



Ilustre Municipalidad de Los Lagos
Departamento de Salud

APRUEBA REGLAMENTO DE MERITO Y CALIFICACIONES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ATENCION PRIMARIA REGIDOS POR LA LEY 19.378.

LOS LAGOS, 01 JUL. 2014

VISTOS: Estos antecedentes, Acuerdo N° 816, de fecha 20 de julio de 2012 que aprueba Reglamento de Mérito y Calificaciones de los Funcionarios del Departamento de Salud de Atención Primaria, (En Reunión Ordinaria del H. Concejo Municipal N°130 de fecha 20 de julio de 2012), Decreto N° 1889 del 29/11/95, que aprueba Reglamento Carrera Funcionaria Personal Regido Estatuto APS y,

TENIENDO PRESENTE: Lo dispuesto en la Ley 19.378/95, Estatuto de APS Municipalizada y las atribuciones que me confiere la Ley 18.695/88 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones posteriores.

DECRETO EXENTO NRO. 1015.

1.- Apruébase Reglamento de Mérito y Calificaciones de los Funcionarios del Departamento de Salud municipalizada de los Funcionarios de Atención Primaria de la Municipalidad de Los Lagos, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipalizada, Ley 19.378.

- ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



MARIA S. ESPINOZA MUNITA
SECRETARIA MUNICIPAL



SIMON MANSILLA ROA
ALCALDE



HUGO CERNA POLANCO
VºBº CONTROL

SMR/MEM/HCP/GMC/mvg
dsloslagos@gmail.com

Distribución:

1. Archivo Oficina de Partes
2. Departamento de Salud
4. Oficina Personal
5. Oirs



I.MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS
REGION DE LOS RIOS
SECRETARIA MUNICIPAL

CERTIFICADO DE ACUERDO



MARIA SOLEDAD ESPINOZA MUNITA SECRETARIA MUNICIPAL DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS CERTIFICA QUE EN SESION ORDINARIA DE CONCEJO MUNICIPAL N° 130 DE FECHA 20 DE JULIO DE 2012 EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL APROBO LO SIGUIENTE:

ACUERDO N° 816 CON EL VOTO A FAVOR DEL SR. ALCALDE, Y LA UNANIMIDAD DE LOS SRES. CONCEJALES PRESENTES SE APRUEBA REGLAMENTO DE MERITO Y CALIFICACIONES AÑO 2012 DE FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DE SALUD MUNICIPAL EN LOS TERMINOS QUE INDICA EL TEXTO QUE SE ACOMPAÑA Y SUS RESPECTIVOS ANEXOS.

LOS LAGOS, 20 DE JULIO DE 2012



I. Municipalidad de Los Lagos
Departamento de Salud
Región de Los Ríos

REGLAMENTO DE MERITO Y CALIFICACIONES LOS LAGOS 2012

PARRAFO PRIMERO: "DEL MERITO Y DE LAS CALIFICACIONES"

Párrafo primero: "Del mérito"

ARTÍCULO 1: Aquellos funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en los cuales laboran, tendrán derecho al pago de una asignación anual de mérito, la cual será percibida por los funcionarios en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. (Decreto 1889/95 del Minsal, art. 32 y 34).

ARTÍCULO 2: Se entenderá como funcionario con evaluación positiva, aquellos cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado por categoría en la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en Lista 1 de Distinción, o Lista 2 de Buena.

(Decreto 1889/95 del Minsal, art. 32).

ARTÍCULO 3: Con el propósito de establecer los montos válidos para la obtención de la asignación de mérito, se considerarán los siguientes tramos:

- a) Para el 11% de los funcionarios mejor evaluados la asignación de mérito será equivalente a un 20% del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario.
- b) Para el 11% de los funcionarios ubicados a continuación del tramo anterior, la asignación de mérito será equivalente a un 15% del sueldo base mínimo nacional de la categoría respectiva.
- c) Para el 13% de los funcionarios que sigan en orden decreciente de evaluación hasta completar el 35% de los mejor evaluados de cada categoría, la asignación de mérito será equivalente a un 10% del sueldo base mínimo nacional de la categoría respectiva. (Decreto 1889/95 del Minsal, art. 34).

ARTÍCULO 4: En caso de producirse un empate entre dos o más funcionarios y que obtuvieren el mismo puntaje a aquel definido como límite inferior de cada tramo de acuerdo al artículo anterior, este se resolverá conforme a los criterios señalados en el Art. 35 del decreto supremo 1889/95 del MINSAL, a saber los siguiente:

- a) Se promediará, de una sola vez, el puntaje de las calificaciones de los funcionarios correspondientes a los tres últimos años inmediatamente anteriores al proceso actual.
- b) En caso de persistir el empate se considerará el puntaje obtenido, en el proceso de calificación actual, en el factor competencia.
- c) En caso de persistir el empate se dirimirá de acuerdo al puntaje de capacitación vigente.
- d) Si aplicado el puntaje de la capacitación continua el empate, se atenderá al número de bienes computables para el elemento experiencia.
- e) Por último no resuelto aun el empate, dirimirá la autoridad máxima de la entidad administradora.

ARTÍCULO 5: Con el objeto de determinar los beneficiarios de esta asignación en los casos en que las personas que conforman la respectiva categoría sean menos de cinco, se procederá de acuerdo a lo señalado en los incisos segundo y tercero del art. 33 del Decreto 1889/95 del Minsal, ya citado.



I. Municipalidad de Los Lagos
Departamento de Salud
Región de Los Ríos

PÁRRAFO SEGUNDO: "DEL SISTEMA DE CALIFICACIONES"

ARTÍCULO 6: La entidad administradora de salud municipal de Los Lagos, tomará las medidas pertinentes para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 58 del Decreto 1889/95 del Minsal con el fin que el sistema de calificaciones sea una instancia de formación y refuerzo positivo de las conductas meritorias y de rectificación de desempeños insatisfactorios, de este modo, tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario; determinar el derecho a percibir asignación de mérito y, en tal caso el tramo que le corresponde; servir de base para poner término a la relación laboral y ponderar la contribución del trabajador al logro de las metas, planes y programas, calidad de los servicios y grado de satisfacción de los usuarios del respectivo establecimiento.

ARTÍCULO 7: El sistema de calificaciones, de los funcionarios que se desempeñan en los establecimientos de salud municipalizada de la comuna de Los Lagos, comprenderá lo indicado en el Art. 59 del Decreto 1889/95 del Minsal, y mecanismos complementarios de evaluación que se consideran procedentes, a saber, los siguientes:

- a) Al inicio de cada periodo de calificación se entregará, a cada funcionario, un documento (anexo N°1 de este reglamento comunal), con la siguiente información:
- Nombre de la persona que ejerce función como su jefe directo.
 - Compromisos de desempeño que le conciernen, tanto individual como grupal. (metas institucionales y de cada equipo)
 - Instrumentos que se emplearán para la medición de la satisfacción de los usuarios a través de la OIRS (individual) y calidad de los servicios mediante encuesta de satisfacción usuaria colectiva

Las veces que varíen los antecedentes que deben consignarse en este documento, será necesario hacer una nueva presentación al funcionario la cual contendrá las modificaciones. Si el cambio se refiere al jefe directo, esta circunstancia será informada al funcionario, por escrito y en el plazo de tres días hábiles de ocurrido el hecho, dejándose constancia en su hoja de carrera funcionaria.

- b) Cada funcionario deberá, durante los primeros quince días de **Agosto**, autoevaluar su desempeño, lo cual hará mediante formulario contenido en el anexo 2 del presente Reglamento.

La autoevaluación del funcionario será puesta a disposición de su jefe directo, quien deberá considerarla como un antecedente más al momento de efectuar la respectiva precalificación del funcionario.

- c) Una precalificación que realiza el jefe directo del funcionario, considerando las anotaciones de mérito y de demérito que consten en la hoja de carrera funcionaria, y que correspondan al periodo de calificación respectivo, el resultado de la autoevaluación del funcionario.

La precalificación que realiza el jefe directo es conceptual, y se contendrá en el formulario del anexo 3 del Reglamento.

- d) La calificación que realiza la comisión de calificación, teniendo como antecedentes las dos precalificaciones efectuadas por el jefe directo, la hoja de carrera funcionaria y cualquier otro antecedente que se considere relevante.

Las sanciones aplicadas al funcionario como resultado de una investigación sumaria o sumario administrativo, así como las anotaciones de mérito y demérito, sólo podrán ser consideradas para la calificación del periodo respectivo.

- e) La apelación que se deduzca ante el alcalde



I. Municipalidad de Los Lagos
Departamento de Salud
Región de Los Ríos

CRONOGRAMA	ACTIVIDAD
Primera quincena de septiembre	Entrega a funcionarios documento art.59
1ra. Quincena de enero	1ra. Precalificación del Jefe Directo
1ra. Quincena de Agosto	Autoevaluación
01 Septiembre	Inicio proceso de calificación
1ra. Quincena de septiembre	2da. Precalificación del Jefe Directo
2º Quincena de noviembre	Calificación Terminada
31 Diciembre	Apelación termina

ARTÍCULO 8: Los funcionarios de la dotación, que no están exentos del proceso de calificación y respecto de los cuales no es posible aplicar íntegramente el sistema de calificaciones, contenido en el artículo anterior, deberán ser calificados, mediando, a lo menos, la entrega del documento referido en el artículo precedente letra a) y una precalificación.

ARTÍCULO 9: En el caso de los trabajadores que cumplan funciones en más de un establecimiento, cada uno de los jefes directos efectuará la evaluación del funcionario, en relación al desempeño de éste considerando estrictamente la labor desarrollada bajo su dependencia.

Será la Comisión de Calificación quien ponderará ambos informes realizando un promedio de acuerdo a la jornada que cumpla en cada establecimiento.

ARTÍCULO 10: Todos los funcionarios de la dotación serán clasificados, anualmente, en alguna de las siguientes listas:

- **Lista N° 1** **Distinción**, cuando el puntaje obtenido vaya de 76 a 100 puntos
- **Lista N° 2** **Buena**, cuando el puntaje obtenido vaya de 51 a 75 puntos
- **Lista N° 3** **Condicional**, cuando el puntaje obtenido vaya de 26 a 50 puntos.
- **Lista N° 4** **Eliminación**, cuando el puntaje obtenido sea de 0 a 25 puntos.
(Decreto 1889/95 del Minsal, art. 60).

PÁRRAFO TERCERO: "DEL PROCESO CALIFICATORIO"

ARTÍCULO 11: La calificación evaluará los 12 meses de desempeño funcionario, comprendidos entre el 1º de Septiembre y el 31 de Agosto del año siguiente.

No estarán afectos al proceso de calificación:

- Los funcionarios que por cualquier motivo hubieren desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso de tiempo inferior a seis meses dentro del respectivo periodo de calificaciones, ya sea en forma continua o discontinua, en cuyo caso deben conservar la calificación obtenida en el periodo anterior.
- Los funcionarios que tengan el carácter de dirigente gremial, a menos que exista petición expresa y escrita, en contrario de ellos.
- Quienes estén prestando servicios en razón de un contrato de reemplazo.



I. Municipalidad de Los Lagos
Departamento de Salud
Región de Los Ríos

Los primeros cinco días hábiles de septiembre, el Director del establecimiento entregará a cada funcionario el documento señalado en el Decreto 1889/95 del Minsal, art. 59.

En el transcurso de la primera quincena del mes de enero, los jefes directos efectuarán la 1^{ra}. precalificación, referida al desempeño funcionario, en el lapso que media, entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre del periodo calificadorio correspondiente.

En el transcurso de la primera quincena del mes de septiembre, los jefes directos efectuarán la 2^{da}. precalificación, referida al desempeño funcionario, en el lapso que media, entre el 1 de enero y el 31 de agosto del periodo calificadorio correspondiente.

Dentro de los dos días hábiles que siguen al término del plazo para efectuar dichas precalificaciones, los jefes directos deberán notificarlas a cada uno de los funcionarios quienes deberán firmarla, en señal de haber tomado conocimiento, expresando si están o no de acuerdo con ella.

Para casos especiales, se podrán extender los plazos antes referidos. En todo caso estas precalificaciones deberán estar concluidas y notificadas al 31 de enero y el 30 de septiembre respectivamente, respecto de todos los funcionarios.

Hecha la notificación de la precalificación, los jefes directos entregarán este documento al Director del CESFAM, quien será personalmente responsable de su custodia y de guardar la respectiva reserva de los mismos.

La notificación, por carta certificada, de la precalificación procede respecto de los funcionarios ausentes, entendiéndose por tales quienes registren una ausencia por licencia médica, permiso o feriados legales que se estime supere al 31 de enero o 30 de septiembre. En este caso una copia de la colilla de envío de correo deberá adjuntarse a la respectiva precalificación.

El Director del establecimiento mantendrá bajo su custodia los instrumentos de precalificación, poniéndolos a disposición de la Comisión Calificadora, cuando ésta lo requiera para proceder a la correspondiente calificación. En la misma oportunidad deberá hacer llegar las hojas de carrera funcionaria y la información necesaria para la calificación del tercer factor, esto es, desempeño en equipo.

ARTÍCULO 13: El Encargado de Personal, de la Entidad Administradora, colaborará con el Alcalde en estas materias, por lo que tendrá bajo su responsabilidad la coordinación de la constitución de la comisión de calificación, a más tardar el primero de octubre de cada año o al día siguiente hábil, para que esta concluya su cometido en un plazo máximo de 50 días corridos, contados desde el día siguiente a su constitución.

ARTÍCULO 14: La Comisión estará integrada por:

1. Un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de ésta, quién la presidirá.
2. El Director del Consultorio o quien lo subrogue.
3. Dos funcionarios de la dotación del establecimiento de la misma categoría de los calificados, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

Cuando por razones de fuerza mayor, entiéndase por tal ausencias superiores a un mes, renuncias u otros, que afecten al funcionario elegido para ser miembro de la comisión de calificación, pasará a ser miembro de esta última, hasta el final de su trabajo. aquel funcionario



I. Municipalidad de Los Lagos
Departamento de Salud
Región de Los Ríos

La misma Comisión calificará a los funcionarios que la integran, sin la presencia del interesado.

Las funciones de los miembros de la Comisión son indelegables.

ARTÍCULO 15: Los acuerdos de la Comisión deberán ser siempre fundados y en caso de empate, decidirá quien la preside.

Los fundamentos del acuerdo se anotarán en el propio formulario de calificación, en los espacios reservados para registrarlos, debiendo tarjarse las líneas que no sean utilizadas.

La Comisión designará de entre sus miembros un secretario, quien deberá levantar las actas respectivas y registrar los acuerdos.

(Decreto 1889/95 del Minsal, art. 62).

ARTÍCULO 16: Quien presida la comisión calificadora, podrá encargar al Director del establecimiento, que notifique personalmente a cada uno de sus funcionarios la calificación obtenida.

Esta notificación se practicará en un plazo máximo de diez días corridos, a partir del término de las sesiones de la comisión calificadora, entregando al interesado copia autorizada del acuerdo de calificación.

Si por cualquier causa el funcionario se encuentra ausente del Establecimiento en dicho periodo, ya sea por licencia médica, permiso o feriado legal no siendo posible en consecuencia notificarlo personalmente, se le remitirá por carta certificada, al domicilio consignado en su carpeta funcionaria, el resultado de su calificación. El funcionario se considerará notificado al tercer día hábil desde la fecha de remisión de la carta.

Para los efectos de notificar el acuerdo de calificación en el plazo señalado, una vez concluida la calificación de cada categoría funcionaria, el secretario de la comisión respectiva, deberá autorizar la copia del acuerdo que se entregará al funcionario al momento de la notificación de su calificación.

ARTÍCULO 17: La resolución de la Comisión de Calificación es apelable ante el Alcalde.

La apelación debe interponerse en un plazo de 10 días corridos contados desde la notificación de la resolución correspondiente y deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días corridos.

La presentación de la apelación se hace en sobre cerrado dirigido al Alcalde, el cual será ingresado a través de la oficina de partes de la I. Municipalidad de Los Lagos, la que se obliga a entregar al funcionario un comprobante del registro de recepción.

Para un mejor entendimiento de la apelación que presenta el funcionario, está podrá venir acompañada de antecedentes mínimos tales como la copia de la calificación que se está apelando, la fecha en que se produjo la notificación de la calificación, y en general otros que se estimen pertinentes y que fundamenten la apelación.

El Alcalde, conociendo de la apelación, podrá mantener o elevar el puntaje asignado. (Decreto 1889/95 del Minsal, art. 65).

ARTÍCULO 18: El Alcalde, como la autoridad máxima de la entidad administradora, será



I. Municipalidad de Los Lagos
Departamento de Salud
Región de Los Ríos

Párrafo Cuarto: "De la elección de los Funcionarios miembros de la Comisión de Calificación"

ARTÍCULO 19: La elección de dos funcionarios, de la misma categoría a calificar, que integren la respectiva Comisión de Calificación de desempeño, deberá efectuarse durante el mes de septiembre de cada año.

ARTÍCULO 20: Deberá constituirse una **Comisión de Elecciones**, que estará integrada por los siguientes funcionarios:

- a) Un funcionario nominado por el Director del Departamento de Salud
- b) Un funcionario nominado por la Asociación de Funcionarios del propio establecimiento.
- c) Un Ministro de Fe

ARTÍCULO 21: Cada funcionario tendrá derecho a consignar dos preferencias, por candidatos diferentes. El voto será foliado y con los integrantes de cada categoría.

ARTÍCULO 22: Finalizado el proceso de votación, la Comisión de Elecciones procederá al escrutinio público y separado de cada categoría funcionaria.

Quien haya obtenido la tercera mayoría, pasará a suplir, automáticamente, a aquel funcionario elegido miembro de la Comisión de Calificación, que no pueda desempeñarse como tal.

ARTÍCULO 23: Si alguna categoría funcionaria no ha elegido a sus representantes, actuarán en dicha calidad los funcionarios, de la respectiva categoría, que posean la mayor antigüedad.

(Ley 19.378, art.4, Ley 18.883, art. 32)

ARTÍCULO 24: La Dirección Administración de Salud deberá proceder a nominar formalmente los integrantes de la Comisión de Calificación y a quien, eventualmente reemplace.

Párrafo Quinto: "De la hoja carrera funcionaria, de precalificación y del formulario de calificación".

ARTÍCULO 25: La hoja de carrera funcionaria constará de dos parte, debiendo registrarse en cada una de ellas los datos de identificación del funcionario.

El departamento de Recursos Humanos del Departamento de Salud será responsable de llevar aquella parte de la Hoja de Carrera Funcionaria que consignará los siguientes aspectos: bienes, nombramientos, estudio y grados académicos alcanzados, se dejará constancia de todas las actuaciones del funcionario que impliquen conducta o desempeño destacado o reprochable. Además deberá registrar las actividades de capacitación realizada por el funcionario y los puntajes de calificación obtenidos y ausentismo, dentro del proceso de calificación.

En esta misma parte de la hoja de carrera se consignará el Decreto Alcaldicio que aplique una medida disciplinaria al funcionario, para lo cual el Director del Establecimiento deberá ser informado, mediante comunicación reservada.

Al funcionario no podrá negársele el acceso a su hoja de carrera funcionaria.

(Decreto 1889/95 del Minsal, art. 29)

ARTÍCULO 26: El Director del Establecimiento será personalmente responsable de dejar constancia



I. Municipalidad de Los Lagos
Departamento de Salud
Región de Los Ríos

ARTÍCULO 27: El superior jerárquico directo, deberá notificar por escrito al funcionario acerca del contenido y circunstancia de la conducta que, eventualmente, dará origen a la anotación, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde el día que tomó conocimiento de la ocurrencia de la conducta.

Para el caso de tratarse de una anotación de demérito, el funcionario podrá, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la notificación, solicitar, por escrito, al jefe directo, que no practique dicha anotación o que se deje constancia de las eventuales circunstancias atenuantes que concurren.

Vencidos estos plazos y dentro de los dos días que siguen, el jefe directo, teniendo en consideración los descargos formulados por el funcionario, decidirá si da o no lugar a la anotación de demérito, especificando el subfactor que se verá afectado, en caso de que se de lugar a la anotación de demérito.

A su vez, el funcionario podrá solicitar por escrito a su jefe directo que se efectúen las anotaciones de mérito que a su juicio sean procedentes.

En el evento que éste rechace la solicitud correspondiente deberá comunicarlo por escrito al Director del establecimiento, acompañando los fundamentos de su rechazo. El Director deberá dejar constancia de los fundamentos, agregando a la hoja de carrera funcionaria la solicitud del funcionario.

ARTÍCULO 28: Se consideran anotaciones de mérito, en general, todas aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción del funcionario que implique una conducta o desempeño funcionario destacado, tales como, por vía de ejemplo:

- a) La realización de cometidos que excedan de su trabajo habitual u ordinario.
- b) La ejecución de tareas propias de otros funcionarios cuando esto sea indispensable.
- c) Destacarse en forma permanente y excepcional por la calidad de los trabajos ejecutados.
- d) La proposición, formulación y ejecución de proyectos o programas innovadores que permitan elevar la calidad de los servicios prestados en la atención primaria de salud.

ARTÍCULO 29: Se consideran anotaciones de demérito aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción u omisión del funcionario que implique una conducta o desempeño funcionario reprochable, como por ejemplo, las siguientes:

- a) Incumplimiento reiterado de instrucciones del superior jerárquico sin justificación.
- b) Divulgar en cualquier forma asuntos que revistan el carácter de reservado en razón de su naturaleza o por instrucciones especiales.
- c) La formulación de reclamos reiterados por los usuarios en contra del funcionario, debidamente comprobados.
- d) Incumplimiento de actividades acordadas con la jefatura.

ARTÍCULO 30: El efecto de las anotaciones de mérito o de demérito, dentro del proceso de calificación será el de agregar o disminuir un punto, según corresponda, del puntaje total acordado para el subfactor respectivo.

Tratándose de anotaciones de demérito, que tienen su origen en una medida disciplinaria aplicada al funcionario, generarán el siguiente efecto:

- La censura dará lugar a una anotación de demérito que disminuirá en dos puntos el puntaje del subfactor que se vea afectado.
- La multa originará anotaciones de demérito que afectarán el puntaje del subfactor



I. Municipalidad de Los Lagos
Departamento de Salud
Región de Los Ríos

- Si la multa es superior al 10% y no excede el 15 % de la remuneración mensual, la anotación de demérito restará tres puntos al puntaje del subfactor que se vea afectado.
- Si la multa es superior al 15% de la remuneración mensual, la anotación de demérito restará cuatro puntos al puntaje del subfactor que se vea afectado.
(Ley 19.378, art. 4, Ley 18.883 art. 121 y 122)

ARTÍCULO 31: La hoja de precalificación consiste en un informe cualitativo que realiza el jefe directo de cada funcionario y contiene la evaluación de los factores en términos conceptuales.

ARTÍCULO 32: El formulario de calificación contiene la evaluación anual de cada funcionario, la que es realizada por la comisión de calificación con expresa mención del puntaje obtenido por cada factor o subfactor que se consideran para evaluar el desempeño funcionario.

ARTÍCULO 33: Los instrumentos administrativos de calificación, entendiéndose por tales, la hoja de carrera funcionaria, documento contemplado en el artículo 7 letra a) de este Reglamento, la autoevaluación, las hojas de precalificación y el formulario de calificación tienen un formato que está contenido en el anexo del presente Reglamento y se consideran, por tanto, parte integrante del mismo.

Cualquier modificación que se introduzca a dichos anexos tendrá que ser aprobado por decreto Alcaldicio.

Párrafo Sexto: "De los Factores"

ARTÍCULO 34: La calificación evaluará los siguientes factores:

Competencia, Conducta funcionaria y Desempeño en equipos de trabajo.

A su vez, cada uno de estos factores, comprenderá los subfactores, que se indican:

1. Competencia
 - 1.1 Calidad
 - 1.2 Cantidad
 - 1.3 Interés e Iniciativa
 - 1.4 Preparación y conocimiento
 - 1.5 Atención al Usuario
 - 1.6 Responsabilidad
 - 1.7 Compromiso
2. Conducta funcionaria.
 - 2.1 Puntualidad
 - 2.2 Permanencia
 - 2.3 Asistencia
 - 2.4 Colaboración
 - 2.5 Comportamiento
 - 2.6 Presentación personal
 - 2.7 Respeto a la Institucionalidad

Desempeño en equipo de trabajo: Evalúa el aporte de los funcionarios al logro de las metas definidas para el equipo de trabajo al que pertenece.

(Decreto 1880 (25 de Mayo) art. 60, 70 y 71)



I. Municipalidad de Los Lagos
Departamento de Salud
Región de Los Ríos

ARTÍCULO 35: El máximo puntaje computable por el conjunto de los factores será de 100 puntos, los que se distribuirán de la siguiente forma:

Factor competencia: Evaluación máxima de 40 puntos, considerando para cada uno de sus subfactores los siguientes puntajes máximos:

1.1 Calidad.....	7 puntos
1.2 Cantidad.....	7 puntos
1.3 Interés e iniciativa.....	5 puntos
1.4 Preparación y conocimiento.....	6 puntos
1.5 Atención al usuario.....	5 puntos
1.6 Responsabilidad.....	5 puntos
1.7 Compromiso.....	5 puntos

Factor conducta funcionaria: Evaluación máxima 30 puntos, asignándosele a cada uno de sus subfactores los siguientes puntajes máximos:

2.1 Puntualidad.....	5 puntos
2.2 Permanencia.....	5 puntos
2.3 Asistencia.....	4 puntos
2.4 Colaboración.....	4 puntos
2.5 Comportamiento.....	4 puntos
2.6 Presentación personal.....	4 puntos
2.7 Respeto a la institucionalidad.....	4 puntos

Factor desempeño en equipos de trabajo: Su evaluación máxima es de 30 puntos.

El puntaje de calificación del factor desempeño en equipo de trabajo, dependerá del grado en que, el respectivo equipo de trabajo, alcance las metas que se le han definido.

De este modo el puntaje asignado, para cada uno de los integrantes de un equipo de trabajo que alcanza un grado de cumplimiento superior a 100% de la meta asignada, es máximo previsto para este factor.

El puntaje para grados de cumplimiento de la meta distinto al expresado se calculará multiplicando el porcentaje de meta alcanzado por el factor 0.29, el resultado o cociente será el puntaje obtenido para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

(Decreto 1889/95 del Minsal, art. 69 y 71)

ARTÍCULO 36: Los subfactores que conforman el factor Competencia evalúan los siguientes aspectos:

Calidad de Trabajo: Mide la exactitud y eficiencia, ausencia de errores, la presentación y el orden de los trabajos realizados.

Cantidad de Trabajo: Mide el volumen de trabajo o número de actividades desarrolladas en relación a las metas acordadas o establecidas, en relación a su cargo.

Interés e iniciativa:

Interés: Mide la capacidad de aportar y llevar a la práctica ideas innovadoras que contribuyen a mejorar su desempeño y el de otros, cuando se relaciona con el propio. Considera, además, el deseo de adquirir y aplicar nuevos conceptos, métodos destrezas y conocimientos en



I. Municipalidad de Los Lagos
Departamento de Salud
Región de Los Ríos

Iniciativa: Evalúa la disposición a buscar soluciones a problemas que se presentan y la toma de decisiones frente a situaciones en las que se debe actuar y para las que no se ha recibido detalladamente instrucciones.

Preparación y Conocimiento: Mide el grado de saberes que el funcionario tiene en relación con los principios fundamentales, métodos y sistemas de trabajo de la actividad que realiza, observando el dominio que presenta en todas las etapas de las tareas inherentes a la función que se ejerce o respecto de las cuales pueda tener influencia, permitiendo precisar la necesidad de instrucción o capacitación o si tiene el conocimiento necesario o excepcional del cargo.

Atención al usuario: Mide la capacidad para establecer relaciones en forma personalizada, respetuosa y asertiva con el usuario externo e interno de acuerdo a la misión y visión institucional.

Responsabilidad: Mide la capacidad del funcionario de responder a los requerimientos del trabajo encomendado, en los tiempos y plazos establecidos de acuerdo a las normativas técnicas.

Compromiso: Mide el grado de adhesión, que demuestra el funcionario, a la misión y/u objetivos de la institución, expresado en su trabajo diario.

El factor competencia deberá evaluarse considerando las condiciones de recursos existentes en el establecimiento, como materiales, equipos, personal, así como adecuados sistemas de rotación de personal, capacitación, etc., que le impidan o faciliten al funcionario desarrollar su labor eficientemente.

(Decreto 1889/95 del Minsal, art.71)

ARTÍCULO 37: En el caso del Factor Conducta Funcionaria, a través de los subfactores que lo integran se evalúa lo siguiente:

Puntualidad: Mide el respeto del funcionario hacia los horarios establecidos por la institución, tales como la hora de llegada, de colación, de salida, además de la puntualidad a reuniones y/o actividades extraprogramáticas.

Permanencia: Pone atención al tiempo que el funcionario se mantiene en su lugar de trabajo, en cumplimiento de su función.

Asistencia: Presentación en su lugar de trabajo de acuerdo a los horarios establecidos en su contrato y asistencia a reuniones y/o actividades extraprogramáticas. En caso de ausencias, estas deberán haber sido debida y oportunamente justificadas.

Colaboración: Mide la disposición o voluntad que tiene el funcionario para ayudar a ejecutar labores de apoyo, en beneficio de los objetivos institucionales, sin abandonar las tareas propias.

Comportamiento: Mide el respeto a las normas de buena convivencia, reconocidas universalmente, especialmente aquellas referidas al respeto hacia las personas en su dignidad y derechos.

Presentación personal: Mide el correcto uso del uniforme, así como la limpieza e higiene personal.

Respeto a la institucionalidad: Mide el adecuado cumplimiento de normas, reglamentos, instrucciones, deberes estatutarios, así como el necesario apego a normas éticas en el desempeño de las funciones.



I. Municipalidad de Los Lagos
Departamento de Salud
Región de Los Ríos

ARTÍCULO 38: La evaluación del Factor Nº 3 se realizará de acuerdo a los equipos de trabajo dispuestos por el funcionamiento habitual de la Institución, esto será definido por la jefatura de cada unidad a la que pertenezca el funcionario.

Los funcionarios que se desempeñen como parte del Equipo transversal serán calificados por la jefatura que se defina al comienzo del período calificadorio, quien evaluará según la unidad a la que pertenezca el funcionario o trabajo de acuerdo a sus funciones y/o programas asignados.

(Decreto 1889/95 del Minsal, art. 70)

ARTÍCULO 39: Respecto de aquellos funcionarios que son partes de más de un equipo de trabajo, la evaluación de este factor, se hará en proporción al tiempo que el funcionario destine para cada uno de ellos.

ARTÍCULO 40: El director del establecimiento deberá hacer llegar a la comisión calificadora la información necesaria para la calificación de este factor, lo cual se materializará mediante la entrega de una nómina, por categoría, de todos los funcionarios, con indicación del equipo de trabajo al cual pertenecen y grado de cumplimiento de la meta en las programaciones implicadas en el proceso de calificación respectivo.

ARTÍCULO 41: Ningún funcionario individualmente considerado podrá obtener por el factor desempeño en equipos de trabajo, un puntaje mayor al asignado al equipo de salud al cual pertenezca.

(Decreto 1889/95 del Minsal, art. 71)



I. Municipalidad de Los Lagos
Región de Los Ríos
Departamento de Salud.

ORD. : N° 343 /2014

ANT. : No Hay

MAT. : Calificaciones.

INCL. :Decretos.

LOS LAGOS, 01 de Julio de 2014

**DE : SR. GUILLERMO MOYA CAMPOS.
DIRECTOR DEPARTAMENTO DE SALUD MUNICIPAL.**

**A : SR. SIMON MANSILLA ROA.
ALCALDE DE ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS.**

Junto con cordialmente saludarle, adjunto remito a usted el documento que se indica para su numeración, aprobación y firmas correspondientes:

.-Decreto Exento, aprueba reglamento de mérito y calificaciones de los funcionarios de la atención primaria regidos por la Ley 19.378.

.-Decreto Exento, nombra comisión elecciones proceso calificadorio departamento de salud.

Sin otro particular le saluda atentamente.



GMC/mlgp
dsloslagos@gmail.com
Distribución:
1.-Destinatario.
2.-Archivo DESAM.