



MODIFICA REGLAMENTO ESPECIAL DE  
CALIFICACIONES PARA EL PERSONAL  
DE LA OFICINA DE ESTUDIOS Y  
POLITICAS AGRARIAS.

SUBSECRETARIA DE AGRICULTURA

ASESORIA JURIDICA

MCG/IMC/NFC/PNA/xvi

SANTIAGO, 18 JUN 2013

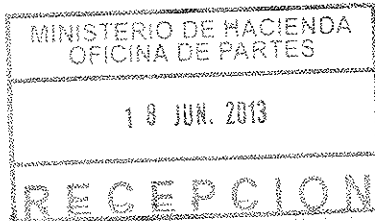
Nº 38 /.- VISTO: los artículos 32 N° 6 y 35 de la Constitución Política de la República; el decreto N° 83 de 2009, del Ministerio de Agricultura; el oficio N° 832, de 2009, del Servicio Civil; lo dispuesto en los artículos 43° al 51° de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado; en el párrafo 4° del Título II de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N° 19.147, Orgánica de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias y el decreto 1.825 de 1998 que aprueba el Reglamento de Calificaciones del personal afecto al estatuto administrativo el DFL N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda.

CONSIDERANDO:

Que la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias 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 de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, 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 realizar las modificaciones que a continuación se señalan y que inciden en los Factores y Subfactores a medir en la evaluación, puntaje, valores, y por consiguiente los puntos de la lista de calificaciones en el cual será individualizado el personal evaluado.



## DECRETO:

Artículo Primero: Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto N° 83/2009, del Ministerio de Agricultura, mediante el cual se aprobó el Reglamento Especial de Calificaciones para el personal de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias:

a) **Sustitúyese el Artículo 1° y 2°, por el siguiente, manteniendo los siguientes artículos su actual numeración:**

“Artículo 1°. Los funcionarios serán ubicados de acuerdo a su puntaje en una de las siguientes listas:

| 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 |

El puntaje de cada factor corresponderá al promedio aritmético de los puntajes asignados a los subfactores respectivos, los que deberán expresarse en enteros sin decimales.

Los Subfactores se evaluarán según conceptos que tendrán los siguientes puntajes:

| 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 |

b) **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:

**b.1) Logro de Metas: Ponderación 40%**

| a. Logro de Metas                    |                                                       |                                                   |                        |                                |                     |           |                                                   |                                                   |                        | Ponderación 40%                |                     |           |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------|---------------------|-----------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------|---------------------|-----------|
| Marque con una "X" según corresponda | Evaluación Parcial<br>(Periodo Septiembre -- Febrero) |                                                   |                        |                                |                     |           | Precalificación<br>(Periodo Septiembre -- Agosto) |                                                   |                        |                                |                     |           |
|                                      | 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 | 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                |                                                       |                                                   |                        |                                |                     |           |                                                   |                                                   |                        |                                |                     |           |
| Cumplimiento Meta N°2                |                                                       |                                                   |                        |                                |                     |           |                                                   |                                                   |                        |                                |                     |           |
| Cumplimiento Meta N°3                |                                                       |                                                   |                        |                                |                     |           |                                                   |                                                   |                        |                                |                     |           |

Los compromisos de metas individuales se fijarán a partir del 15 de febrero hasta el 30 de marzo de cada año, entre el evaluador y evaluado y se hará a través de la herramienta de Evaluación de Desempeño en la instancia de Planificación, donde quedará un registro de los acuerdos respecto a la meta individual pactada.

De los compromisos de metas individuales fijadas por la jefatura directa, habrá un 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/as funcionarios/as que se incorporen a la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias con posterioridad a la fecha en que se establecen las metas, deberán consensuar el acuerdo de meta individual a realizar, dentro de un plazo de 30 días, desde el día de su incorporación al Servicio.

**b.2) Cumplimiento Funcionario: Ponderación 20%**

| h. Cumplimiento Funcionario                                  |                                                      |                                                   |                        |                                    |                     |           | Ponderación 20%                                  |                                                   |                        |                                |                     |           |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------|---------------------|-----------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------|---------------------|-----------|
| Marque con una "X" según corresponda                         | Evaluación Parcial<br>(Periodo Septiembre – Febrero) |                                                   |                        |                                    |                     |           | Precalificación<br>(Periodo Septiembre – Agosto) |                                                   |                        |                                |                     |           |
|                                                              | Cumple siempre con más de lo esperado                | Cumple la mayoría de las veces más de lo esperado | Cumple con lo esperado | Cumple con la mayoría de las veces | Cumple parcialmente | No cumple | 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 |
| Cumple con la puntualidad y asistencia a su lugar de trabajo |                                                      |                                                   |                        |                                    |                     |           |                                                  |                                                   |                        |                                |                     |           |
| Conoce y aplica las normas legales relativas a su cargo      |                                                      |                                                   |                        |                                    |                     |           |                                                  |                                                   |                        |                                |                     |           |
| Demuestra cuidado con los bienes muebles e inmuebles         |                                                      |                                                   |                        |                                    |                     |           |                                                  |                                                   |                        |                                |                     |           |
| Planifica, dirige, organiza y controla las acciones          |                                                      |                                                   |                        |                                    |                     |           |                                                  |                                                   |                        |                                |                     |           |



|                               |                                                                                                                  |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----------------------|--|--|--|--|--|--|--|
|                               | Realiza declaraciones que estimulan el espíritu de equipo en su organización.                                    |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |
| Profesionales o Técnicos      | Aporta sus conocimientos y experiencias a su equipo de trabajo, respetando las contribuciones de sus compañeros. |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |
|                               | Alienta a sus compañeros cuando enfrentan dificultades en el desempeño de sus funciones.                         |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |
|                               | Observa la dinámica de su equipo de trabajo, y propone acciones orientadas a mejorar su efectividad.             |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |
|                               | Apoya acciones de otras secciones y equipos, aun cuando no reciba de éstos la misma colaboración.                |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |
| Administrativos o Auxiliares  | Conoce los objetivos de su equipo de trabajo.                                                                    |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |
|                               | Expresa satisfacción y entusiasmo al realizar tareas en colaboración con otros.                                  |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |
|                               | Colabora activamente con sus compañeros, ofreciéndoles ayuda cuando éstos lo necesitan.                          |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |
|                               | Subordina intereses propios en beneficio de las tareas y objetivos del equipo.                                   |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |
| Firmas                        |                                                                                                                  | Evaluación Parcial   |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Precalificación      |  |  |  |  |  |  |  |
| Evaluado/a                    |                                                                                                                  |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |
| Evaluador                     |                                                                                                                  |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |
| Fecha Notificación            |                                                                                                                  |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |
| Observaciones y/o comentarios |                                                                                                                  | No ( ) Si ( ) ¿Cuál? |  |  |  |  |  |  |  |  |  | No ( ) Si ( ) ¿Cuál? |  |  |  |  |  |  |  |
| Fecha Observación             |                                                                                                                  |                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                      |  |  |  |  |  |  |  |

c) Sustitúyese el Artículo 4°, por el siguiente:

Artículo 4°. Los coeficientes por los que deberá multiplicarse los puntajes asignados a cada factor para obtener el respectivo puntaje final, serán los siguientes:

- I. Logro de metas (40%)
- II. Cumplimiento funcionario (20%)
- III. Conductas transversales (40%)

Para el cálculo del puntaje final asignado a los ámbitos o factores, se ponderarán los resultados de cada compromiso o 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, 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 puntaje deberá ser fundada en circunstancias acaecidas durante el respectivo período de calificación”.

**d) Sustitúyase el Artículo 5° y 6°, por el siguiente, manteniendo los siguientes artículos su actual numeración:**

Artículo 5°. El periodo calificadorio abarca desde el 1° de septiembre al 31 de agosto de cada año, siendo sus periodos de Evaluación de desempeño los siguientes:

- ✓ Evaluación Parcial: comprende el periodo desde 1° de Septiembre al último día del mes de febrero.
- ✓ Precalificación: comprende periodo desde el 1° de Septiembre al 31 de Agosto de cada año.

Hitos del proceso:

Definición de metas período a calificar: 15 primeros días de Septiembre de cada año.

Evaluación Parcial: 15 primeros días de Marzo de cada año.

Precalificación: 15 primeros días de Septiembre.

Calificación: Desde el 21 de Septiembre o el día hábil siguiente al 15 de Octubre.

El proceso de calificación de los funcionarios de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias contemplará dentro de sus procedimientos que el precalificador deberá notificar al funcionario precalificado de los resultados de la precalificación en forma previa a su entrega a la Junta Calificadora, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término del período informado por carta certificada enviando copia de este informe y además se deberá adjuntar copia del comprobante del envío al funcionario.

Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se le notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En esta última circunstancia, el funcionario se entenderá notificado cumplido tres días desde que la carta haya sido despachada.

Junto a la precalificación el funcionario recibirá el formulario de observaciones de la precalificación, en el que tendrá derecho a presentar sus observaciones sobre los resultados obtenidos en el Informe Parcial y precalificación, en el cuadro de observaciones. Si bien esta argumentación no constituye apelación, servirá de antecedente para la Junta Calificadora. Si no tiene observaciones, el/la evaluado/a deberá igualmente firmar la hoja. El funcionario podrá formular observaciones al informe de desempeño dentro del plazo de dos días contados desde su notificación, en una hoja diseñada para tal efecto, la que formará parte del informe respectivo.

Se realizará una entrevista de retroalimentación del desempeño del funcionario, la cual será personal e individual, antes de notificar el primer informe de desempeño. El objetivo es orientar al funcionario acerca de cómo mejorar su desempeño y adquirir compromisos para el resto de este período calificadorio, los que constatarán en la hoja de compromiso individual de colaboración, suscrita por el funcionario, con acuerdo de la jefatura, quien será responsable de este proceso.

Artículo Segundo: En todo lo no modificado por el presente instrumento, se mantendrá vigente el decreto N° 83 de 2009, del Ministerio de Agricultura.

Artículo Tercero: Las modificaciones que se hagan en el Reglamento Especial para su personal de Odepa que se aprueben por el presente Decreto entrarán en vigencia automáticamente para el período 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

ANDRES CHADWICK PIÑERA  
MINISTRO DEL INTERIOR Y  
SEGURIDAD PUBLICA

FELIPE LARRAIN BASCUÑAN  
MINISTRO DE HACIENDA

