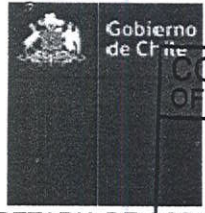


TOTALMENTE TRAMITADO

Santiago, 29 de Agosto de 2013



CONTRALORIA GENERAL DE DECRETOS

MODIFICA REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO, DECRETO N° 191/2001, DECRETO N° 74/2008, EN LA FORMA QUE INDICA.

23 AGO 2013

CONTRALORIA GENERAL
OFICINA GENERAL DE PARTES
28 AGO 2013

SUBSECRETARIA DE AGRICULTURA
ASESORIA JURIDICA
CWA/OAC/HRG/PHA/xvi

PUBLICIDAD EN DIARIO OFICIAL

220213 GM

EL 31- Agosto. 2013

SANTIAGO, 27 JUN 2013



N° 43 /

VISTO: Lo dispuesto en el artículo 32, N° 6 y 35 de la Constitución Política de la República, el DFL N° 294/1960 del Ministerio de Agricultura; La Ley 18.755 Orgánica del Servicio Agrícola y Ganadero; 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° 1825/1998, del Ministerio del Interior, que contiene el Reglamento de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo; el Decreto N° 191 de 2001 y las modificaciones que le fueron introducidas por el Decreto N° 74 de 2008, ambos del Ministerio de Agricultura que contiene el Reglamento Especial de Calificaciones para el personal del Servicio Agrícola y Ganadero.



TOMADO RAZON

29 AGO. 2013

CONSIDERANDO:

Contralor General de la República Subrogante

Que el Servicio Agrícola y Ganadero, 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 Servicio Agrícola y Ganadero, 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 el cual será individualizado el personal evaluado.

RETIRADO	
NO TRAMITAR	
FECHA:	CON OFICIO N°
	607

DIVISION JURIDICA
COMITE 1
UHF
JEFE

DIVISION JURIDICA
COMITE 1
UHF
JEFE
28 AGO. 2013



07283 / 2013



14812535

DECRETO:

1.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto Supremo N° 191 de 2001, mediante el cual se aprobó el Reglamento Especial de Calificaciones y sus modificaciones a través del Decreto N° 74 de 2008, ambos del Ministerio de Agricultura para el personal del Servicio Agrícola y Ganadero:

a) Sustitúyese el Artículo 3°, por el siguiente:

"Artículo 3°. El proceso de calificación evaluará factores y subfactores, los cuales se señalarán por medio de los siguientes conceptos que tendrán la siguiente puntuación:

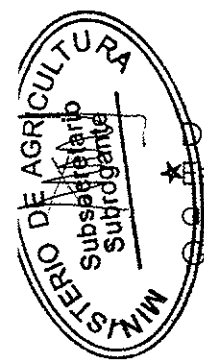
Concepto	Puntos	Categoría
Cumple siempre con más de lo esperado	7	Muy Bueno
Cumple la mayoría de las veces más de lo esperado	6	Bueno
Cumple con lo esperado	5	Satisfactorio
Cumple la mayoría de las veces	4	Regular
Cumple parcialmente	3	Deficiente
No cumple	2	Muy Deficiente

Cada factor en la herramienta de Evaluación del Desempeño, contendrá una serie de subfactores, en los cuales el/la evaluador/a deberá marcar solo un concepto por cada uno de ellos, lo que asignará una puntuación determinada y representada por números enteros.

Por Ejemplo:

a. Logro de Metas						
Marque con una "X" según corresponda	Evaluación Parcial (Periodo Septiembre- Febrero)					
	Cumple siempre con más de lo esperado	Cumple la mayoría de las veces más de lo esperado	Cumple con lo esperado	Cumple la mayoría de las veces	Cumple parcialmente	No cumple
Cumplimiento Meta N°1				X		

Luego, el concepto Cumple la mayoría de las veces, implica la obtención de 4 puntos para el subfactor evaluado Cumplimiento Meta N°1.



El puntaje de cada factor corresponderá al promedio aritmético de los puntos asignados a cada subfactor que lo compone, de acuerdo al concepto respectivo y su resultado se traducirá en Categoría de Desempeño. El puntaje resultante en cada factor se expresará hasta con dos decimales y se multiplicará por diez y luego por el coeficiente de ponderación establecido para cada uno de ellos, lo que dará el número de puntos de cada factor, y la suma de los mismos dará el puntaje total y la lista de calificación que corresponda al funcionario/a. En todo caso, si el tercer decimal del puntaje final fuera igual o superior a cinco se elevará al decimal siguiente.

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

b) Sustitúyese el Artículo 4º, por el siguiente:

"Artículo 4º. Los funcionarios serán ubicados de acuerdo a su puntaje en una de las siguientes listas:"

Puntaje Total	Categoría
50,00 a 70,00	Nº1 - Distinción
40,00 a 49,99	Nº2 - Buena
30,00 a 39,99	Nº3 - Condicional
20,00 a 29,99	Nº4 - Eliminación

c) Sustitúyese el Artículo 5º, por el siguiente:

"Artículo 5º; La calificación del personal del Servicio Agrícola y Ganadero considerará la evaluación de los siguientes factores y subfactores que deberán ser evaluados mediante los conceptos señalados en el artículo 3º y que tendrán una ponderación diferenciada de acuerdo a lo expresado en el artículo 6º.

1. Factor de Calificación: Logro de Metas.

Mide el trabajo ejecutado durante del periodo en relación al logro de metas definidas por el/la evaluador/a e informadas al evaluado/a al inicio del periodo calificadorio.

Comprende la valoración de los siguiente subfactores:

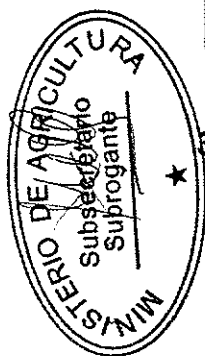
- Cumplimiento Meta Nº1
- Cumplimiento Meta Nº2
- Cumplimiento Meta Nº3.

2. Factor de Calificación: Cumplimiento Funcionario.

Evalúa la actitud y conducta del funcionario/a en el cumplimiento de sus obligaciones.

Comprende los siguientes subfactores:

Subfactor	Definición
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 los demás deberes estatutarios.
Cuidado Bienes Muebles e Inmuebles	Demuestra cuidado por los bienes muebles e inmuebles
Subfactor	Definición
Planifica y dirige	Planifica, dirige, organiza y controla las acciones encomendadas
Sistema de Gestión del Desempeño (Sólo Jefaturas)	Efectúa 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. Factores de Calificación: Conductas Transversales para el SAG.

Evalúa las competencias de importancia para el Servicio Agrícola y Ganadero.

Los subfactores son:

- 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”.

d) Sustitúyase el Artículo 6°, por el siguiente:

“Artículo 6. Los porcentajes de ponderación por los que deberán multiplicarse los puntajes promedio de cada factor para obtener el respectivo puntaje total del funcionario/a, serán los siguientes:

Factores	Logro de Metas	Cumplimiento Funcionario	Conductas Transversales
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Estamentos -Directivos o Profesionales con personal a cargo -Profesionales -Técnicos -Administrativos -Auxiliares	40%	20%	40%

e) Sustitúyese el Artículo 7º, por el siguiente:

"Artículo 7º; El periodo calificador comprenderá doce meses de desempeño funcionario, partiendo el 01 de septiembre y terminando el 31 de agosto del año siguiente.

El/la Jefe/a directo/a emitirá un informe parcial de desempeño del personal de su dependencia, el cual cubrirá el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el último día hábil de febrero del año siguiente, conservando la debida garantía de los Derechos funcionarios.

Dicho informe deberá ser notificado personalmente al funcionario/a evaluado/a dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de término del periodo informado. Si el/la funcionario/a 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.

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

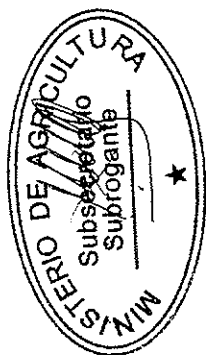
El/la Jefe/a Directo/a fijará e informará a las personas a su cargo las metas a ser evaluadas en el periodo de calificación, dentro de los primeros 15 días de septiembre de cada año, dejando registro escrito de éstas en la herramienta Evaluación del Desempeño. Dichas metas deberán ser coherentes con las funciones propias del cargo del/la funcionario/a evaluado/a, así como también relevantes para el logro de objetivos del Departamento/ Subdepartamento / Unidad, y se deberán indicar además los requerimientos físicos y materiales o las capacitaciones necesarias que el funcionario/a requerirá para cumplir las metas definidas.

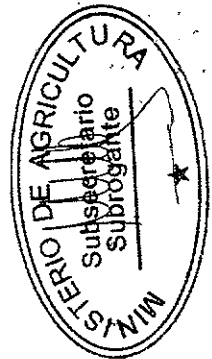
Con anterioridad a la definición de metas, la jefatura directa deberá comunicar al funcionario/a de forma clara las expectativas sobre el resultado que espera respecto del desempeño de las tareas a realizar para el cumplimiento de las metas, así como también plazos y recursos disponibles para ello.

En relación a los/as funcionarios/as que se incorporen al Servicio con posterioridad a la fecha en que se establecen las metas, el /la jefe directo deberá establecerlas e informarlas al funcionario/a, en un plazo de 30 días desde el día de su incorporación al Servicio.

La jefatura directa, será el/la responsable de realizar las entrevistas de retroalimentación a cada funcionario/a bajo su dependencia, realizándose en primera instancia al momento de la elaboración del informe de evaluación parcial del desempeño y posteriormente en la precalificación.

Las entrevistas consistirán en una reunión privada en donde se dialogará sobre el desempeño del evaluado, siendo una instancia de retroalimentación con el evaluado/a respecto a oportunidades de mejora.





El/La Jefe/a Directo/a notificará la precalificación del periodo de calificación anterior dentro de los 15 primeros días de septiembre, del mismo modo que el informe parcial.

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

2°. Las modificaciones que se hagan en el Reglamento Especial para el Personal del Servicio Agrícola y Ganadero que se aprueben por el presente Decreto, entrarán en vigencia automáticamente para el periodo calificadorio que se inicie con posterioridad a su publicación en el Diario Oficial.

ANOTESE, TOMESE RAZON Y PUBLIQUESE.

LUIS MAYOL BOUCHON
MINISTRO DE AGRICULTURA

SEBASTIAN PIÑERA ECHENIQUE
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA



ANDRÉS CHADWICK PIÑERA
MINISTRO DEL INTERIOR Y
SEGURIDAD PÚBLICA



FELIPE LARRAIN BASCUÑAN
MINISTRO DE HACIENDA

Jor



JH