

TOTALMENTE TRAMITADO
Santiago, 28 de Enero de 19... 2002

REPUBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE AGRICULTURA
SUBSECRETARIA
ASESORIA JURIDICA
ECT mar

ESTABLECE REGLAMENTO ESPECIAL
DE CALIFICACIONES PARA EL
PERSONAL DE LA COMISION NACIONAL
DE RIEGO.

PUBLICIDAD EN
DIARIO OFICIAL

EL N° - DIARIO OFICIAL - 2001

SANTIAGO, 31 OCT 2001

HOY SE DECRETO LO QUE SIGUE:

N° 195 /

VISTO: lo dispuesto en el artículo 49° de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado; los artículos 27 al 47 de la ley N° 18.834, y el Reglamento General de Calificaciones del Sector Público,

TOMADO RAZON

DECRETO: 24 ENE. 2002

Contralor General
de la República

ESTABLÉCESE el siguiente Reglamento Especial de Calificaciones del personal de la Comisión Nacional de Riego:

ARTICULO 1°.- La calificación del personal de la Comisión Nacional de Riego considerará la evaluación de los siguientes factores y subfactores:

1.- Desempeño del Trabajo: Mide el trabajo ejecutado durante el período, en relación a las tareas encomendadas.

Comprende la valoración de los siguientes subfactores:

- a) Cumplimiento de la labor realizada: Mide la oportunidad en la ejecución del trabajo, en relación al volumen y complejidad del trabajo asignado.
- b) Calidad de la labor realizada: Evalúa las características de la labor cumplida, y mide la ausencia de errores en el trabajo y la habilidad en su ejecución.
- c) Trabajo en equipo: Mide el grado de compromiso, apoyo y respeto hacia los miembros del equipo, en el cumplimiento de las tareas propias del cargo y/o de la respectiva unidad.

El subfactor Trabajo en Equipo se aplicará al personal que cumple funciones directivas, profesionales y técnicas.

MINISTERIO DE HACIENDA
OFICINA DE PARTES
-6 NOV 2001
RECIBIDO

CONTRALORIA GENERAL
TOMA DE RAZON

RECEPCION 07 ENE 2002

DEPART. JURIDICO	811 NBS	
DEP. T.R. Y REGISTRO		
DEPART. CONTABIL.		
SUB. DEP. C. CENTRAL		
SUB. DEP. E. CUENTAS		
SUB. DEP. C.P. Y BIENES NAC.		
DEPART. AUDITORIA		
DEPART. V.O.P., U. Y T.		
SUB DEP. MUNICIP.		

REFRENDACION

REF. POR S
 IMPUTAC.
 ANOT. POR S
 IMPUTAC.
 DEDUC DTO.

MINISTERIO DE AGRICULTURA
Subsecretaría
Subrogante

MINISTERIO DE AGRICULTURA
SUBSECRETARIA
REPUBLICA DE CHILE

DIRECCION DE
REPUBLICA DE CHILE

RETIERADO
SIN TRABAJAR
17 ENE. 2002
CON OFICIO N°

2.- Cumplimiento de la normativa: Evalúa la conducta del funcionario en el cumplimiento de sus obligaciones. Evalúa los siguientes subfactores:

- a) Cumplimiento de normas e instrucciones: Mide el respeto a los reglamentos e instrucciones de la institución y a los demás deberes estatutarios
- b) Asistencia y Puntualidad : Mide la presencia o ausencia del funcionario en el lugar de trabajo y la exactitud en el cumplimiento de la jornada laboral.

3.- Relaciones Laborales: Evalúa la actitud del funcionario en su vinculación con los demás.

Comprende la valoración de los siguientes subfactores:

- a) Relaciones interpersonales: Mide la capacidad de relación con los demás para lograr un adecuado y armónico clima laboral.
- b) Cooperación: Mide el grado de colaboración y apoyo a las jefaturas, subordinados y demás funcionarios en materias institucionales, sin descuidar el cumplimiento de sus funciones.

4.- Dirección: Evalúa la capacidad para dirigir y motivar a sus funcionarios hacia el cumplimiento de objetivos previamente determinados. Evalúa los siguientes subfactores:

- a) Planificación: Mide la capacidad para formular y proponer objetivos, metas, planes e indicadores de resultados de los mismos, y además la de delegar y distribuir el trabajo de la unidad de acuerdo a las habilidades de cada funcionario a su cargo y, de realizar seguimiento de las acciones en curso.
- b) Coordinación: Mide la capacidad de armonizar las acciones de sus funcionarios con el fin de que se cumplan rápida y oportunamente los objetivos predeterminados, enfrentando y resolviendo adecuadamente las diferencias y conflictos que surjan.
- c) Supervisión y evaluación: Mide la capacidad para guiar y orientar la unidad a su cargo hacia el logro de los objetivos institucionales, mediante una permanente gestión de supervisión y evaluación del trabajo realizado por el personal bajo su dependencia, detectando posibles errores y disponiendo oportunamente las correcciones necesarias para el mejoramiento de la labor a desarrollar.
- d) Comunicación: Evalúa la capacidad de intercambiar información con el personal de su dependencia, especialmente, en lo relativo a entregar los antecedentes que reciba en virtud de su cargo y que los funcionarios requieran para el buen desempeño de su trabajo.
- e) Gestión del proceso de calificaciones: Mide el grado de responsabilidad con que da cumplimiento a las tareas que le corresponden en el proceso de calificaciones, especialmente en lo relativo al cumplimiento de sus plazos y procedimientos.



Artículo 2º.- Los subfactores señalados en el artículo precedente se evaluarán por medio de notas que tendrán los siguientes valores y conceptos:

NOTAS	A. CONCEPTOS
7: Muy Bueno	Observa un desempeño óptimo y la mayoría de las veces con aspectos meritorios de conformidad a lo requerido.
6: Bueno	Observa un buen desempeño con algunos aspectos meritorios en relación a lo requerido.
5: Satisfactorio	Observa un desempeño adecuado en relación a lo requerido.
4: Regular	En variadas ocasiones su desempeño es inferior a lo requerido.
3: Deficiente	La mayoría de las veces su desempeño es inferior a lo requerido.
2: Muy deficiente	Su desempeño es manifiestamente inferior a lo requerido.

Artículo 3º.- La nota asignada a cada subfactor se multiplicará por el coeficiente que se establece para cada uno de ellos. El puntaje de cada factor corresponderá a la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los subfactores que lo integran. El puntaje de cada factor será multiplicado por el coeficiente que se establece para cada uno de ellos, y la suma del total de los mismos dará el puntaje final y la lista de calificación que corresponda al funcionario.

La nota asignada al subfactor deberá expresarse en número entero sin decimales.

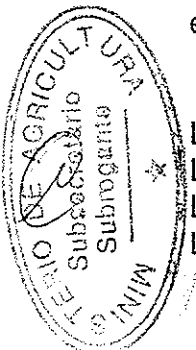
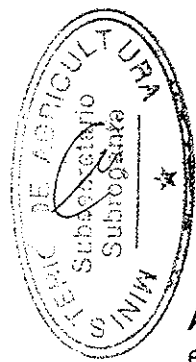
Si el tercer decimal fuera igual o superior a cinco, se subirá al decimal siguiente.

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

Artículo 4º.- Los funcionarios serán ubicados en las listas de calificaciones de acuerdo con el siguiente puntaje:

LISTA N°1,	de Distinción,	de 60,00 a 70 puntos
LISTA N° 2,	Buena,	de 45,00 a 59,99 puntos
LISTA N° 3,	Condiciona,	de 35,00 a 44,99 puntos
LISTA N° 4,	de Eliminación,	de 20,00 a 34,99 puntos

Artículo 5º.- Los coeficientes por los que deberá multiplicarse la nota asignada a cada subfactor y al respectivo puntaje de cada factor, conforme a lo dispuesto en el artículo 3º, serán los siguientes:



Factor Subfactor	Directivos		Profesionales y Tec.		Administrativos		Auxiliares	
	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
1.- Desempeño del trabajo	5.0		5.0		5.0		5.0	
1.1 Cumplimiento de la labor realizada		0.3		0.3		0.4		0.4
1.2 Calidad de la labor realizada		0.4		0.4		0.6		0.6
1.3 Trabajo en equipo		0.3		0.3				
2.- Cumplimiento de la normativa	1.0		2.0		2.0		2.0	
2.1 Asistencia y Puntualidad		0.5		0.5		0.5		0.5
2.2 Cumplimiento de normas		0.5		0.5		0.5		0.5
3.- Relaciones laborales	2.0		3.0		3.0		3.0	
3.1 Relaciones interpersonales		0.4		0.4		0.4		0.4
3.2 Cooperación		0.6		0.6		0.6		0.6
4.- Dirección	2.0							
4.1 Coordinación		0.2						
4.2 Planificación		0.2						
4.3 Supervisión y Evaluación		0.2						
4.4 Comunicación		0.2						
4.5 Gestión del proceso de calificaciones		0.2						

Artículo 6°.- El jefe directo precalificará al personal de su dependencia dentro del plazo de 14 días a contar de la fecha en que le sean entregados los antecedentes de éste, y deberá comunicar a cada funcionario los resultados de la precalificación dentro de los dos días siguientes.

El funcionario podrá realizar observaciones dentro del plazo de dos días, contado desde la fecha de su notificación, las que serán incorporadas a los antecedentes que deberán ser elevados a la Junta Calificadora.

Artículo 7°.- El Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de Riego deberá aprobar por resolución los modelos de hoja de vida, de calificaciones y de informe de desempeño del funcionario, con su respectiva hoja de observaciones.

Artículo 8°: En todo lo no previsto en el presente reglamento, será aplicable lo dispuesto en el Reglamento General de Calificaciones del personal afecto a la Ley N° 18.834.

ARTÍCULO TRANSITORIO

Artículo Unico: Lo dispuesto en este decreto será aplicable a contar del período de calificación que se inicia el 1° de septiembre de 2.002.

ANÓTESE, TÓMESE RAZÓN Y PUBLÍQUESE.




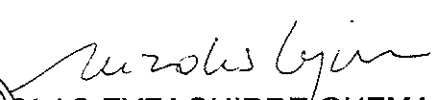
RICARDO LAGOS ESCOBAR
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA



JAIME CAMPOS QUIROGA
MINISTRO DE AGRICULTURA



JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS
MINISTRO DEL INTERIOR



NICOLAS EYZAGUIRRE GUZMAN
MINISTRO DE HACIENDA