



VISTOS:

1. La Ley N°18.883 que, "Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales".
2. La Ley N°19.803 que, "Establece asignación de mejoramiento de la gestión municipal" y sus normas complementarias.
3. La Ley N°19.880 que, "Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado".
4. El DFL N°1, de 2006, del Ministerio del Interior, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades".
5. El Decreto Alcaldicio Sección 1° N°1.423, de 31 de marzo de 2010, de la Municipalidad de Las Condes.
6. El Decreto Alcaldicio Secc 1° N°83 de 6 enero de 2026 que, "Establece los Indicadores del programa de mejoramiento de la gestión año 2026", rectificado por el Decreto Alcaldicio Secc 1° N°126 de 12 enero 2026, y modificado por el Decreto Alcaldicio Secc 1° N°2144 de 24 de junio de 2026.
7. El Decreto Alcaldicio Secc 1° N°4576, de 6 de diciembre de 2024, Asume como alcaldesa la señora Catalina San Martín Cavada.
8. El Decreto N°3291/P2025, de 23 de diciembre de 2025, Ascende al cargo de Secretario Municipal, la señora María Teresa Ruiz Gajardo.
9. El Decreto N°2961/P2026, de 07 de julio de 2026 que, establece orden de subrogancia de los cargos que se indican.

CONSIDERANDO:

1. Que, en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal (PMG), resulta necesario formalizar instrumentos internos que unifiquen, planifiquen y evalúen las acciones orientadas al fortalecimiento de la gestión de personas, el clima organizacional y la mejora continua institucional.
2. Que, con el fin de otorgar coherencia, trazabilidad y transparencia a las iniciativas de la municipalidad, se ha estructurado el "Plan de Reconocimiento Funcionario" sobre tres pilares estratégicos: la valoración de la experiencia y trayectoria funcionaria, mediante tramos de 5 años a partir de los 10 años de servicio para personal de planta, contrata y los regido por el Código del Trabajo, el reconocimiento al mérito y alto desempeño laboral a través del "Premio al mérito funcionario Adolfo Vergara", destinado a destacar anualmente la vocación de servicio, probidad y compromiso de los trabajadores y el compromiso con la gestión municipal.
3. Que, dicho Plan contempla etapas de diseño, planificación y ejecución, vinculadas directamente a un indicador de cumplimiento PMG cuya meta exige el 100% de la relación entre las fases ejecutadas y las programadas; proceso que será respaldado por medios de verificación idóneos tales como actos administrativos, nóminas oficiales, registros de selección, comunicaciones y archivos de respaldo.
4. Que, el Decreto Alcaldicio Sección 1° N°1.423, de 31 de marzo de 2010, menciona el trágico accidente automovilístico sufrido por el funcionario de este municipio, don José Adolfo Vergara Maldonado, quien se encontraba en comisión de servicio en el sur del país.
5. Que, en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) Municipal, se estableció como indicador el diseño, planificación y ejecución de un Plan de Reconocimiento Funcionario para el año 2026.
6. Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley N°19.880, y considerando que las actividades asociadas al cumplimiento del Plan de Reconocimiento Funcionario para el año 2026, en el marco del PMG ya se encuentran en ejecución generando efectos favorables para el personal.



- Que, las actividades programadas podrán ajustarse por razones de buen servicio, disponibilidad de espacios, niveles de participación u otras circunstancias operativas, resguardando siempre el cumplimiento de los objetivos y metas aprobadas.
- Que, por lo anterior, corresponde dictar el correspondiente acto administrativo que apruebe formalmente el Plan de Reconocimiento Funcionario para el año 2026, y encomiende su debida coordinación a la unidad interna competente.

DECRETO:

- APRÚEBESE el "Plan de Reconocimiento Funcionario", cuyo texto íntegro es el siguiente:

PLAN DE RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO 2026

Contexto
El Plan de Reconocimiento Funcionario tiene por finalidad ordenar, formalizar y dar coherencia a las iniciativas municipales de reconocimiento actualmente vigentes. Su implementación busca fortalecer el clima organizacional, valorar el aporte de los funcionarios y contribuir al cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión Municipal.

Objetivo genera
Establecer un marco institucional de reconocimiento sustentado en tres pilares estratégicos: la valoración de la experiencia y trayectoria funcionaria, el estímulo al mérito y alto desempeño, y el fortalecimiento del compromiso con la gestión pública local.

Objetivos específicos	
Hito de Trayectoria	Reconocer la permanencia funcionaria mediante distinciones por años de servicio.
Estímulo al Mérito	Destacar el desempeño sobresaliente, el mérito y aporte de los funcionarios municipales.
Cultura Organizacional	Fortalecer el sentido de pertenencia y mejorar el clima laboral a través de acciones institucionales de reconocimiento de los funcionarios.

Componentes del Plan	
Reconocimiento por Años de Servicio	
Descripción	Instancia anual ejecutada preferentemente durante el mes del funcionario. Distinguir la experiencia acumulada y la trayectoria funcionaria, mediante hitos institucionales asociados al cumplimiento de tramos de antigüedad, a partir de los 10 años.
Periodicidad	Anual
Beneficiarios	Personal de planta, contrata y código del trabajo, según nómina validada por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
Tramos sugeridos	10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de servicio.
Tipo de reconocimiento	Ceremonia institucional, entrega de medalla municipal y/o un obsequio diferenciado por tramo.
Consideración para tramos superiores	Para tramos superiores, (35 años y más), se evaluarán alternativas especiales de reconocimiento bajo criterios de pertinencia y austeridad institucional.

Tramo	Orientación del reconocimiento
10 a 30 años	Reconocimiento a la permanencia, experiencia consolidada y estabilidad y compromiso institucional.
35 años y más	Homenaje a la trayectoria consolidada, compromiso prolongado y contribución histórica al desarrollo y funcionamiento de la institución.

Reconocimiento "Premio al mérito funcionario Adolfo Vergara"	
Descripción	Reconocimiento anual al personal cuyo servicio público excede las funciones ordinarias de su cargo, con especial énfasis en dedicación, entrega al trabajo municipal y aporte al equipo.
Fundamentación	Inspirado en la memoria de don Adolfo Vergara Maldonado, funcionario municipal destacado por su profunda vocación y compromiso con el servicio público.
Foco del reconocimiento	Mérito, compromiso, probidad, colaboración y aporte al trabajo en equipo.
Modalidad de selección	Elección de un funcionario destacado por cada Dirección o Unidad municipal, mediante un proceso participativo de sus compañeros y validación de la jefatura respectiva.
Tipo de reconocimiento	Ceremonia institucional, medalla municipal y/o un obsequio.
Comunicación	El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas enviará las instrucciones técnicas mediante correo electrónico u otro medio formal, fijando plazos, criterios, documentación requerida y formalidades de la elección.

Reconocimiento de Funcionarios "Incentivo al Retiro"	
Descripción	Acto anual de despedida y agradecimiento institucional que visibiliza el legado de todos los funcionarios que finalizan su etapa laboral, comprende la realización de ceremonias de reconocimiento formal para estos funcionarios.
Ley N°21.135	Aplica para el personal que se acoge al beneficio del incentivo al retiro.

Etapas de implementación del Plan	
Diseño	Definición del Plan, sus componentes, criterios de selección, tipos de reconocimiento y establecimiento de los medios de verificación.
Planificación	Elaboración del cronograma de trabajo, coordinación presupuestaria, emisión de instrucciones a las unidades y validación final de nóminas oficiales.
Ejecución	Desarrollo de los procesos de selección interna, distribución de comunicaciones y realización de las ceremonias.

Indicador PMG	
Indicador	(N° de etapas ejecutadas del Plan de Reconocimiento / Total de etapas definidas) x 100.
Meta Institucional	Cumplimiento del 100% de las etapas del Plan de Reconocimiento Funcionario durante el año 2026.



BP

Medios de verificación
Decreto Alcaldicio aprobatorio del Plan de Reconocimiento Funcionario 2026
Nómina de funcionarios reconocidos por años de servicio.
Nómina de funcionarios reconocidos con el "Premio al mérito funcionario Adolfo Vergara".
Actos administrativos o nóminas del personal acogidos a la Ley de Incentivo al Retiro.
Registros del proceso de selección y criterios aplicados.
Correos electrónicos, invitaciones, fotografías y otros respaldos de ejecución.
Documentación administrativa (órdenes de compra, certificados presupuestarios o antecedentes de contratación, en caso de corresponder, entre otros)..

Evaluación y mejora continua
La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas evaluará el impacto del presente Plan en el mediano plazo utilizando herramientas de medición interna (encuestas de clima laboral, consultas de satisfacción u otros mecanismos de consulta interna). El análisis de estos datos servirá para identificar brechas y aplicar procesos de mejora continua para las futuras versiones del programa

2. **ENCOMIÉNDASE** al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, la coordinación, implementación, difusión y seguimiento del referido plan, sin perjuicio de la colaboración de otras direcciones, departamentos y unidades municipales.
3. **FACÚLTASE** al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas efectuar ajustes operativos al calendario de actividades, siempre que dichos ajustes no alteren el objetivo general, los ejes principales ni las metas anuales aprobadas por este acto administrativo.
4. **INSTRÚYASE** a las direcciones, departamentos y unidades municipales prestar la colaboración necesaria para facilitar la participación de los funcionarios en las actividades del plan, resguardando la continuidad del servicio y la correcta atención de la comunidad.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Distribución:

- Alcaldía
- Secretaría Municipal
- Dirección de Control
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Oficina de Partes
- Archivo