

INFORME ANEXO DE GESTIÓN DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Directivo:	
Cargo:	
Servicio:	
Ministerio:	

Fecha Nominamiento:	Desde:	Hasta:
---------------------	--------	--------

DIMENSIONES DE EVALUACIÓN (*)

			Nivel en que se evalúa la gestión del directivo			
			Marque con una "X". Para evaluar dentro de nivel 2 o 3, debe cumplir la totalidad de los aspectos señalados en la letra c)			
a) Dimensión	b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en "Nivel 2: Cumple lo establecido".	Nivel 3: Destacado (resultados de evaluación de la subdimensión superan lo solicitado por ley y los organismos reguladores)	Nivel 2: Cumple lo establecido (resultados de evaluación de la subdimensión cumplen con solicitado por ley y los organismos reguladores)	Nivel 1: Por mejorar (resultados de evaluación de la subdimensión no alcanzan a cumplir con solicitado por ley y los organismos reguladores)	Observación (Justificación de evaluación por sobre o bajo nivel 2)
Gestión de la Organización	Eficacia y eficiencia: El directivo debe llevar a cabo tanto los encargos estratégicos de la autoridad, como aquellos propios de la labor de su servicio, con gran orientación hacia resultados, con el compromiso de optimizar para ello los recursos de todo tipo puestos a su disposición y en un tiempo óptimo, a fin de dar respuesta a las demandas de la ciudadanía con la mayor premura y calidad.	<ol style="list-style-type: none"> El directivo cumple los resultados establecidos para el año de evaluación en su convenio de desempeño y evalúa oportunamente a sus ADP de II nivel, respecto del cumplimiento de sus convenios. La institución cumple los compromisos de gestión establecidos en los instrumentos respectivos (PMG o MEI, CDC, entre otros). 				
	Gestión de Personas: El directivo durante su gestión debe contribuir a fortalecer el desarrollo y desempeño de las personas, promoviendo y observando la implementación de las políticas de gestión de personas y la evaluación continua de las brechas para su mejoramiento, así como la implementación de buenas prácticas laborales y el fomento de la participación funcionaria.	<ol style="list-style-type: none"> El directivo implementa, desde el ámbito de su competencia, la política de gestión de personas, de acuerdo al plan anual que para estos efectos, disponga la institución. El directivo promueve y genera condiciones para instancias de diálogo y trabajo colaborativo, en 2 ámbitos: <ol style="list-style-type: none"> Enfoque participativo en la gestión, lo que implica incorporar metodologías de participación en el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de las metas y tareas propias de la institución. Relación con los representantes de los funcionarios, a través de mecanismos tales como gestión de información, definición/participación de agendas de trabajo, entre otros. El directivo promueve condiciones organizacionales para la promoción de los derechos (individuales y colectivos) y, las condiciones y ambientes laborales; con el objeto de cautelar la salud, lograr mejores grados de satisfacción y productividad laboral, desde su ámbito de acción, en el marco del Plan que para estos efectos la institución defina. El directivo gestiona el desempeño de sus colaboradores directos, a través de la definición y uso de perfiles de cargo; metas de gestión; gestión del rendimiento; y, retroalimentación oportuna que permita el aprendizaje y el reconocimiento. 				

			Nivel en que se evalúa la gestión del directivo			
			Marque con una "X". Para evaluarse dentro de nivel 2 o 3, debe cumplir la totalidad de los aspectos señalados en la letra c)			
a) Dimensión	b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en "Nivel 2: Cumple lo establecido".	Nivel 3: Destacado (resultados de evaluación de la subdimensión superan lo solicitado por ley y los organismos reguladores)	Nivel 2: Cumple lo establecido (resultados de evaluación de la subdimensión cumplen con solicitado por ley y los organismos reguladores)	Nivel 1: Por mejorar (resultados de evaluación de la subdimensión no alcanzan a cumplir con solicitado por ley y los organismos reguladores)	Observación (Justificación de evaluación por sobre o bajo nivel 2)
Gobernanza	Transparencia: El directivo público debe promover y respetar el derecho de toda persona, de tomar conocimiento acerca de la información disponible en cualquier entidad estatal. Debe tener la convicción de que tanto al decidir y ejecutar, se encuentra bajo el escrutinio y el control público, así como de las consecuencias de dichos actos.	<ol style="list-style-type: none"> En Transparencia Activa, la institución tiene la información requerida por ley y en los plazos establecidos, promocionando a su vez los datos de Gobierno Abierto publicados en Gobierno Transparente. En relación a la Transparencia Pasiva, la institución entrega respuestas a los ciudadano/as en los plazos establecidos. No tiene sumarios ni sanciones asociadas a la Ley de Transparencia. 				
	Rendición de Cuentas: El directivo debe contar con la facultad de anticipar y responder por sus decisiones y omisiones, así como respecto de los resultados y efectos de su actuar en el ejercicio de la función directiva. De este modo, se somete a la mirada directa de la ciudadanía sobre su quehacer, contribuyendo a ganar legitimidad en el ejercicio del poder público.	<ol style="list-style-type: none"> El servicio realiza anualmente la Cuenta Pública Participativa. El servicio publica los convenios de desempeño suscritos entre los directivos y autoridades, así como las modificaciones a éstos. El servicio realiza e informa oportunamente a Servicio Civil las evaluaciones ADP, para su publicación a la ciudadanía. Asimismo, semestralmente, debe presentar los avances de su gestión, en el informe de seguimiento de su convenio de desempeño. 				
	Participación Ciudadana: El directivo debe promover una cultura de participación, fortaleciendo los espacios de comunicación entre el gobierno y la ciudadanía, aumentando la transparencia, eficacia, eficiencia y efectividad de las políticas públicas.	<ol style="list-style-type: none"> La institución cumple con los mecanismos de participación ciudadana solicitados por ley, que le sean aplicables: acceso a la información relevante, consultas ciudadanas, cuentas públicas participativas y Consejos de la Sociedad Civil. 				

	<p>Promoción y respeto de los Derechos de las Personas ante la Administración del Estado: El directivo promueve los derechos de las personas ante la Administración del Estado por parte de su institución y de los funcionarios a su cargo, con la finalidad de garantizar el derecho de acceso a la información y a la atención oportuna, sin ningún tipo de discriminación arbitraria.</p>	<p>1. La institución cumple con el deber de atención a las personas a través de las OIRS cualquiera sea su canal de atención siguiendo los procedimientos y plazos legales establecidos en el Decreto Supremo N° 680-1990, el cual aprueba instrucciones para el establecimiento de oficinas de información para el público usuario en la administración del Estado y en la Ley N° 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado, respetando los derechos establecidos en la misma ley y en la Constitución Política de la República, respetando y promoviendo el principio a la igualdad y no discriminación en la atención de personas, consignados en la Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Nivel en que se evalúa la gestión del directivo
 Marque con una "X"
 Para evaluarse dentro de nivel 2 o 3, debe cumplir la totalidad de los aspectos señalados en la letra c)

a) Dimensión	b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en "Nivel 2: Cumple lo establecido".	Nivel 3: Destacado (resultados de evaluación de la subdimensión superan lo solicitado por ley y los organismos reguladores)	Nivel 2: Cumple lo establecido (resultados de evaluación de la subdimensión cumplen con solicitado por ley y los organismos reguladores)	Nivel 1: Por mejorar (resultados de evaluación de la subdimensión no alcanzan a cumplir con solicitado por ley y los organismos reguladores)	Observación (Justificación de evaluación por sobre o bajo nivel 2)
Integridad	<p>Ética Institucional: Al directivo público le corresponde identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; apoyándose en los instrumentos y políticas disponibles para prevenir, corregir y reforzar los comportamientos éticos de la institución.</p>	<p>1. La institución elabora, implementa y difunde un Código de Ética, conviniéndose participativamente los estándares, procedimientos y expectativas funcionarias, con el fin de guiar la conducta y servir de referencia para la toma de decisiones, generando una convivencia laboral basada en valores comunes.</p>				
	<p>Probidad: El directivo público debe ejercer su rol de forma intachable, honesta, veraz y leal a la función del cargo, con preeminencia del interés general por sobre el particular, gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales.</p>	<p>1. El servicio tiene actualizadas las declaraciones de patrimonio e intereses de los funcionarios que corresponda, según la normativa vigente. 2. Con respecto a la aplicación de la Ley del Lobby, la agenda pública debe encontrarse actualizada al menos respecto del último mes. 3. El directivo debe dar cumplimiento activo y estricto de la Ley N°20.880 sobre Probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses.</p>				
	<p>Legalidad: El directivo debe liderar, mostrar y promover el respeto a la normativa vigente, entendiendo que en ella se basa el correcto funcionamiento de la Administración del Estado.</p>	<p>1. Que el directivo no haya sido sancionado por sumario administrativo en el año de evaluación*. 2. Con respecto a la institución, que los sumarios administrativos, si los tuviese, hayan sido resueltos dentro de los plazos establecidos según la normativa vigente. 3. Que la institución o el directivo no hayan sido sancionados legalmente por los organismos fiscalizadores, controladores, y judiciales, tales como Contraloría General de la República, Consejo Para la Transparencia, Tribunal de Compra, Tribunales Civiles.</p>				

* No se incluyen en esta evaluación las investigaciones sumarias en curso, sólo aquellos sumarios en que exista sanción.