

TOTALMENTE TRAMITADO

Santiago, 29 de Agosto de 2013

PUBLICIDAD EN DIARIO OFICIAL

EL 31-Agosto-2013



SUBSECRETARIA DE AGRICULTURA
ASESORIA JURIDICA
CWA/PHA/xvi

APRUEBA REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES DE LA COMISION NACIONAL DE RIEGO Y DEJA SIN EFECTO DECRETO QUE INDICA

CONTRALORIA GENERAL DE PARTES

CONTRALORIA GENERAL OFICINA GENERAL DE PARTES

23 AGO 2013

28 AGO 2013

DIVISION JURIDICA

COMITE 1

VHIF

JEFE

23 AGO. 2013

2207136M

SANTIAGO, 27 JUN 2013

N° 42 / Visto: Lo dispuesto en los artículos 43° al 51° de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado; los artículos 32 al 52 de la ley N° 18.834, y el Reglamento General de Calificaciones del Sector Público; DFL N° 7 de 1983, que fijó el texto refundido del DL N° 1.172 de 1975, que creó la Comisión Nacional de Riego.

TRANSCRITO CONFORME A ESTE ORIGINAL



MINISTERIO DE AGRICULTURA
OFICINA DE PARTES

CONSIDERANDO:



Que la Comisión Nacional de Riego, necesita modificar el Reglamento Especial de Calificaciones orientado a organizar y objetivar el proceso de evaluación del desempeño de su personal, migrando hacia un Sistema de Gestión del Desempeño.

Que se ha estimado adecuar el Reglamento Especial de Calificaciones para el personal de la Comisión Nacional de Riego, 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 Desempeño Institucional, se ha estimado conveniente dejar sin efecto el anterior Reglamento Especial de Calificaciones y aprobar un nuevo Reglamento que contemple nuevas etapas del proceso de evaluación de desempeño del personal, así como nuevos Ámbitos o Factores de desempeño, Subfactores, puntajes y valores.

TOMADO RAZON

29 AGO. 2013

Contralor General de la República Subrogante



RETIRADO SIN TRAMITAR
FECHA: 28 AGO 2013
CON OFICIO N° 663

07283 / 2013



14812530

DECRETO:

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

ARTÍCULO 1º. Los funcionarios evaluadores que intervengan en el proceso calificadorio deberán actuar con responsabilidad, imparcialidad, objetividad y cabal conocimiento de las normas legales relativas a calificaciones y en especial de las previstas en este Reglamento.

El Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de Riego, a través de la Unidad de Gestión de Personas, deberá instruir y/o capacitar oportunamente a dichos funcionarios sobre la finalidad, contenido, procedimiento y normativa del sistema de acuerdo a los criterios y objetivos establecidos y así asegurar su adecuada aplicación.

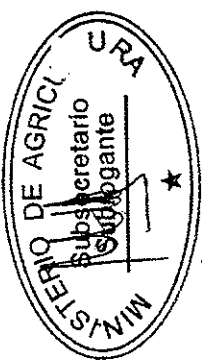
Los jefes establecidos de acuerdo a la orgánica de la Institución serán responsables de las precalificaciones que efectúen, sin perjuicio de consultar a las jefaturas directas acerca del desempeño del funcionario a su cargo, como asimismo de la calificación en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 34º de la ley N° 18.834. La forma en que lleven a cabo este proceso deberá considerarse para los efectos de su propia calificación.

ARTÍCULO 2º. La calificación del personal de la Comisión Nacional de Riego considerará la evaluación de los Ámbitos o Factores, Subfactores e indicadores siguientes:

Factor de Calificación:

1.- **Ámbito Logro de Metas para Estamento; Directivo, Profesional, Técnico, Administrativo y Auxiliar 40%:**

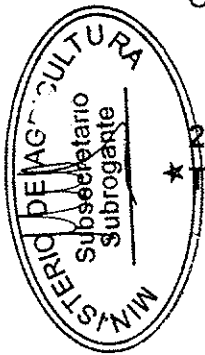
Los compromisos de metas individuales se fijarán los primeros quince días del mes de Septiembre de cada año, entre el evaluador y evaluado; y se hará a través de la herramienta de Evaluación del Desempeño en la instancia de Planificación, donde quedará un registro de los acuerdos respecto a la meta individual pactada.



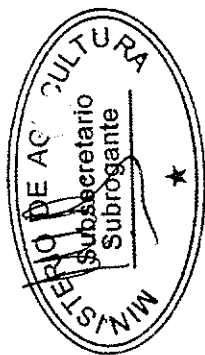
Los compromisos de metas individuales serán fijadas por la jefatura directa con el funcionario a evaluar, mediante registro en la herramienta auxiliar, que deberán responder a los lineamientos y logros de objetivos de la División o Departamento.

En la etapa de Planificación del Desempeño, la jefatura directa deberá comunicar de forma clara las expectativas sobre el resultado que espera respecto del desempeño de las tareas a realizar para el cumplimiento de las metas, así como también plazos y recursos disponibles para ello.

En relación a los funcionarios/as que se incorporen a la Comisión Nacional de Riego con posterioridad a la fecha en que se establecen las metas, deberán consensuar dentro de un plazo de 30 días desde el día de su incorporación al Servicio el acuerdo de meta individual a realizar.

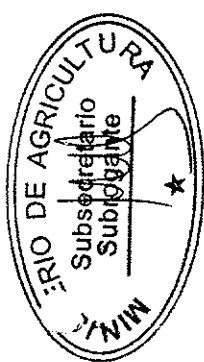


2.- Ámbito Cumplimiento Funcionario para Estamento Directivo, Profesional, Técnico, Administrativo y Auxiliar 20%:




Ámbito o Factor	Subfactor	Definición
Cumplimiento Funcionario	Asistencia y Puntualidad:	Mide la presencia o ausencia del (la) funcionario (a) en el lugar de trabajo y la exactitud en el cumplimiento de la jornada laboral.
	Normas e Instrucciones	Conoce y cumple los reglamentos e instrucciones de la institución y a los demás deberes estatutarios.
	Cuidado Bienes Muebles e Inmuebles	Demuestra cuidado por los bienes muebles e inmuebles
	Planifica y dirige	Planifica, dirige, organiza y controla las acciones encomendadas

Cumplimiento Funcionario para Estamento Directivos y Jefaturas:



Ámbito o Factor	Subfactor	Definición
Cumplimiento Funcionario	Sistema de Gestión del Desempeño	Efectuar una evaluación conforme a la normativa vigente, respetando plazos establecidos para cada proceso así como también una adecuada y eficiente retroalimentación al evaluado, donde debe ser capaz de identificar fortalezas y oportunidades de mejora de su desempeño en las funciones realizadas. Fijar metas acorde con los objetivos propios del cargo y de la Institución.-



3.- Ámbito Conductas Transversales para Estamento Directivo, Profesional, Técnico, Administrativo y Auxiliar 40%.

Las conductas transversales responden a las competencias a evaluar, asociado a niveles específicos de desarrollo, de acuerdo a nivel jerárquico, conforme las necesidades del Servicio.

Las competencias a evaluar a nivel de todo el sector del agro serán:

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

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

ARTÍCULO 3. Entrevista de Retroalimentación: La jefatura directa, será el/la responsable de realizar la entrevista de retroalimentación a cada funcionario bajo su dependencia, esta se realizará en la instancia del Informe Parcial de Desempeño y Precalificación.

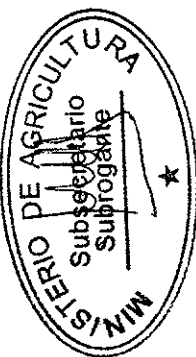
La entrevista consistirá en una reunión privada y formal en donde se dialogará acerca del desempeño del evaluado, así como también de sus fortalezas, las brechas identificadas y oportunidades de mejora.

ARTÍCULO 4°. Ponderaciones: Deberá multiplicarse el promedio de cada factor con el porcentaje asignado a ese factor para obtener la puntuación respectiva, la cual será única para todos los estamentos de la Comisión Nacional de Riego, entendiéndose estos como; Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares de acuerdo al siguiente cuadro:

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

ARTÍCULO 5°. Escala: Los Subfactores de cada Ámbito o Factor de Desempeño se evaluarán por medio de los siguientes valores y conceptos:

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



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 con sólo una alternativa.

Para el cálculo del puntaje final asignado a los Ámbitos o Factores, se ponderarán los resultados de cada Subfactor y posteriormente el resultado final deberá reflejar la suma ponderada de las puntuaciones por Ámbitos o Factores, lo que se traduce en Categoría de Desempeño. El resultado final deberá multiplicarse por diez, obteniendo así el puntaje asociado a la lista de calificación.

Tanto los puntos asignados a los Ámbitos o Factores como el resultado final 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.

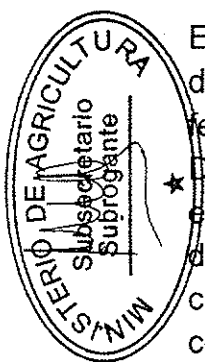
La asignación de cada nota deberá ser fundada en circunstancias acaecidas durante el respectivo período de calificación.

ARTÍCULO 6°. Listas de calificación: Los funcionarios serán ubicados en las listas de calificaciones de acuerdo con la nota final de conformidad a lo siguiente:

Lista N°	Denominación	Nota Final
1	Distinción	50,00 a 70,00
2	Buena	40,00 a 49,99
3	Condiciona	30,00 a 39,99
4	Eliminación	20,00 a 29,99

ARTÍCULO 7°. Período Calificatorio: El período calificadorio comprenderá doce meses del desempeño del funcionario, partiendo el 01 de Septiembre y terminando el 31 de Agosto del año siguiente.

El/La Jefe/a Directo/a fijará de común acuerdo con las personas a su cargo las metas los primeros quince días del mes de Septiembre de cada año, en la entrevista de Planificación.



El jefe/a directo deberá emitir un informe parcial de desempeño del personal de su dependencia, el cual abarcará desde el 01 de septiembre al último día del mes de febrero del año siguiente, cumpliendo y conservando la debida garantía de los Derechos funcionarios. El informe deberá ser notificado personalmente mediante entrevista de retroalimentación al funcionario evaluado dentro de los primeros diez días del mes de marzo de cada año. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia.

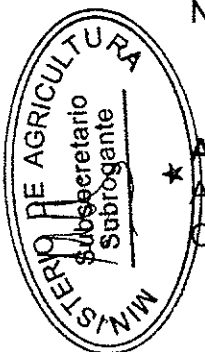
El Informe de desempeño constatará la notificación y toma de conocimiento por parte del funcionario evaluado, debiendo éste, si lo considera oportuno, dejar establecida, en un plazo no mayor a dos días hábiles, a contar de la fecha de notificación, las observaciones correspondientes a su evaluación del desempeño.

El/La Jefe/a Directo/a notificará la precalificación en la primera quincena del mes de Septiembre en entrevista de retroalimentación y fijación de metas de Planificación. Se entiende por Precalificación el período comprendido desde el 01 de Septiembre y terminando el 31 de Agosto del año siguiente.

La junta Calificadora deberá constituirse el día 21 de Septiembre o el día hábil siguiente, si aquel no lo fuere, debiendo estar terminadas las calificaciones y en poder del Secretario de la Junta Calificadora para su notificación, antes del 15 de Octubre de cada año.

ARTÍCULO 8º. 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 o herramientas auxiliares.

ARTÍCULO 9º. 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 10º. Déjese sin efecto el Decreto N° 195 de 2001, del Ministerio de Agricultura que establecía el anterior Reglamento Especial de Calificaciones de la Comisión Nacional de Riego.

ARTÍCULO TRANSITORIO

ARTÍCULO PRIMERO: Lo dispuesto en este decreto entrará en vigencia automáticamente para el período calificadorio que se inicie con posterioridad a su publicación en el Diario Oficial.

ANÓTESE, TÓMESE 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

