

Resuelvo:

1°. Prorróguese la medida implementada por la resolución exenta N° 1.176/2009 de esta Secretaría de Estado, extendiéndose la prohibición de circular, solamente a todos aquellos vehículos motorizados inscritos en el Registro Nacional de Servicios de Transporte Público de Pasajeros, bajo modalidad de taxis colectivos; sean éstos urbanos o rurales; restringiendo el ámbito de aplicación a los taxis colectivos que prestan servicios en la provincia de San Antonio; de acuerdo al último dígito de la placa patente única del vehículo afecto a restricción, según el calendario que se indica a continuación:

Tipo de Servicio	ÚLTIMO DÍGITO PLACA PATENTE ÚNICA				
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
Rural	3-4	5-6	7-8	9-0	1-2
Urbano	3-4	5-6	7-8	9-0	1-2

2°. La prohibición anteriormente señalada comenzará a regir desde la publicación en el Diario Oficial de la presente resolución hasta el 31 de diciembre de 2012, para los servicios rurales y hasta el 31 de marzo de 2013, para los servicios urbanos, y regirá de lunes a viernes, excepto festivos, desde las 7:00 AM hasta las 20:00 horas, contemplando todas las vías públicas de la provincia de San Antonio.

3°. Exceptúense a los vehículos que circulen fuera de servicio, debiendo exhibir un letrero que así lo indique y los vehículos que presten servicios urbanos dentro de las comunas de Algarrobo o El Quisco.

4°. Carabineros de Chile, inspectores fiscales y municipales velarán por el cumplimiento de la restricción de circulación impuesta a la locomoción colectiva menor, mediante la presente resolución.

Anótese, comuníquese y publíquese.- Gloria Basualto Mateluna, Secretaria Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones de la Región de Valparaíso.

Ministerio del Medio Ambiente

APRUEBA REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES DEL PERSONAL DE LA SUBSECRETARÍA DEL MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE

Núm. 30.- Santiago, 19 de agosto de 2011.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 47 del DFL N° 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; los artículos 32 al 52 del DFL N° 29/2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el decreto N° 1.825/1998, del Ministerio del Interior, que aprueba Reglamento General de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo; la facultad que me confiere el artículo 32, N° 6, de la Constitución Política de Chile; y, la resolución N° 1.600, de 2008, de Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

Considerando:

Que, mediante ley N° 20.417, se crea el Ministerio del Medio Ambiente, el Servicio de Evaluación Ambiental y la Superintendencia del Medio Ambiente.

Que, la Subsecretaría del Ministerio del Medio Ambiente necesita de un Reglamento Especial de Calificaciones para su personal orientado a organizar y objetivar el proceso de evaluación del desempeño de su personal.

Decreto:

1.- Apruébase el siguiente Reglamento Especial de Calificaciones del Personal de la Subsecretaría del Ministerio del Medio Ambiente.

Primero.- Objeto. Este Reglamento establece las normas especiales sobre la calificación del personal que regirá a la Subsecretaría del Ministerio del Medio Ambiente.

Segundo.- Formatos. Corresponderá al Subsecretario del Ministerio del Medio Ambiente aprobar mediante resolución los modelos de Hoja de Vida, Hoja de Informes de Evaluación, Hoja de Precalificación, Hoja de Calificaciones y los Instrumentos Auxiliares del Sistema de Calificaciones.

Tercero.- Factores y subfactores. La calificación del personal de la Subsecretaría del Ministerio del Medio Ambiente considerará la evaluación de los siguientes factores y subfactores, diferenciados para cada estamento:

1. Factores de Calificación Directivos:

Factor	Subfactor	Definición
Gestión Laboral	Planificación, Organización y Eficiencia del Trabajo.	Evalúa: a) La capacidad para establecer planes y metas que abarquen los puntos claves de la gestión a su cargo, y el establecimiento de prioridades y responsabilidades. b) El uso eficiente de los recursos.
	Calidad y Oportunidad del Trabajo	Evalúa: a) La calidad en el cumplimiento de los compromisos adquiridos tanto con su jefatura como con personas de otras Instituciones u Organizaciones b) La capacidad de anticiparse a potenciales situaciones críticas que atenten el cumplimiento de los compromisos. c) La rigurosidad en el seguimiento de los compromisos.
	Cumplimiento de Metas	Evalúa: El nivel de cumplimiento de las metas encomendadas por su jefatura directa y de las metas de su equipo de trabajo.
Estilos de Gestión	Relaciones Interpersonales	Evalúa: a) La calidad de las relaciones interpersonales establecidas tanto al interior de su equipo de trabajo como con personas de otras Instituciones u Organizaciones. b) Capacidad de establecer redes de colaboración y ayuda para el éxito de su gestión, la de su Área y de la Institución. c) Nivel de asertividad y empatía en la comunicación.
	Iniciativa, Flexibilidad y Toma de Decisiones	Evalúa: a) El nivel de autonomía demostrado para alcanzar los resultados de las metas y objetivos del cargo. b) El nivel de eficacia al gestionar situaciones imprevistas. c) La habilidad para adaptarse a los cambios d) La calidad de la toma de decisiones en relación a su contribución con el logro de los resultados comprometidos (relación costo / beneficio).
Responsabilidades Institucionales	Cumplimiento de las Políticas, Normas y Procedimientos Institucionales.	Evalúa: El cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos en el ejercicio de sus funciones (Estatuto Administrativo, Probidad y Transparencia, Prevención de Riesgos, Cuidado del Medio Ambiente, Código de Buenas Prácticas Laborales y todas aquellas que sean atingentes a su actividad).
Gestión de Personas	Liderazgo	Evalúa: a) La capacidad para orientar, inspirar y comprometer a sus colaboradores con una visión y metas comunes, y que estén en línea con los valores y principios de la Institución. b) La rigurosidad en la Planificación y Gestión del Clima Organizacional que permita el adecuado equilibrio laboral-familiar de sus colaboradores. c) La realización de los procesos de Gestión de Personas basados en el merito y la transparencia.
	Gestión del Desempeño	Evalúa: a) La entrega de retroalimentación continua y oportuna a sus colaboradores de acuerdo a los lineamientos Institucionales. b) La realización de reconocimientos explícitos y públicos de los comportamientos valorados por la Institución c) La calidad de la gestión del Proceso de Evaluación del Desempeño Institucional (cumplimiento de las políticas, el reglamento y los plazos) d) La identificación de las brechas de conocimiento y/o competencias de sus colaboradores y la calidad de los Planes de Desarrollo Individual (PDI) que ayuden a minimizarlas.