



Tipo Norma	:Decreto 101
Fecha Publicación	:17-03-2004
Fecha Promulgación	:01-07-2003
Organismo	:MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN
Título	:APRUEBA REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES DEL PERSONAL AFECTO AL ESTATUTO ADMINISTRATIVO DEL FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSION SOCIAL
Tipo Version	:Ultima Version De : 25-07-2005
Inicio Vigencia	:25-07-2005
Id Norma	:222567
Ultima Modificación	:25-JUL-2005 Decreto 91
URL	: http://www.leychile.cl/N?i=222567&f=2005-07-25&p=

APRUEBA REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES DEL PERSONAL AFECTO AL ESTATUTO ADMINISTRATIVO DEL FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSION SOCIAL

Núm. 101.- Santiago, 1 de julio de 2003.- Vistos: Lo dispuesto en la ley N° 18.989, Orgánica del Fondo de Solidaridad e Inversión Social; ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; lo establecido en la resolución N° 520 de 1996, de la Contraloría General de la República; los artículos 27 al 47 de la ley N° 18.834; lo establecido en el decreto N° 1.825 de 1998, que aprueba el Reglamento General de Calificaciones para el Sector Público,

Considerando:

1. El proceso de Modernización del Estado en el cual se encuentra inserta la Administración Pública, con el propósito de mejorar los niveles de eficiencia y efectividad del aparato estatal.
2. La necesidad de evaluar el desempeño del personal afecto al Estatuto Administrativo que prestan servicios al Fondo de Solidaridad e Inversión Social, estableciendo un sistema que potencie el mejoramiento de la gestión individual, grupal e institucional.

D e c r e t o :

1° Apruébase el siguiente Reglamento Especial de Calificaciones del Personal del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, afecto a la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo:

Artículo 1°.- El período de calificación comprenderá doce meses de desempeño funcionario, desde el 1° de agosto al 31 de julio del año siguiente. El proceso de calificaciones deberá iniciarse el 1° de agosto y quedar terminado a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

La calificación sólo podrá considerar la actividad desarrollada por el funcionario o funcionaria durante el respectivo período de calificaciones.

Artículo 2°.- La calificación del personal del Fondo de Solidaridad e Inversión Social evaluará los

DTO 91,
PLANIFICACION
N° 1
D.O. 25.07.2005



siguientes factores:

1.- LIDERAZGO: Toma la iniciativa, dirige y motiva a otros en el compromiso y la realización de tareas relacionadas con los objetivos de su equipo, institucionales y/o del cargo que desempeña.

Muestra habilidades de negociación en la consecución de sus decisiones, representando los intereses propios de las funciones que desempeña en relación con la visión integral de la institución.

2.- TRABAJO EN EQUIPO: Trabaja cooperativamente con otros para lograr objetivos comunes en beneficio mutuo, de su equipo y de la organización. Crea ambientes de confianza al establecer comunicaciones claras, oportunas y explícitas, escuchando atentamente, analizando, opinando, criticando constructivamente y proponiendo soluciones que aportan al mejoramiento de resultados esperados en su trabajo y en el trabajo de su equipo.

3.- RESPONSABILIDAD Y COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO: Conoce y cumple las normas e instrucciones. Realiza los trabajos de su competencia con la calidad y en los plazos programados, en relación a las condiciones de satisfacción y/o estándares pre-definidos. Asume las consecuencias de sus acciones. Hace buen uso y cuidando los recursos de la institución.

4.- COMPETENCIA LABORAL: Posee los conocimientos específicos y las competencias técnicas requeridas para el desempeño de su cargo y las aplica al realizar su trabajo. Se perfecciona y estudia los temas técnicos y específicos de su cargo.

5.- APRENDIZAJE Y DISPOSICION AL CAMBIO: Demuestra interés y buena disposición a aprender individualmente, adhiriendo y adaptándose a los cambios propios de una institución dinámica e innovativa. Comparte sus conocimientos y experiencias con el fin de alcanzar crecimiento personal, de su equipo y de la organización.

Muestra una actitud positiva frente a las instrucciones, reglamentos y demás directrices impartidas desde las instancias institucionales y gubernamentales.

6.- ORIENTACION A RESULTADOS: Mantiene la vista puesta en la misión institucional, en los objetivos estratégicos de la institución y en los objetivos y metas asociados a su cargo, convirtiendo sus actividades en resultados concretos, visibles y reconocidos como un aporte al trabajo de su equipo y de la institución, bajo una visión de mejoramiento continuo.

Artículo 3°.- Los coeficientes por los que se deberán multiplicar las notas asignadas a cada factor serán los siguientes:

Directivos

Factores	Coeficiente
1.- Liderazgo	6
2.- Trabajo en Equipo	3
3.- Responsabilidad y Comportamiento Funcionario	2
4.- Competencia Laboral	2



5.- Aprendizaje y Disposición al Cambio	2
6.- Orientación a Resultados	5

Profesionales con personal a su cargo
(que ejercen funciones de Jefe de Auditoría y Directores Regionales)

Factores	Coeficiente
1.- Liderazgo	6
2.- Trabajo en Equipo	3
3.- Responsabilidad y Comportamiento Funcionario	2
4.- Competencia Laboral	2
5.- Aprendizaje y Disposición al Cambio	2
6.- Orientación a Resultados	5

Profesionales con personal a su cargo
(que ejercen funciones de Jefes de Departamento,
Sub-departamento o Unidad)

Factores	Coeficiente
1.- Liderazgo	4
2.- Trabajo en Equipo	4
3.- Responsabilidad y Comportamiento Funcionario	2
4.- Competencia Laboral	3
5.- Aprendizaje y Disposición al Cambio	2
6.- Orientación a Resultados	5

Profesionales sin personal a su cargo

Factores	Coeficiente
1.- Liderazgo	2
2.- Trabajo en Equipo	4
3.- Responsabilidad y Comportamiento Funcionario	3
4.- Competencia Laboral	4
5.- Aprendizaje y Disposición al Cambio	3
6.- Orientación a Resultados	4

Técnicos y Administrativos

Factores	Coeficiente
1.- Liderazgo	2
2.- Trabajo en Equipo	3
3.- Responsabilidad y Comportamiento Funcionario	4
4.- Competencia Laboral	4
5.- Aprendizaje y Disposición al Cambio	3
6.- Orientación a Resultados	4

Auxiliares

Factores	Coeficiente
1.- Liderazgo	2
2.- Trabajo en Equipo	2
3.- Responsabilidad y Comportamiento Funcionario	5
4.- Competencia Laboral	4
5.- Aprendizaje y Disposición al Cambio	3
6.- Orientación a Resultados	4

Artículo 4°.- La calificación evaluará los factores descritos, por medio de notas conforme los siguientes



conceptos y descriptores:

Nota	Concepto	Descriptor
5	Siempre Cumple y Aporta	El evaluado cumple lo estipulado en el factor, y además es activo en la búsqueda de mejores soluciones de su desempeño y del desarrollo de la institución. Sus resultados son reconocidos como un aporte a la gestión de la unidad de trabajo y de la institución.
4	Cumple siempre y aporta ocasionalmente	El evaluado cumple la mayoría de las veces el factor especificado, y los resultados que lo avalan son objetivos y constantes.
3	Ocasionalmente Cumple y Aporta	El evaluado cumple y aporta ocasionalmente el factor especificado. Los resultados derivados de su cumplimiento y aporte ocasional, son satisfactorios.
2	Ocasionalmente Cumple	El evaluado cumple sólo ocasionalmente con el desempeño esperado para su cargo en el factor especificado, y los resultados esperados para éste no son identificables ni consistentes. Necesita claramente mejorar su desempeño.
1	En escasas ocasiones Cumple	El evaluado cumple en un mínimo nivel y frecuencia lo establecido como desempeño esperado en el factor especificado, mientras los resultados son prácticamente inexistentes.

El Procedimiento de cálculo será el siguiente:

1. Cada factor deberá ser evaluado con nota de uno a cinco, pudiéndose utilizar sólo el decimal cinco, con un tope de 5 puntos (1,5; 2,5; 3,5; y 4,5)
2. El puntaje de cada factor corresponderá a la multiplicación de la nota obtenida por el coeficiente que se establece para cada uno de ellos.
3. El puntaje final corresponderá a la suma de los puntajes obtenidos por cada factor y este puntaje dará la ubicación en las listas de calificaciones.

Tanto los puntajes de cada factor como el puntaje final se expresará hasta con un decimal. En el caso de que la sumatoria resulte una cifra de dos decimales, el primer decimal será elevado al siguiente cuando el segundo sea igual o superior a cinco.



Artículo 5°.- Los funcionarios y funcionarias serán ubicados en las listas de calificaciones de acuerdo con el siguiente puntaje:

Lista	Concepto	Puntaje
Lista 1	De Distinción	80,5 a 100 puntos
Lista 2	Buena	60,5 a 80 puntos
Lista 3	Condicional	40,5 a 60 puntos
Lista 4	De eliminación	20 a 40 puntos

Artículo 6°.- Los elementos básicos de este Sistema de Calificaciones serán la Hoja de Vida Funcionaria y la Hoja de Calificaciones.

Complementando los anteriores se dispondrá, como instrumento auxiliar un Informe de Desempeño que será realizado por el jefe directo y evaluará el período comprendido entre el 1° de agosto y el 31 de diciembre del mismo año.

El Informe de Pre-calificación será realizado por el Jefe Directo, y estará constituido por las notas y conceptos contenidos en el artículo 4°, las cuales deberán ser debidamente fundamentadas, con los antecedentes que consten tanto en el Informe de Desempeño como en la Hoja de Vida de cada funcionario o funcionaria.

DTO 91,
PLANIFICACION
N° 2
D.O. 25.07.2005

Artículo 7°.- Corresponderá a la institución diseñar y aprobar por resolución del Jefe del Servicio los instrumentos auxiliares del proceso de calificaciones que se estimen necesarios para un adecuado cumplimiento de esta tarea.

Artículo 8°.- En cada Dirección Regional existirán Juntas Calificadoras Regionales, incluida la Dirección Regional Metropolitana de Santiago, que evaluarán al personal de la respectiva Dirección Regional. A la Junta Calificadora Central le corresponderá evaluar al resto del personal del Fondo de Solidaridad e Inversión Social y a los integrantes de las Juntas Calificadoras Regionales.

DTO 91,
PLANIFICACION
N° 3
D.O. 25.07.2005

Artículo 9°.- En todo lo no previsto en este reglamento será aplicable lo dispuesto en el Reglamento General de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo, aprobado por decreto supremo N° 1.825 de 1998, del Ministerio del Interior.

DTO 91,
PLANIFICACION
N° 3
D.O. 25.07.2005

Artículo transitorio: El presente reglamento empezará a regir para el período de calificación que se inicia el 1° de septiembre de 2004.

Artículo transitorio: En el primer año de aplicación del presente reglamento, el período de calificación se iniciará el 1° de septiembre de 2004 y terminará el 31 de julio de 2005, evaluando el desempeño efectivo de once meses, por única vez. A partir del segundo año de aplicación, el período de calificación se ajustará a lo establecido en el artículo 1° de este Reglamento.

2° Déjase sin efecto el anterior Reglamento Especial de Calificaciones del Fondo de Solidaridad e Inversión

DTO 91,
PLANIFICACION
N° 4
D.O. 25.07.2005



Social, el que fue aprobado por decreto N° 209, de 1999, del Ministerio de Planificación y Cooperación.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS
ESCOBAR, Presidente de la República.- Andrés Palma
Irrarrázaval, Ministro de Planificación y Cooperación.-
José Miguel Insulza Salinas, Ministro del Interior.-
Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo para su conocimiento.- Jaime Eduardo
Andrade Guenchocoy, Subsecretario de Planificación y
Cooperación.