



Tipo Norma	:Decreto 195
Fecha Publicación	:22-03-2002
Fecha Promulgación	:31-10-2001
Organismo	:MINISTERIO DE AGRICULTURA
Título	:ESTABLECE REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES PARA EL PERSONAL DE LA COMISION NACIONAL DE RIEGO
Tipo Version	:Ultima Version De : 27-11-2003
Inicio Vigencia	:27-11-2003
URL	: http://www.leychile.cl/Navegar/?idNorma=195873&idVersion=2003-11-27&idParte

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

Santiago, 31 de octubre de 2001.- Hoy se decretó lo que sigue:

Núm. 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,

D e c r e t o :

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

Artículo 1°.- La calificación del personal de la Comisión Nacional de Riego considerará la evaluación de los factores, subfactores e indicadores siguientes:

DTO 43, AGRICULTURA
Art. único N° 1
D.O. 27.11.2003
NOTA

1°.- Desempeño del Trabajo: Mide el trabajo ejecutado durante el período, en relación a las tareas encomendadas. Comprende la valoración de los siguientes subfactores e indicadores:

a) Subfactor cumplimiento de la labor realizada:

Indicadores:

- a.1 Cumplimiento de las tareas asignadas.
- a.2 Oportunidad en la entrega de los trabajos.
- a.3 Confiabilidad demostrada en el cumplimiento de su trabajo.
- a.4 Entrega de informes claros, completos y de acuerdo a lo solicitado.
- a.5 Cantidad de trabajo asignada en relación con la jornada.

b) Subfactor calidad de la labor realizada:

Indicadores:

- b.1 Manejo eficiente de los materiales de trabajo.
- b.2 Ausencia de errores en la ejecución del trabajo.
- b.3 Eficacia en la realización de tareas propias del cargo.
- b.4 Habilidad para programar las actividades a través de objetivos claros y factibles.
- b.5 Habilidad para reconocer hechos relevantes y sus consecuencias.

b.6 Resolución criteriosa de problemas que se le presentan.

b.7 Capacidad para generar ideas y acciones.

b.8 Uso adecuado del lenguaje, claridad y precisión.

c) Subfactor trabajo en equipo:

Indicadores:

c.1 Capacidad para exponer y escuchar ideas.

c.2 Capacidad de colaborar eficazmente con el equipo.

c.3 Capacidad para representar a la Institución interna y externamente.

c.4 Disposición para facilitar relaciones de colaboración y apoyo.

c.5 Facilidad de integración en el equipo, compartiendo tareas.

El subfactor trabajo en equipo se aplicará al personal que cumple funciones directivas, profesionales, técnicas y administrativas.

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

a) Subfactor asistencia y puntualidad:

Indicadores:

a.1 Cumplimiento de las horas de su jornada.

a.2 Asistencia diaria al trabajo.

a.3 Puntualidad en la llegada al trabajo, reuniones y ceremonias.

a.4 Cumplimiento con horario de colación.

b) Subfactor cumplimiento de normas:

Indicadores:

b.1 Conoce y domina las normas legales y reglamentarias que rigen el cumplimiento de sus funciones.

b.2 Se ajusta a las normas legales y reglamentarias que rigen el cumplimiento de sus funciones.

b.3 Demuestra cuidado con los bienes muebles e inmuebles de la Institución.

3°.- Relaciones Laborales: Evalúa la actitud del funcionario en su vinculación con los demás. Comprende la valoración de los siguientes subfactores e indicadores:

a) Subfactor relaciones interpersonales:

Indicadores:

a.1 Capacidad de reserva en temas confidenciales.

a.2 Capacidad para enfrentar o responder a presiones en el trabajo.

a.3 Presentación personal, adecuación y cuidado de su apariencia general.

a.4 Habilidad para relacionarse adecuadamente con sus superiores

a.5 Habilidad y capacidad para relacionarse en forma adecuada con sus pares.

a.6 Habilidad y capacidad para relacionarse apropiadamente con otros cargos dentro de la Institución.

a.7 Habilidad y capacidad para relacionarse adecuadamente con los usuarios y beneficiarios de la Institución.

a.8 Habilidad para mantener un clima apropiado de respeto, cordialidad y empatía.

b) Subfactor cooperación:

Indicadores

b.1 Propone nuevas normas y procedimientos para el funcionamiento de su unidad o departamento.

b.2 Habilidad para llegar a soluciones sensatas con aplicación práctica.

b.3 Capacidad para asumir otras labores en caso de necesidad.

b.4 Capacidad de ayudar y apoyar a sus compañeros

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

a) Subfactor coordinación:

Indicadores:

a.1 Conocimiento de los funcionarios que componen la Institución.

a.2 Conocimiento de las otras Instituciones que se relacionan con su trabajo.

a.3 Capacidad para dirigir a su equipo en el cumplimiento de metas y objetivos.

a.4 Coordinación del trabajo de las personas a su cargo.

a.5 Capacidad para delegar y controlar las funciones desempeñadas.

b) Subfactor planificación:

Indicadores:

b.1 Efectividad en el reconocimiento, análisis y resolución de problemas de su ámbito de trabajo.

b.2 Conocimiento de los objetivos y técnicas para la realización de los trabajos a su cargo.

b.3 Programa su trabajo y el de las personas a su cargo con anticipación y pertinencia.

b.4 Logra adecuar los recursos y tiempos al cumplimiento de los objetivos.

b.5 Habilidad para ser creativo.

b.6 Conocimiento de su equipo de trabajo para potenciar habilidades de cada uno.

c) Subfactor supervisión y evaluación:

Indicadores:

c.1 Habilidad para identificar los problemas y llegar a conclusiones acertadas.

c.2 Habilidad para evaluar y medir resultados.

c.3 Asertividad para manejar temas conflictivos.

c.4 Imparcialidad en los juicios respecto del trabajo encomendado a sus subalternos

d) Subfactor comunicación:

Indicadores:

- d.1 Capacidad para reconocer el trabajo bien realizado.
 - d.2 Capacidad para expresar sus ideas claramente
 - d.3 Capacidad para motivar al personal a su cargo en el cumplimiento de objetivos.
 - d.4 Claridad en sus objetivos y procedimientos.
- e) Subfactor gestión del proceso de calificaciones:

Indicadores:

- e.1 Cumplimiento de los plazos.
- e.2 Entrega de informes claros y completos a sus funcionarios precalificados.

NOTA:

El artículo transitorio del DTO 43, Agricultura, publicado el 27.11.2003, dispone que las modificaciones que establece el citado decreto, serán aplicables a partir del periodo calificadorio inmediatamente posterior a su publicación.

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 del subfactor será el promedio de las notas de cada uno de sus indicadores, la que 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 se fundada en circunstancias acaecidas durante el respectivo período

DTO 43, AGRICULTURA
Art. 2º a)
D.O. 27.11.2003
NOTA

de calificaciones.

NOTA:

El artículo transitorio del DTO 43, Agricultura, publicado el 27.11.2003, dispone que las modificaciones que establece el citado decreto, serán aplicables a partir del periodo calificadorio inmediatamente posterior a su publicación.

Artículo 4°.- 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, Condicional,	de 35,00 a 44,99 puntos
Lista N°4, de Eliminación,	de 20,00 a 34,99 puntos

Artículo 5°.- 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 3° serán los siguientes:

VER DIARIO OFICIAL DE 22.03.2002, PAGINA 4

NOTA
NOTA 1

NOTA:

El artículo 3° del DTO 43, Agricultura, publicado el 27.11.2003, modifica el presente cuadro, el que no ha sido ingresado por motivos técnicos temporales.

NOTA: 1

El artículo transitorio del DTO 43, Agricultura, publicado el 27.11.2003, dispone que las modificaciones que establece el citado decreto, serán aplicables a partir del periodo calificadorio inmediatamente posterior a su publicación.

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 hábiles siguientes.

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

DTO 43, AGRICULTURA
Art. 4°
D.O. 27.11.2003
DTO 43, AGRICULTURA
Art. 5°
D.O. 27.11.2003
NOTA

NOTA:

El artículo transitorio del DTO 43, Agricultura, publicado el 27.11.2003, dispone que las modificaciones que establece el citado decreto, serán aplicables a partir del periodo calificadorio inmediatamente posterior a su publicación.

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 único: Lo dispuesto en este decreto será aplicable a contar del período de calificación que se inicia el 1° de septiembre de 2002.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Jaime Campos Quiroga, Ministro de Agricultura.- José Miguel Insulza Salinas, Ministro del Interior.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Arturo Barrera Miranda, Subsecretario de Agricultura.