



DECRETO EXENTO N° 2104

MAULE,

30 DIC 2022

**VISTOS:**

- 1.- Las disposiciones contenidas en las Leyes N° 19.803 año 2002, Ley N° 20.008 año 2005 y Ley N° 20.198 año 2007.
- 2.- Decreto Alcaldicio N° 1718 de fecha 30 de junio de 2022, que conforma Comité Técnico Municipal PMG.
- 3.- El Memo N° 253, de fecha 6 de octubre de 2022 del Comité Técnico Municipal.
- 4.- El Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal a cumplir el año 2023.
- 5.- La aprobación del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal a cumplir el año 2023, por parte del Honorable Concejo Municipal en sesión extraordinaria N° 10, de fecha 29 de diciembre de 2022.
- 6.- Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus posteriores modificaciones.

**CONSIDERANDO:**

- 1.- Que se dio cumplimiento a lo establecido en el Artículo N° 6 de la Ley N° 19.803, el cual menciona que el alcalde someterá a acuerdo del concejo, el programa de mejoramiento de la gestión municipal.
- 2.- La aprobación del Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal a cumplir el año 2023, por parte del Honorable Concejo Municipal en sesión extraordinaria N° 10, de fecha 29 de diciembre de 2022.

**DECRETO:**

- 1.- **APRUEBASE**, Programa Anual de Mejoramiento de la Gestión Municipal año a cumplir el año 2023 en todos sus puntos.

  
  
**MARIO IBÁÑEZ LOYOLA**  
**SECRETARIO MUNICIPAL (S)**

  
  
**LUIS VASQUEZ GALVEZ**  
**ALCALDE**

**Distribución**

Archivo Oficina de Partes

Archivo PMG

LVG/ML/PMG/mmg



# **REGLAMENTO: PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE GESTION MUNICIPAL**

Diciembre 2022

## ÍNDICE

1. VISTOS .....	3
2. CONSIDERANDO .....	3
3. RESUELVO .....	4
4. TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES.....	4
5. TITULO II: PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE MAULE. ....	6
6. TITULO III: FORMA DE MEDICIÓN Y PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDAS.....	8
7. TITULO IV: PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.....	9
8. TITULO V: PROCEDIMIENTO PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL .....	11
9. TITULO VI: MECANISMOS DE PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS DE SUS ASOCIACIONES .....	13
10. TITULO VII: DISPOSICIONES VARIAS .....	13
11. TITULO VIII: DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	14

## **REGLAMENTO N° 03**

**Maule, 29 de diciembre de 2022**

### **1. VISTOS**

1. Decreto Alcaldicio N° 1718 de 30 de Junio de 2022 en donde se establece los miembros del comité técnico.
2. Las disposiciones contenidas en las Leyes N° 19.803 año 2002, Ley N° 20.008 año 2005, Ley N° 20.198 año 2007, Ley N° 20.723 año 2014, Ley N° 20.554 y sus modificaciones. para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal, en particular artículo 10 de la Ley N° 19.803.
3. Lo dispuesto en la Ley N° 18.883, Estatuto administrativo de los funcionarios municipales.
4. Fallo del Tribunal Electoral de 17 de junio de 2021.
5. Decreto alcaldicio N° 2.116 de 29 de junio de 2021, que nombra alcalde titular de la Municipalidad de Maule.
6. Las atribuciones que me confiere la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695.

### **2. CONSIDERANDO**

1. Lo señalado en el inciso primero del artículo 12 de la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, donde se indica que las resoluciones que adopten las municipalidades se denominaran, ordenanzas, reglamentos municipales, decretos o instructivos
2. Lo establecido en la ley 19.803, en su artículo 10, que señala textual: "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".
3. La necesidad de dictar un Reglamento que permita establecer la aplicación del sistema de incentivo municipal, de acuerdo a las normativas actualizadas vigentes.

### 3. RESUELVO

## APRUEBESE, el REGLAMENTO PARA EL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE GESTIÓN MUNICIPAL

### 4. TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1°. **Objetivo del Reglamento.**

El presente Reglamento tiene por objeto establecer un marco normativo respecto a la metodología y procedimientos para la aplicación en la Municipalidad de Maule del Programa de Mejoramiento de Gestión Municipal (PMGM)

#### ARTÍCULO 2°. **Ámbito de aplicación**

El presente reglamento será aplicable a todos los funcionarios de planta y contrata de la Municipalidad de Maule.

**ARTÍCULO 3°.** El presente reglamento establece las normas necesarias para la aplicación del sistema de incentivos por mejoramiento de la gestión municipal dispuesta por la Ley N°19.803 año 2002, Ley N°20.008 año 2005, Ley N°20.198 año 2007, Ley N°20.723 año 2014 y ley 20.554 que derogó el artículo 1°, inciso segundo, N° 3), de la ley 20.008, que establecía que la mencionada asignación no era aplicable a los jueces de policía local.

**ARTÍCULO 4°.** La Municipalidad de Maule otorgará a sus funcionarios de Planta y a Contrata, una asignación de mejoramiento de la gestión Municipal, en los términos y condiciones establecidas en la ley N° 19.803, ley 20.198, y la Ley N° 20,723 del año 2014.

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 por desempeño colectivo** por áreas de trabajo o incentivo departamental, vinculado al cumplimiento de metas por dirección, departamento o unidad municipal.
- c) **Componente Base**, que no estará sujeto al cumplimiento de metas.

**ARTÍCULO 5°.** Porcentaje Bonificación, en la medida que se disponga de los recursos presupuestarios necesarios, la municipalidad pagara una bonificación mensual, imponible y tributable a contar del mes de enero y hasta diciembre de cada año. La asignación de incentivo por gestión institucional será de un 7.6%, y por incentivo de desempeño colectivo por áreas de trabajo de un 8% conforme lo señala la ley 19.803.

- Si el logro de las metas colectivas es igual o superior al 90%, los funcionarios adscritos a la unidad que alcanza dicho logro percibirán una bonificación en sus remuneraciones de un 8%.

- Si el logro de las metas colectivas se cumple entre el rango del 75% al 89%, los funcionarios adscritos a la unidad que alcanza dicho logro percibirán una bonificación en sus remuneraciones de un 4%.

- Si el logro de las metas colectivas es inferior al 75%, los funcionarios adscritos a la unidad no percibirán bonificación en sus remuneraciones por este componente de la asignación.

**ARTÍCULO 6°.** **Beneficiarios.** Se entiende por tal, aquel funcionario en calidad de planta y a contrata - en servicio a la fecha de pago-, quien percibirá una asignación de mejoramiento de la gestión municipal en los términos y condiciones establecidas en las leyes N°19.803, 20.008, 20.198, 20. 723 y 20.554.

**ARTÍCULO 7°.** **Pago y carácter de la Asignación.** La asignación será pagada a los funcionarios 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 servicio antes de completar 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.

**ARTÍCULO 8°.** **Base de cálculo de la asignación.** El monto de la asignación se determinará sobre la base de los siguientes estipendios: Sueldo Base Asignación municipal del artículo 24, Decreto Ley N°3.551 de 1980. Asignación artículos 3° y 4°, de la ley N°18.717 Asignación del artículo N°1, Ley N°19.529. Además de un componente base en porcentaje que establece la Ley N°20.723 artículo segundo, el que debe ser calculado sobre los estipendios mencionados al inicio del presente artículo.

## **5. TITULO II: PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE MAULE.**

**ARTÍCULO 9°.** El alcalde, durante el mes de junio de cada año, deberá decretar la instalación del Comité Técnico a que se refiere el artículo 5°, de la ley N° 19.803. Dicho comité tendrá un periodo de duración de dos años, siendo de su competencia desarrollar y coordinar el programa anual de mejoramiento de la gestión el que se aprobará por el Concejo Municipal, conjuntamente con el presupuesto municipal para ejecutar al año siguiente.

La intención es que los funcionarios, como los representantes de la autoridad tengan una participación activa en la gestación de los objetivos institucionales. Para esto se requiere que los miembros de dicho comité presten su acuerdo al programa el cual será propuesto al alcalde y posteriormente sometido a la aprobación del concejo.

**ARTÍCULO 10°.** El Comité Técnico municipal estará integrado por 2 funcionarios titulares y 2 funcionarios suplentes designados por el alcalde en representación del empleador; y, por otros 2 funcionarios titulares y 2 suplentes, designados cada uno por las dos asociaciones de funcionarios presentes en el municipio mediante procedimiento eleccionario libre. Se establecerá, asimismo, el orden de prelación de los respectivos suplentes. En el caso que se constituyera otra asociación, de las dos ya existentes en el municipio, el número de integrantes aumentaría en un 1 titular y 1 suplente en representación del empleador y 1 titular y un suplente en representación de la nueva asociación.

Actuará como secretario del Comité el jefe o Encargado de personal, o quien haga sus veces en el municipio, quien deberá enviar a los suplentes después de cada reunión del Comité Técnico, la información vista y un estado de avance del programa anual de mejoramiento de gestión.

**ARTÍCULO 11°.** El programa anual de mejoramiento de la gestión deberá considerar los siguientes elementos:

- a. Los objetivos de gestión institucional para el año siguiente.
- b. Las metas a cumplir que no sean aquellas propias de la función, en el periodo por cada una de las unidades de trabajo del municipio.

**ARTÍCULO 12°.** Se entenderá por **objetivo específico**, aquél que se centra más en lo concreto y medible que una Dirección o Unidad espera alcanzar en un plazo determinado de tiempo y siempre al servicio del objetivo general.

**ARTÍCULO 13°.** Se entenderá el concepto de **Meta**, como el resultado esperado de una acción alcanzable, observable y cumplida en un tiempo determinado.

**ARTÍCULO 14°.** El plan anual de mejoramiento de la gestión contemplará además para cada objetivo de gestión y meta por unidad de trabajo municipal, los correspondientes indicadores y temporalidad que permitan realizar el informe a la Dirección de Control, el cual deberá enviar al Concejo Municipal.

**ARTÍCULO 15°.** Dicho programa contemplará, asimismo, la asignación de responsabilidades específicas en los niveles que corresponda, 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.

La modificación de indicadores, temporalidad y otros elementos distintos a los objetivos y metas es de exclusiva responsabilidad del Comité Técnico. Modificaciones que solo podrán hacerse en el proceso de formulación antes de su presentación al alcalde.

**ARTÍCULO 16°.** El Comité Técnico deberá efectuar la entrega de la propuesta de programa de mejoramiento de la gestión municipal en la tercera semana de septiembre de cada año al alcalde. Por lo cual, las direcciones y/o unidades municipales, a más tardar durante la última semana del mes de agosto de cada año, deberán remitir al Comité Técnico, las propuestas de metas colectivas para su respectivo análisis, revisión, observación y sanción, a través del formulario diseñado para tal efecto, según lo establezca el Comité Técnico y cumpliendo el artículo 18° del presente reglamento.

Una vez recepcionada la propuesta por el alcalde para su revisión, ésta deberá ser presentada en la primera semana de octubre al Concejo Municipal, para luego ser sometida a sanción por estos antes del 15 de diciembre de cada año.

**ARTÍCULO 17°.** Todos los años, en la primera quincena de enero, cada departamento y/ o unidad, remitirá al Comité Técnico un informe por escrito, respecto del cumplimiento de sus metas colectivas.



**ARTÍCULO 18°.** Posterior a esta entrega, el comité ordenará la información en un plazo que no supere el último día hábil de la quincena del mes de febrero. Inmediatamente terminado este proceso, se hará envío de todos los antecedentes al Director de Control Interno, para que este prepare un informe para su presentación al Concejo Municipal a más tardar en la última sesión de concejo del mes de marzo.

**ARTÍCULO 19°.** Una vez aprobada las metas por el Concejo Municipal, le corresponderá al Director de Control Interno, la elaboración del decreto respectivo y demás antecedentes a más tardar la primera quincena de abril, para luego derivar a la Unidad de Administración y Finanzas para su correspondiente pago.

## **6. TITULO III: FORMA DE MEDICIÓN Y PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS COMPROMETIDAS.**

**ARTÍCULO 20°.** El plan anual de mejoramiento de la gestión contendrá indicadores, instrumentos de medición, restricción temporal y para su evaluación los o el verificador para cada una de las metas determinadas por unidad de trabajo, que permita medir en forma clara el grado o nivel de cumplimiento en razón de los objetivos de gestión, de acuerdo a la ponderación otorgada según meta.

**ARTÍCULO 21°.** Los objetivos de gestión institucional y las metas asignadas a cada unidad municipal de trabajo serán priorizados 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 y 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 del 70 %, 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 un 20%, 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 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.

## **7. TITULO IV: PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y METAS POR UNIDAD DE TRABAJO.**

**ARTÍCULO 22°.** 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 las metas de desempeño colectivo por áreas de trabajo, fundado en el informe que en la materia deberá presentarle el Director de control Interno en la tercera sesión del Concejo Municipal, del mes de marzo del año siguiente al de ejecución del plan de mejoramiento de gestión.

El informe antes mencionado deberá señalar el grado efectivo de cumplimiento al 31 de diciembre del año anterior para 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 institucional para el año precedente y por tanto el porcentaje que le 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 23°.** 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 8° 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 ese objetivo o meta en particular será igual a cero.

Lo anterior, es sin perjuicio de los grados de cumplimiento exigidos para toda la municipal, que dan derecho al pago del incentivo a que se refiere la letra a), del artículo 2° de la Ley N°19.803.

**ARTÍCULO 24°.** 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 Dirección de Control Interno. Lo anterior, no obsta a que Control Interno pueda solicitar periódicamente información sobre el estado de avance de las acciones o etapas que definan para el logro de los objetivos de gestión y de las metas por unidad de trabajo.

**ARTÍCULO 25°.** 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 rediseñadas o reformuladas, por motivos fundados, en el evento que antes o durante el periodo 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 tal efecto, se aplicará igual procedimiento que el establecido para la formulación y aprobación del programa de gestión, informando al Comité Técnico municipal y luego al alcalde sobre la situación suscitada, con el objeto de que dicho Comité efectúe la entrega de la nueva propuesta de la unidad al alcalde y seguidamente esta se someta al acuerdo del Concejo Municipal. Dicha reformulación debe ser realizada antes de la fecha de vencimiento de la meta u objetivo. Por tal, si es solicitada por la unidad afectada, esta debe ser presentada al comité con un mínimo de 30 días hábiles de anticipación al cumplimiento del plazo año calendario.

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.

## **8. TITULO V: PROCEDIMIENTO PARA LA MEDICION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

**ARTÍCULO 26°.** Conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 19.803, si no existe acuerdo entre el alcalde y la o las asociaciones de funcionarios, sobre la aplicación del incentivo por desempeño colectivo se considerara un desempeño 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 27°.** Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, se determinarán objetivos o metas individuales, constituidos por tareas asignadas por el jefe directo a cada funcionario, las que deberán ser cumplidas durante el periodo a evaluar, dependiendo de su respaldo el derecho de este 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 28°.** 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 cumplimiento de metas 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 hiciere se entenderán aceptadas las observaciones del funcionario. Si el jefe rechazare 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.

**ARTÍCULO 29°.** Dentro de la primera quincena 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 contados desde su presentación.

**ARTÍCULO 30°.** 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 los beneficiará, con el resultado de las evaluaciones 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 31°.** En caso de producirse situaciones de igualdad en el resultado a que se refiere el artículo anterior entre dos o más funcionarios de cada escalafón, para determinar al o los funcionarios a quienes les corresponderá el beneficio, se aplicarán 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 N°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 se presente asimismo anotaciones de demérito 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 considerados en los atrasos, siempre que el sistema de control aplicable sea idóneo y equitativo.

En caso de mantenerse la igualdad resolverá el alcalde.

**ARTÍCULO 32°.** De no existir el acuerdo a que se refiere el artículo 25 de este reglamento, entre el alcalde y la o las asociaciones de funcionarios, la aplicación de este Incentivo se efectuara 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 33°.** 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.

#### **9. TITULO VI: MECANISMOS DE PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS DE SUS ASOCIACIONES**

**ARTÍCULO 34°.** La Municipalidad, sin perjuicio de la participación que corresponde a las asociaciones de funcionarios, de acuerdo a las normas vigentes, en las 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.

#### **10. TITULO VII: DISPOSICIONES VARIAS**

##### **ARTÍCULO 35°. Procedimientos**

Se establecerán procedimientos y formularios adecuados para cumplir los pasos que están señalados en este Reglamento. Dichos procedimientos, deben ser de acceso de todos los funcionarios municipales

##### **ARTÍCULO 36°. Derogación de normas anteriores**

Deróguense todas las normas de, Reglamentos, Decretos o Instructivos, sobre la materia, en aquello que contravenga o dispuesto en el presente Reglamento.

## 11. TITULO VIII: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Encontrándose.

**ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO.** Que, este año la entrega del plan se realizará la segunda semana de octubre.

**ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO.** Que, este año el reglamento se entregará en el mes de diciembre de 2022 a la sanción del Concejo, previo trabajo en comisiones.



**ROBERTO TOLEDO SEPULVEDA**  
**SECRETARIO MUNICIPAL**



**LUIS VASQUEZ GALVEZ**  
**ALCALDE COMUNA DE MAULE**

### **Distribución/**

- Todas las Direcciones y Unidades Municipales.
- Archivo.