



Tipo Norma	:Decreto 44
Fecha Publicación	:03-10-2013
Fecha Promulgación	:27-06-2013
Organismo	:MINISTERIO DE AGRICULTURA
Título	:MODIFICA REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO, DECRETO N° 326, DE 1998, EN LA FORMA QUE INDICA
Tipo Versión	:Unica De : 03-10-2013
Título Ciudadano	:
Inicio Vigencia	:03-10-2013
Id Norma	:1054879
URL	: <a href="http://www.leychile.cl/N?i=1054879&amp;f=2013-10-03&amp;p=">http://www.leychile.cl/N?i=1054879&amp;f=2013-10-03&amp;p=</a>

MODIFICA REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO, DECRETO N° 326, DE 1998, EN LA FORMA QUE INDICA

Núm. 44.- Santiago, 27 de junio de 2013.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32, N° 6 y 35 de la Constitución Política de la República; el DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el DFL N° 1/19.653, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; decreto N° 1.825/1998, del Ministerio del Interior, que contiene el Reglamento de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo; el decreto N° 326, de 1998, del Ministerio de Agricultura, que contiene el Reglamento Especial de Calificaciones para el personal del Instituto de Desarrollo Agropecuario.

Considerando:

Que el Instituto de Desarrollo Agropecuario necesita modificar el Reglamento Especial de Calificaciones orientado a organizar y objetivar el proceso de evaluación del desempeño de su personal.

Que se ha estimado necesario adecuar el Reglamento Especial de Calificaciones para el personal del Instituto de Desarrollo Agropecuario, considerando los lineamientos de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Que, con el objeto de lograr una mejor gestión del desempeño, de fortalecer la retroalimentación y comunicación del proceso de precalificación institucional, se ha estimado conveniente reducir a un Informe Parcial de Evaluación de desempeño del personal, así como también modificar los Factores y Subfactores a medir en la evaluación, puntaje, valores, conceptos y, por consiguiente, los puntos de la lista de calificaciones, en la cual será individualizado el personal evaluado.

Decreto:

Artículo primero: Introdúzcanse las siguientes modificaciones al decreto supremo N° 326/1998, mediante el cual se aprobó el Reglamento Especial de Calificaciones del Ministerio de Agricultura para el personal del Instituto de Desarrollo Agropecuario:

a) Sustitúyase el artículo 4° por el siguiente:

"Artículo 4°: La calificación del personal del Instituto de Desarrollo Agropecuario considerará la evaluación de los siguientes Factores, Subfactores y conceptos que tendrán una ponderación diferenciada de acuerdo a lo siguiente:

1. Factor de Calificación: Logro de Metas para estamentos: Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares 40%:

Las metas individuales se fijarán los primeros 15 días del mes de septiembre entre el evaluador y evaluado, y se hará a través de la herramienta de Evaluación del Desempeño, en donde quedará un registro escrito.

2. Factores y Subfactores de Calificación Estamento Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares 20%:

.



Factor	Subfactor	Definición
Cumplimiento funcionario	Asistencia y Puntualidad	Respeto la norma interna establecida respecto de los ingresos y salidas.
	Cumplimiento de Normas	Conoce y domina y aplica las normas legales relativas a su cargo.
	Cuidado de Bienes	Demuestra cuidado con los bienes muebles e inmuebles.
	Planifica - Dirige - organiza y controla las acciones encomendadas	Referente al grado de autonomía en la labor asignada.

Factores de Calificación sólo para Jefaturas:

Factor	Subfactor	Definición
Liderazgo y Gestión de Equipos	Cumplimiento del Sistema de Gestión del Desempeño	Se involucra, como parte de su función, en el proceso de mejoramiento del desempeño de sus colaboradores: Orientando, enseñando y desarrollando su potencial.

### 3. Factores de Calificación Conductas Transversales Minagri 40%.

Las competencias a evaluar (según estamento) a nivel de todo el sector del agro serán:

a. Orientación a la Eficacia: "Habilidad para gestionar recursos, atendiendo a plazos y calidad para alcanzar los resultados y objetivos definidos".

Directivos o Profesional con personal a cargo	Desarrolla planes de acción para atender los objetivos.
	Prevé posibles problemas y desarrolla estrategias para enfrentarlos, incrementando la eficacia de la institución.
	Realizar el trabajo sobrepasando los estándares de excelencia.
	Logra la ventaja competitiva concentrándose en elevar la calidad y oportunidad de los resultados.
Profesionales o Técnicos	Persevera en el logro de los resultados y objetivos cruciales, haciendo seguimiento al cumplimiento de plazos y etapas.
	Cuando asume un compromiso, no descansa hasta que el mismo sea completamente ejecutado.
	Identifica mejores formas de hacer las cosas.
	Monitorea su desempeño, solicitando feedback, contra niveles de excelencia que involucran objetivos o comportamientos establecidos.
Administrativos o Auxiliares	Realiza sus actividades y tareas dentro de los plazos asignados y de los estándares de calidad requeridos.
	Se compromete con actividades y tareas que están dentro de su ámbito de acción.
	Vence obstáculos presentes en la realización de sus actividades y tareas.
	Realiza la tarea hasta cerrar los procesos a su cargo.

b. Trabajo en Equipo: "Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas".



Directivos o Profesional con personal a cargo	Pone sus conocimientos e influencia a disposición del equipo.
	Expresa satisfacción por los logros obtenidos por el equipo a su cargo.
	Colabora y comparte recursos con sus pares y con otras áreas de la organización.
	Realizar declaraciones que estimulan el espíritu de equipo en su organización.
Profesionales o Técnicos	Aporta sus conocimientos y experiencias a su equipo de trabajo, respetando las contribuciones de sus compañeros.
	Alienta a sus compañeros cuando enfrentan dificultades en el desempeño de sus funciones. Observa la dinámica de su equipo de trabajo, y propone acciones orientadas a mejorar su efectividad.
	Observa la dinámica de su equipo de trabajo, y propone acciones orientadas a mejorar su efectividad.
	Apoya acciones de otras secciones y equipos, aun cuando no reciba de éstos la misma colaboración.
Administrativos ó Auxiliares	Realiza sus actividades y tareas dentro de los plazos asignados y de los estándares de calidad requeridos.
	Se compromete con actividades y tareas que están dentro de su ámbito de acción.
	Vence obstáculos presentes en la realización de sus actividades y tareas.
	Realiza la tarea hasta cerrar los procesos a su cargo.

b) Sustitúyase el artículo 5° por el siguiente:

"Artículo 5°: Ponderaciones

Deberá multiplicarse el promedio de cada factor para obtener la puntuación respectiva, la cual será única para todos los estamentos del Servicio, entiéndanse estos como: Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, de acuerdo al siguiente cuadro:

Estamentos/Factores	Logro de Metas	Conductas Transversales	Cumplimiento Funcionario
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Directivos Profesionales Técnicos Administrativos Auxiliares	40%	40%	20%

c) Sustitúyase el artículo 6° por el siguiente:

"Artículo 6°: El proceso de calificación evaluará Factores y Subfactores, los cuales se señalarán por medio de los siguientes conceptos, que tendrán la siguiente puntuación:

Concepto	Puntos	Categoría
Cumple siempre con más de lo esperado	7	Muy Bueno
Cumple la mayoría de las veces más de lo esperado	6	Bueno
Cumple con lo esperado	5	Satisfactorio
Cumple la mayoría de las veces	4	Regular
Cumple parcialmente	3	Deficiente
No cumple	2	Muy Deficiente

d) Sustitúyase el artículo 7° por el siguiente:

"Artículo 7°: A cada concepto se le asigna una puntuación determinada, representada por números enteros, donde el evaluador deberá marcar en la herramienta de Evaluación del Desempeño cada factor y subfactor con sólo una alternativa."

e) Sustitúyase el artículo 8° por el siguiente:

"Artículo 8°: Para el cálculo del puntaje final asignado a los factores, se



promediará, luego se multiplicará por la constante 10 y, finalmente, se multiplicarán por el porcentaje que se establece para cada uno de ellos.".

f) Sustitúyase el artículo 9° por el siguiente:

"Artículo 9°: Tanto los puntos asignados a los factores como el resultado se expresarán hasta con dos decimales. En todo caso, si el tercer decimal fuera igual o superior a cinco se subirá la nota al decimal siguiente.

La asignación de cada nota deberá ser fundada en circunstancias acaecidas durante el respectivo período de calificación."

g) Sustitúyase el artículo 10° por el siguiente:

"Artículo 10°: Los funcionarios serán ubicados de acuerdo a su puntaje en una de las siguientes listas:

<i>Lista N°</i>	<i>Denominación</i>	<i>Puntaje Total</i>
1	Distinción	50,00 a 70,00
2	Buena	40,00 a 49,99
3	Condicional	30,00 a 39,00
4	Eliminación	20,00 a 29,00

h) Sustitúyase el artículo 11° por el siguiente:

"Artículo 11°: El período calificadorio comprenderá doce meses del desempeño del funcionario, partiendo el 1 de septiembre al último día hábil del mes de agosto del año siguiente."

El jefe/a directo, con el fin de cumplir con dicha obligación, deberá emitir un informe parcial de desempeño del personal de su dependencia, el cual abarcará desde el 1 de septiembre al último día hábil de febrero, con el objeto de cumplir con la evaluación respectiva, conservando la debida garantía de los derechos funcionarios.

El informe deberá ser notificado al funcionario evaluado dentro de los quince primeros días de marzo y será incluido en la respectiva hoja de vida.

El/la Jefe/a directo/a será responsable de realizar una entrevista de evaluación con cada uno de sus funcionarios, la que será personal e individual, tendiendo a una orientación recíprocamente beneficiosa para ambas partes, en busca del mejoramiento del desempeño de manera continua.

En el informe de desempeño se dejará constancia de la notificación y toma de conocimiento por parte del funcionario evaluado, debiendo éste, si lo considera oportuno, dejar establecidas, en un plazo no mayor a dos días hábiles, a contar de la fecha de notificación, las observaciones correspondientes a su evaluación del desempeño.

En paralelo, el/la Jefe/a Directo/a fijará las metas y las comunicará a las personas a su cargo, los primeros quince días de marzo."

Artículo segundo: Las modificaciones que se realicen en el Reglamento Especial para el personal del Instituto de Desarrollo Agropecuario, que se aprueben por el presente decreto, entrarán en vigencia automáticamente para el período calificadorio que se inicie con posterioridad a su publicación en el Diario Oficial.

Anótese, tómesese razón y publíquese.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Luis Mayol Bouchon, Ministro de Agricultura.- Andrés Chadwick Piñera, Ministro del Interior y Seguridad Pública.- Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud.,  
Mauricio Caussade Goycoolea, Subsecretario de Agricultura (S).