

## **GESTIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL Y SISTEMA DE CALIFICACIONES**

**Artículo 28:** Los Servicios Públicos deberán implementar un Sistema de Gestión del Desempeño Individual que incorpore las orientaciones que disponga para tales efectos la Dirección Nacional del Servicio Civil, considerando como procesos claves la planificación, dirección, evaluación y mejora o desarrollo del desempeño de las personas.

El sistema de gestión del desempeño individual deberá, entre otros, identificar y reconocer los desempeños de excelencia, diferenciándolos adecuadamente de los demás, con la finalidad de avanzar en la valorización de la función pública.

Para los efectos señalados, se entenderá por:

- a) Planificación. Al inicio o previo al período anual de calificación, la jefatura correspondiente deberá establecer los compromisos o metas de desempeño esperadas para él o los funcionarios, en base a la planificación estratégica institucional, a las metas del área de desempeño, el perfil o descripción del cargo, la formación y las habilidades observadas en la persona.
- b) Dirección. Corresponde a cada jefatura conducir a sus equipos y funcionarios hacia el logro de las metas o compromisos establecidos, orientar, motivar y efectuar el seguimiento y supervisión permanente del desempeño de las personas.
- c) Evaluación. En el proceso de calificación, la jefatura debe efectuar la apreciación del desempeño efectivo del funcionario/a, en función a las metas o compromisos de desempeño establecidos, y los demás factores de evaluación señalados en el correspondiente Reglamento Especial de Calificaciones.
- d) Mejora o desarrollo del desempeño de las personas. A partir de los resultados del proceso de gestión del desempeño, cada jefatura deberá establecer planes de mejora o planes de desarrollo individual, los que comprenderán el establecimiento o definición formal de los nuevos desafíos respecto a las mejoras necesarias

de impulsar o ámbitos de desarrollo detectado, y los mecanismos que la jefatura defina, en colaboración con el funcionario.

La Dirección Nacional del Servicio Civil impartirá orientaciones técnicas y metodológicas respecto al Sistema de Gestión del Desempeño Individual, así como de los instrumentos o herramientas en él involucradas, particularmente de los Reglamentos Especiales de Calificaciones.

Aquellos Servicios Públicos cuyas normas orgánicas no contemplen la obligatoriedad de contar con sistemas de gestión del desempeño o reglamento de calificaciones, deberán disponer de algún mecanismo formal de gestión y evaluación del desempeño individual, de acuerdo a las orientaciones y plazos definidos por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

**Artículo 29:** Los Servicios Públicos deberán establecer en el Sistema de Gestión del Desempeño Individual, procedimientos de retroalimentación, que permitan asegurar prácticas de liderazgo y mejora continua en el desempeño de las personas, fortaleciendo la relación de las jefaturas y funcionarios en torno al desempeño y a las expectativas del mismo.

Para asegurar el adecuado desarrollo de la retroalimentación del desempeño individual, los Servicios Públicos podrán realizar acciones de formación y/o capacitación en forma sistemática en esta materia, a todas las jefaturas y funcionarios con personas a cargo.

**Artículo 30:** Los Servicios Públicos deberán propender a contar con Reglamentos Especiales de Calificaciones, elaborados siguiendo las orientaciones entregadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil, los cuales deberán contener los elementos que permitan el desarrollo del Sistema de Gestión del Desempeño.

Los Reglamentos Especiales de Calificaciones, deberán establecer:

- a) El período calificadorio más conveniente para la institución;
- b) Escala de notas a utilizar;
- c) La cantidad de informes de desempeño en el período;
- d) Rango de las listas de Calificación de Distinción, Buena, Condicional y de Eliminación;

- e) El establecimiento de metas o compromisos de desempeño;
- f) Proceso de retroalimentación;
- g) Autoevaluación, de carácter no vinculante;
- h) Factores y Subfactores a considerar, de acuerdo a la especificidad institucional y a las orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil;

**Artículo 31:** En la formulación de los factores y/o subfactores de calificación, contenidos en los Reglamentos Especiales de Calificaciones, los servicios públicos deberán regular, entre otros:

- a) El establecimiento de un factor o subfactor asociado al cumplimiento de las metas o compromisos de desempeño.
- b) La incorporación de elementos que permitan evaluar aspectos relacionados con buen trato, respeto y no discriminación.
- c) La incorporación para las jefaturas y profesionales con personal a cargo, de un factor o subfactor asociado al liderazgo y gestión del desempeño de su equipo de trabajo.

**Artículo 32:** Los Servicios Públicos deberán reportar anualmente los resultados del Sistema de Gestión del Desempeño Individual y de las calificaciones, especialmente del uso de los resultados de éstas en otros subsistemas de gestión y desarrollo de personas, tales como capacitación y movilidad; de acuerdo a orientaciones, plazos y formato establecido por la Dirección Nacional del Servicio Civil.