

**Ministerio de Obras Públicas****APRUEBA REGLAMENTO DE CALIFICACIONES DEL PERSONAL AFECTO AL ESTATUTO ADMINISTRATIVO DE LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS**

Núm. 725.- Santiago, 30 de septiembre de 2008.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32° N° 6, de la Constitución Política de la República; el artículo 47° del DFL 1-19.653 de 2000 MINSEGPRES; el párrafo 4 del Título II del DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda; el decreto supremo N° 1.825, que aprueba el Reglamento de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo; el decreto supremo del Ministerio de Obras Públicas N° 1.283, que aprueba el Reglamento de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo de la Superintendencia de Servicios Sanitarios, el art. 6° inciso 2°, de la ley N° 18.902,

Considerando:

a) Que el personal de la Superintendencia de Servicios Sanitarios, de acuerdo al artículo 6° de la ley N° 18.902.

b) Que la citada norma permite que a dichos funcionarios se les aplique estatutos especiales en materia de personal, mediante reglamentos.

c) Que es necesario modificar el estatuto especial de calificaciones del personal de la Superintendencia de Servicios Sanitarios, contenido en el decreto N° 1.283 de 28 de agosto de 1998, reemplazando su texto, que incorpora innovaciones en los tramos de las listas de calificación; sobre capacitación para el proceso, y la documentación que conforma la hoja de vida funcionaria que sirve de base para el proceso calificadorio,

Decreto:

1. Déjase sin efecto el decreto supremo del Ministerio de Obras Públicas N° 1.283 de 28 de agosto del año 1998, que aprobó el Reglamento de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo de la Superintendencia de Servicios Sanitarios.

2. Apruébase el siguiente Reglamento de Calificaciones del Personal de la Superintendencia de Servicios Sanitarios afecto al Estatuto Administrativo.

Disposiciones Generales

Artículo 1°. La Hoja de Calificación llevará asociado el Formulario de Calificación. En el Formulario de Calificación constan cinco alternativas de conductas para cada subfactor, entre las cuales el precalificador seleccionará solo una.

Cada alternativa será valorada de mayor a menor mérito con las siguientes notas decrecientes:

Desempeño sobresaliente	: 7
Desempeño bueno	: 6
Desempeño suficiente	: 5
Desempeño regular	: 4
Desempeño deficiente	: 3

La nota de cada factor corresponderá al promedio aritmético de las notas asignadas a los subfactores respectivos, las que deberán expresarse en enteros, con dos decimales.

Las notas asignadas a los factores se multiplicarán por el coeficiente que se establece para cada uno de ellos, lo que dará el número de puntos de cada factor, y la suma de las mismas dará el puntaje final y la lista de calificación que corresponderá al funcionario en esta etapa del proceso. El puntaje final se calculará de la misma forma, una vez ratificado o modificado por la Junta Calificadora.

El modelo del Formulario de Calificación será determinado por resolución del Superintendente.

Artículo 2°. Los funcionarios serán ubicados en las listas de calificaciones de acuerdo con el siguiente puntaje:

Lista N° 1	De Distinción	60 a 70,00 puntos
Lista N° 2	Buena	45 a 59,99 puntos
Lista N° 3	Condicional	35 a 44,99 puntos
Lista N° 4	De Eliminación	30 a 34,99 puntos

Artículo 3°. La calificación evaluará los factores y subfactores que se indican a continuación:

A. Factores de calificación de Directivos y Jefes Directos

a) Factor gestión del cargo

Subfactores:

- a.1. Planificación y coordinación del trabajo: Grado de organización y supervisión del trabajo dentro de su unidad funcional, coordinando prioridades, plazos y responsabilidades entre sus subordinados, respondiendo consultas y haciendo controles periódicos; puntualidad.
- a.2. Comunicación de información relevante: Grado de comunicación de la información relevante para el trabajo, tanto en forma descendente como ascendente, sin retener información.



GOBIERNO DE CHILE
SUPERINTENDENCIA DE
SERVICIOS SANITARIOS



<p>a.3. Cumplimiento de compromisos de gestión: Cumplimiento demostrado de los compromisos de gestión asumidos para su unidad, los que a su vez se inscriben en los compromisos institucionales.</p> <p>a.4. Evaluación del personal a su cargo: Cumple oportunamente con todas las etapas del proceso de evaluación de su personal y desarrolla la evaluación informando permanentemente a los funcionarios bajo su supervisión y estableciendo criterios de exigencia.</p>
<p>b) Factor rendimiento</p> <p>Subfactores:</p> <p>b.1. Eficiencia en el trabajo del personal a su cargo: Grado de cumplimiento de las metas establecidas para su unidad funcional, utilizando eficientemente los recursos disponibles.</p> <p>b.2. Calidad del trabajo del personal a su cargo: Cumplimiento y calidad de los diseños de los programas de trabajo de su unidad funcional logrando éstos representar fielmente las metas de ella.</p>
<p>c) Factor manejo de recursos humanos</p> <p>Subfactores:</p> <p>c.1. Liderazgo: Capacidad para dirigir, motivar y lograr compromisos con el logro de las metas de su unidad funcional. Observar una conducta laboral acorde al ejercicio del cargo.</p> <p>c.2. Calidad del clima laboral del personal a su cargo: Capacidad para establecer y mantener en el tiempo un ambiente armónico de trabajo entre sus funcionarios, logrando al mismo tiempo el compromiso con el logro de las metas de su unidad funcional.</p> <p>c.3. Capacidad de resolución de problemas y conflictos: Capacidad para generar mecanismos de salida para los conflictos que se produzcan en su equipo de trabajo, asumiendo la responsabilidad de buscar solución a éstos.</p>
<p>B. Factores de calificación de Profesionales y Fiscalizadores</p>
<p>a) Factor rendimiento</p> <p>Subfactores:</p> <p>a.1. Cumplimiento del programa de trabajo: Cantidad y oportunidad del trabajo realizado dentro de su jornada laboral ordinaria, en relación con lo encomendado y a los recursos puestos a disposición del funcionario.</p> <p>a.2. Calidad del trabajo: Cumplimiento de especificaciones del trabajo encomendado, unido a la ausencia de errores.</p> <p>a.3. Orientación a resultados: Enfoca sus acciones de trabajo al resultado final previsto, logrando cumplir con los objetivos establecidos para su cargo, y no priorizando solo el cumplimiento de la norma.</p>
<p>b) Factor conocimientos</p> <p>Subfactor:</p> <p>b.1. Conocimientos técnicos del cargo: Calidad y confiabilidad técnica de su trabajo, observándosele constantemente preocupado y comprometido con su perfeccionamiento profesional.</p>
<p>c) Factor aptitudes laborales</p> <p>Subfactores:</p> <p>c.1. Relaciones interpersonales: Grado en que su actitud personal y su forma de relacionarse con los demás contribuye a la armonía entre los miembros del grupo de trabajo.</p> <p>c.2. Puntualidad: Grado de respeto a los horarios de llegada y salida fijados por la autoridad.</p> <p>c.3. Trabajo en equipo: Grado en que su forma de relacionarse y trabajar con los demás contribuye a generar productos en común, dando importancia a la armonía entre los miembros del grupo de trabajo y al logro de los objetivos comunes.</p>
<p>C. Factores de calificación de Administrativos y Auxiliares</p>
<p>a) Factor rendimiento</p> <p>Subfactores:</p> <p>a.1. Cumplimiento del programa de trabajo: Cantidad y oportunidad de trabajo realizado dentro de su jornada laboral normal, en relación a lo encomendado y a recursos puestos a disposición del funcionario.</p> <p>a.2. Calidad del trabajo: Cumplimiento de especificaciones del trabajo encomendado, unido a ausencia de errores.</p> <p>a.3. Responsabilidad: Comportamiento asociado a asumir responsabilidades globales de las tareas establecidas para su cargo, asumiendo un compromiso con los resultados.</p>
<p>b) Factor presencia laboral:</p> <p>Subfactores:</p> <p>b.1. Puntualidad: Grado de cumplimiento del horario de llegada del funcionario dentro de los días, programas regulares de trabajo y turnos establecidos.</p> <p>b.2. Disponibilidad: Grado de presencia del funcionario cuando es requerido en diferentes reuniones o actividades propias de su trabajo y de la institución.</p>

<p>c) Factor aptitudes laborales:</p> <p>Subfactores:</p> <p>c.1. Relaciones interpersonales: Grado en que su actitud personal y su forma de relacionarse con los demás contribuye a la armonía entre los miembros del grupo de trabajo.</p> <p>c.2. Discreción: Mantención de la confidencialidad de los datos a que tiene acceso por su trabajo.</p> <p>c.3. Disposición de servicio: Trato amable, ágil y eficaz y orientado a satisfacer las necesidades del usuario, considerando el término usuario en su acepción más amplia, esto es, clientes externos y funcionarios de otras unidades funcionales.</p> <p>c.3. Atención de público (si corresponde, reemplaza a Disposición de servicio): Trato amable, ágil y eficaz, orientado a satisfacer las necesidades del público que se atiende en la organización.</p>

Mediante resolución, el Superintendente determinará los modelos de Hoja de Calificación.

Artículo 4°. Los coeficientes por los que deberá multiplicarse la nota asignada a cada factor para obtener el respectivo puntaje serán los siguientes:

Estamento	Factores de calificación	Coeficiente
A. Directivos y jefes directos	a) Gestión del cargo	4
	b) Rendimiento	3
	c) Manejo de recursos humanos	3
B. Profesionales y fiscalizadores	a) Rendimiento	4
	b) Conocimientos	3
	c) Aptitudes laborales	3
C. Administrativos y auxiliares	a) Rendimiento	4
	b) Presencia laboral	3
	c) Aptitudes laborales	3

Artículo 5°. La capacitación establecida en el Párrafo 4°, del artículo 4°, del DS N° 1.825, del año 1998, del Ministerio del Interior, para los precalificadores, calificadores, representantes de la asociación y al personal, respecto del procedimiento del sistema de calificaciones, se efectuará de acuerdo con la programación que establezca el servicio, la que podrá ser presencial o virtual.

Artículo 6°. Para los efectos de las calificaciones del personal de la Superintendencia de Servicios Sanitarios, los documentos que se anoten o que se registren en la Hoja de Vida de los funcionarios, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° y en el párrafo 2°, del artículo 19°, del DS N° 1.825, del año 1988, del Ministerio del Interior, serán las anotaciones de mérito y de demérito, además de aquellas que digan relación con la capacitación para perfeccionamiento.

El jefe directo, al momento de solicitar que se registren anotaciones de mérito o de demérito en la Hoja de Vida del funcionario, deberá indicar el o los factores a los cuales afectan.

Artículo 7°. En las materias no previstas en este reglamento, se aplicará lo dispuesto en el Reglamento General de Calificaciones del Personal afecto al estatuto administrativo.

Artículo transitorio. El presente reglamento se aplicará a partir del período de calificaciones que se inicia el 1 de septiembre de 2009.

Anótese, tómese razón, publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Sergio Bitar Chacra, Ministro de Obras Públicas.- Edmundo Pérez Yoma, Ministro del Interior.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda Atte. a Ud., Juan Eduardo Saldivia Medina, Subsecretario de Obras Públicas.

MODIFICA POR RAZONES DE INTERÉS PÚBLICO, LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS OBRAS Y SERVICIOS QUE INDICA DEL CONTRATO DE CONCESIÓN DE LA OBRA PÚBLICA FISCAL DENOMINADA "CONCESIÓN INTERNACIONAL RUTA 5, TRAMO SANTIAGO -TALCA Y ACCESO SUR A SANTIAGO"

Núm. 948.- Santiago, 10 de diciembre de 2008.- Vistos:

- El DFL MOP N° 850, de 1997, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840, de 1964, Orgánica del Ministerio de Obras Públicas, y del DFL N° 206, de 1960, Ley de Caminos.
- El decreto supremo MOP N° 900, de 1996, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del DFL MOP N° 164, de 1991, Ley de Concesiones de Obras Públicas, en particular su artículo 19°.
- El decreto supremo MOP N° 956, de 1997, Reglamento de la Ley de Concesiones, en especial su artículo 69°.
- El decreto supremo MOP N° 859, de 30 de junio de 1998, que adjudicó el contrato de concesión para la ejecución, conservación y explotación de la obra pública fiscal denominada "Concesión Internacional Ruta 5 Tramo Santiago -Talca y Acceso Sur a Santiago".