo Municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y de las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, fundado en el informe que sobre la materia deberá presentarle el encargado de la unidad de control municipal antes del 31 de marzo de cada año.

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

En consecuencia, el Concejo 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 27°:** El grado de cumplimiento de cada objetivo de gestión y meta por unidades de trabajo se determinará comparando la cifra efectiva alcanzada al 31



de diciembre del respectivo año 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 o meta por unidad de trabajo será de un 100%.

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 25° de este reglamento, sumándose seguidamente cada uno de estos resultados parciales.

**Artículo 28°:** 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 determina el artículo 35°. 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 director de control deberá informar al alcalde y al comité técnico municipal, 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.

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.

**Artículo 29°:** En todo caso los objetivos de gestión institucional y las metas por unidades de trabajo que hayan sido determinadas para el respectivo año, podrán ser revisadas o reformuladas 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 reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para su cumplimiento. Para el efecto, se aplicará igual





procedimiento que el establecido para la formulación y aprobación del Programa de Gestión, informando al 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 concejo municipal.

#### **TÍTULO VIII: DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y DE SUS ASOCIACIONES.**

**Artículo 30°:** La municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a la asociación de funcionarios, de acuerdo a las normas vigentes, en las materias de que trata este reglamento, podrá implementar a través de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, un proceso informado sobre la aplicación, evaluación y resultados del sistema a que se refiere el mismo, dirigido a todos los funcionarios.

#### **TÍTULO IX: FORMA DE PAGO**

**Artículo 31°:** La municipalidad pagará la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, de acuerdo al nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales y colectivos vigentes en el año precedente al pago.

Se otorgará a todos los funcionarios municipales con calidad jurídica de planta o de contrata regidos por la Ley 18965 y sus modificaciones. Para el pago de la asignación de mejoramiento asociada al cumplimiento de los objetivos institucionales será requisito solamente tener nombramiento vigente al momento del pago y el monto de la primera cuota será proporcional al tiempo de vigencia de dicho nombramiento en el respectivo trimestre. Para el pago de la asignación de mejoramiento asociada al cumplimiento de los objetivos colectivos será requisito haber contribuido a su cumplimiento en el año anterior y se devengará a partir de la misma fecha de ingreso pero en el segundo año.

**Artículo 32°:** Los funcionarios que sean trasladados de una dirección, departamento o unidad municipal a otra, tendrán derecho al pago del incentivo respectivo de acuerdo a los objetivos alcanzados por la respectiva dirección, departamento o unidad de origen, al 31 de diciembre del año precedente, a fin que el pago del incentivo esté unido a los respectivos objetivos por los cuales el funcionario concurrió a su materialización

#### **TÍTULO X: BONIFICACIÓN COMPENSATORIA**



**Artículo 33°:** Los funcionarios beneficiarios de la asignación contemplada en el artículo 1° de la ley N°19803, tendrán derecho a una bonificación no imponible, destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecta la asignación de mejoramiento de la gestión municipal, cuyo monto será el que resulte de aplicar el correspondiente porcentaje de cotización sobre el valor de dicha asignación, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador.

Esta bonificación compensatoria se calculará conforme a los límites de impondibilidad establecidos por la legislación vigente y de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 1° de la ley N°19803. En todo caso, esta bonificación no se considerará como base de cálculo para ningún otro beneficio como tampoco para los efectos de calcular el límite de gasto del 5,5% que establece el inciso segundo del artículo 2° de la norma precitada.

#### **TÍTULO XI: DE LOS PRE-INFORMES E INFORME FINAL DE LAS UNIDADES. INFORMES PARCIALES.**

**Artículo 34°:** Las unidades involucradas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal del año respectivo, deberán comunicar a la Dirección de Control Interno, el grado de avance y cumplimiento de los objetivos que les corresponden a cada uno de sus departamentos, y los antecedentes que lo avalan, mediante dos informes parciales que deberán ser enviados en las siguientes fechas a la Unidad de Control Interno:

1°: 15 de julio

2°: 15 de diciembre

Si las fechas anteriores recaen en día sábado, domingo o feriado legal, se entenderá prorrogada la fecha de presentación, al día hábil siguiente.

Será obligación del Director de Control oficiar a las respectivas unidades con a lo menos 30 días de anticipación.

#### **INFORME FINAL**

**Artículo 35°:** Todas las unidades involucradas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal del año respectivo deberán remitir a la Dirección de Control





Interno, el informe final de cumplimiento en los objetivos, en la primera quincena del mes de enero del año siguiente al que se evalúa.

**Artículo 36°:** El informe final deberá ser presentado por escrito, y además deberá ser digitalizado en formato PDF. Se deberán adjuntar todos los documentos que avalan el grado de avance y cumplimiento de los objetivos institucionales y colectivos, digitalizados en formato PDF, divididos de acuerdo al número de los objetivos colectivos e institucionales cuyo cumplimiento se trata de acreditar.

### **EVALUACIÓN Y OBSERVACIONES.**

**Artículo 37°:** Los pre-informes y el informe final, serán calificados por la Dirección de Control Interno de acuerdo al grado de cumplimiento de los objetivos.

En la eventualidad de existir observaciones por parte de la Dirección de Control Interno a los informes mencionados precedentemente, deberán ser subsanadas en el plazo de diez días hábiles.

Corresponderá al concejo municipal evaluar y sancionar el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión institucional y las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, según el informe que al efecto le presente el encargado de la unidad de control del municipio.

### **ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**JAVIER MELLADO GUTIERREZ  
SECRETARIA MUNICIPAL (S)**



**ALFREDO PEÑA PEÑA  
ALCALDE**

APP/JMG/grr

#### **DISTRIBUCIÓN:**

- Oficina de partes
- Administración Municipal
- Secretaría Municipal
- Dirección de Administración y Finanzas
- Dirección de Control
- SECPLAN
- Jurídico

**I. MUNICIPALIDAD DE NEGRETE**

Secretaría Municipal

**CERTIFICADO**

**Javier Mellado Gutiérrez, Secretario Municipal (S) de la Ilustre Municipalidad de Negrete, certifica que en la reunión N° 1.073 de fecha 28 de septiembre de 2022, Acuerdo N° 3.397/2022, el H. Concejo Municipal aprobó el reglamento PMG.**

**Se otorga el presente certificado para fines pertinentes.**

**2022.**

**Otorgado en Negrete, el 28 de Septiembre del**



**JAVIER MELLADO GUTIÉRREZ  
Secretario Municipal (S)**