



ACTUALIZA PROCESO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL NO ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD DE MAGALLANES, SEGÚN SE INDICA.

PUNTA ARENAS, 01 de abril de 2026.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 222

VISTOS:

Las atribuciones que me confieren los D.F.L. N°035 de 03 de octubre de 1981 y N°27 del 27 de diciembre de 2023, publicado con fecha 12 de agosto de 2024; el Decreto Supremo N°138 del 5 de agosto de 2022 de la Subsecretaría de Educación Superior, el Decreto TRA N°10 de fecha 29 de octubre de 2025 de la Universidad de Magallanes, Tomado de Razón el 17 de noviembre de 2025.

CONSIDERANDO:

1. El Decreto con Fuerza de Ley N°1/19653 del 2001, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de bases generales de la administración del estado.

2. La ley N°18.834 de 1989 sobre Estatuto Administrativo, que en su título II párrafo 4° "De las Calificaciones", establece el sistema de calificación para la administración pública.

3. El decreto 1825 de 1998 que aprueba Reglamento de calificaciones del personal afecto del Estatuto Administrativo.

4. La Resolución Exenta N°129 de fecha 22 de enero de 2024 que oficializa proceso de evaluación de desempeño del personal no académico de la Universidad de Magallanes.

5. La necesidad de la Institución de dar inicio al proceso de evaluaciones de desempeño para el personal no académico de la Universidad de Magallanes.

RESUELVO:

1. **ACTUALÍZASE**, el proceso de evaluación de desempeño de forma electrónica aplicable al personal no académico de la Universidad de Magallanes.

Según lo que dispone el artículo 19º inciso 2 del Decreto N.º 1825, de 7 de septiembre de 1998, que aprueba el Reglamento de Calificaciones del personal afecto a Estatuto Administrativo, los funcionarios precalificadores (Jefes Directos) con el objeto de cumplir con la obligación de evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, deberán realizar dicho procedimiento a través del portal sia.umag.cl al personal de su dependencia en el respectivo periodo de calificaciones. El primero comprendiendo desde el 1º de septiembre hasta el 31 de enero, y el segundo, considerando el desempeño del funcionario desde el 1º de febrero hasta el 30 de junio.

Considerando que este instrumento servirá de antecedente





relevante para el proceso de precalificación anual, donde es calificado todo el personal no académico de la Institución, sea que los funcionarios se encuentren en la dotación permanente de planta o bien en la de contrata.

Para este efecto, se enviará a cada jefe directo una notificación de forma electrónica en donde se indique que puede dar inicio al proceso de evaluación al personal que se encuentra bajo su dependencia directa, el cual comprende tres factores, a saber: Rendimiento, Condiciones Personales y Comportamiento Funcionario.

Éstos, a su vez, se dividen en dos subfactores cada uno, obteniéndose, en consecuencia, seis subfactores a evaluar:

RENDIMIENTO: Mide el trabajo ejecutado durante el periodo, en relación a las tareas encomendadas:

- Cumplimiento de labor realizada, que mide la realización de los trabajos asignados y la rapidez y oportunidad en su ejecución.
- Calidad de labor realizada, el cual evalúa las características de la labor cumplida y la ausencia de errores en el trabajo y la habilidad en su ejecución.

CONDICIONES PERSONALES: Evalúa la actitud del funcionario en relación con los demás:

- Interés por el trabajo que realiza, que mide el deseo del funcionario de perfeccionarse en el cumplimiento de sus obligaciones, de proponer la realización de actividades y de soluciones ante los problemas que se presenten y de proponer objetivos o procedimientos nuevos para la mejor realización del trabajo asignado.
- Capacidad para realizar trabajos en equipo, el que mide la facilidad del funcionario en equipo de trabajo, así como la colaboración eficaz que éste presenta cuando se requiere que trabaje con grupos de personas.

COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO: Evalúa la conducta del funcionario en el cumplimiento de sus obligaciones:

- Cumplimiento de normas e instrucciones, el cual mide el respeto a los reglamentos internos e instrucciones de la Institución y a los demás deberes estatutarios.
- Asistencia y puntualidad, que mide la presencia o ausencia del funcionario en el lugar de trabajo y la exactitud en el cumplimiento de la jornada laboral.

Cada uno de estos sub-factores deberá ser evaluado de forma cualitativa de acuerdo a los siguientes conceptos:

- **Óptimo:** Cuando generalmente el desempeño del funcionario excede los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
- **Bueno:** Si es que el desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo.
- **Satisfactorio:** En caso que el desempeño generalmente satisfaga los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
- **Insuficiente:** Cuando el desempeño sea inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.





- **Deficiente:** Si el funcionario no cumple con los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.

Los funcionarios precalificadores deberán indicar una fundamentación para cada evaluación de los sub-factores, la cual debe ser clara y objetiva.

Una vez que el evaluador ingresa al sistema, podrá visualizar un listado con los nombres de todos los funcionarios que se encuentran a su cargo.

2. Déjese sin efecto Resolución Exenta N°129 de fecha 22 de enero de 2024.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.



Firmado por:
ANGGIE CHRIS FLIES AÑÓN
Secretaria General
Universidad de Magallanes



Firmado por:
JOSE FERNANDO MARIPANI MARIPANI
Rector
Universidad de Magallanes

DISTRIBUCIÓN:

DISTRIBUCIÓN: Funcionarios de apoyo a la actividad universitaria - Oficina de partes.

