

Decreto 191

APRUEBA REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO AGRICOLA Y GANADERO

MINISTERIO DE AGRICULTURA

Fecha Publicación: 05-ABR-2002 | Fecha Promulgación: 26-OCT-2001

Tipo Versión: Última Versión De : 31-AGO-2013

Última Modificación: 31-AGO-2013 Decreto 43

Url Corta: <http://bcn.cl/2b4zg>



APRUEBA REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO AGRICOLA Y GANADERO

Santiago, 26 de octubre de 2001.- Hoy se decretó lo que sigue:

Núm. 191.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 47° y 49° de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y en el párrafo 3° del título II de la ley N° 18.834, sustituido por la ley N° 19.165; la ley N° 18.755, Orgánica del Servicio Agrícola y Ganadero, modificada por la ley N° 19.283; DS N° 324 de 1998, del Ministerio de Agricultura; el DS N° 1.825 de 1998 del Ministerio del Interior, que aprueba Reglamento de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo; la circular N° 84, de 1993, del Ministerio del Interior; el artículo 32° número 8, de la Constitución Política de la República, y

Considerando: Que la aplicación del decreto supremo N° 324 de 1998, del Ministerio de Agricultura, que aprobó el Reglamento Especial de Calificaciones del Personal del Servicio Agrícola y Ganadero, hizo necesaria su revisión y la fijación de un nuevo Reglamento,

D e c r e t o:

Apruébase el siguiente Reglamento Especial de Calificaciones para el personal del Servicio Agrícola y Ganadero, el cual tiene por objeto fijar los parámetros y criterios para evaluar el desempeño y las aptitudes de dicho personal:

REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO AGRICOLA Y GANADERO

Artículo 1°. 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, al formular cada uno de los conceptos y notas sobre los méritos o deficiencias de los funcionarios a



calificar.

El Director Nacional del Servicio, a través del Departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces, deberá instruir oportunamente a dichos funcionarios sobre la finalidad, contenido, procedimiento y efectos del sistema de calificaciones, estableciendo criterios generales y objetivos para efectuar las calificaciones y asegurar su adecuada aplicación.

Los jefes serán responsables de las precalificaciones que efectúen, como asimismo de la calificación en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 29° 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 2°. En la institución deberán utilizarse los modelos de Hoja de Vida, de Informe Parcial de Desempeño, de Precalificación, y Hoja de Calificación, instrumentos que deberán ser aprobados por resolución del Director Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero.

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:

Decreto 43,
AGRICULTURA
N° 1 a)
D.O. 31.08.2013

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 sólo 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.

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

..

Decreto 43,
AGRICULTURA
N° 1 b)

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

D.O. 31.08.2013

Artículo 5°. 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 3° y que tendrán una ponderación diferenciada de acuerdo a lo expresado en el artículo 6°.

1. Factor de Calificación: Logro de Metas.

Decreto 43,
AGRICULTURA
N° 1 c)
D.O. 31.08.2013



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

Comprende la valoración de los siguiente subfactores:

- . Cumplimiento Meta N° 1
- . Cumplimiento Meta N° 2
- . Cumplimiento Meta N° 3

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:

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

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

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:

Decreto 43,
AGRICULTURA
N° 1 d)

..

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

D.O. 31.08.2013

Artículo 7°. El período calificadorio comprenderá doce meses de desempeño funcionario, partiendo el 1 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 período comprendido entre el 1 de septiembre y el último día hábil de febrero del año siguiente, conservando la debida garantía de los derechos funcionarios.

Decreto 43,
AGRICULTURA
N° 1 e)
D.O. 31.08.2013

Dicho informe deberá ser notificado personalmente al funcionario/a evaluado/a dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de término del período 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 establecidas 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 período 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 período 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.

Artículo 8°. El jefe precalificador que emite el Informe Parcial de Desempeño, o el funcionario evaluado, podrán hacer mención a actuaciones destacadas que merezcan ser reconocidas por haberlas efectuado en condiciones que excedan las normales, tales como: aislamiento, condiciones de altura, temperatura, de profundidad, de ambientes tóxicos o radioactivos, u otras que merezcan una calificación similar.

Artículo 9°: Para efectuar la evaluación del personal del Servicio, establécense las siguientes Juntas Calificadoras:

DTO 74, AGRICULTURA
Art. único b)
D.O. 31.01.2009

- 1) Junta Calificadora de la Región de Tarapacá.
- 2) Junta Calificadora de la Región de Antofagasta.
- 3) Junta Calificadora de la Región de Atacama.
- 4) Junta Calificadora de la Región de Coquimbo.
- 5) Junta Calificadora de la Región de Valparaíso.
- 6) Junta Calificadora de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins.
- 7) Junta Calificadora de la Región del Maule.
- 8) Junta Calificadora de la Región del Bío - Bío.
- 9) Junta Calificadora de la Región de la Araucanía.
- 10) Junta Calificadora de la Región de Los Lagos.
- 11) Junta Calificadora de la Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.
- 12) Junta Calificadora de la Región de Magallanes y Antártica Chilena.
- 13) Junta Calificadora de la Región Metropolitana.
- 14) Junta Calificadora de los Laboratorios y

Estaciones Cuarentenarias Agrícola y Pecuaria de Lo Aguirre.

- 15) Junta Calificadora de la Región de Los Ríos.
- 16) Junta Calificadora de la Región de Arica y Parinacota.
- 17) Junta Calificadora Central.

Las Juntas indicadas en los N° 1) a 13), calificarán al personal de sus respectivas regiones y dependencias; la N° 14) al personal que labora en el Departamento de Laboratorios y Estaciones Cuarentenarias Agrícola y Pecuaria, la del N° 15), al que presta sus servicios en la Dirección Regional de la Región de Los Ríos y en sus oficinas dependientes, la del N° 16), al que presta sus servicios en la Dirección Regional de la Región de Arica y Parinacota y en sus oficinas dependientes y la N° 17), al dependiente del Nivel Central y a los integrantes de las Juntas Calificadoras indicadas en los números precedentes.

Estas Juntas se regirán, supletoriamente, por las normas contenidas en el Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto Administrativo, aprobado por decreto supremo N° 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

Artículo 10°. En todo lo no previsto por el presente Reglamento Especial, se aplicarán las normas del Reglamento General de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo de la ley N° 18.834, aprobado por el decreto supremo N° 1.825 de 1998, del Ministerio del Interior.

DTO 46, AGRICULTURA
N° 1
D.O. 14.10.2004

Artículo 11°. Las disposiciones del Reglamento Especial de Calificaciones aprobadas por este documento se aplicarán a partir del período de desempeño funcionario que debe iniciarse, conforme al artículo 33 de la ley 18.834, a contar del 1° de septiembre del año 2002.

DTO 46, AGRICULTURA
N° 1
D.O. 14.10.2004

Artículo 12°. Derógase el decreto supremo N° 324 de 1998, del Ministerio de Agricultura.

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.