



# **ACOMPañAMIENTO y DESARROLLO DIRECTIVO**

## **Encuentro con Altos Directivos Públicos**

Diciembre 5 de 2017

# **Servicio Civil**



# ACOMPañAMIENTO

## ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS



## **La importancia del Acompañamiento Directivo**

- 1. Gobernabilidad y entornos: complejidad en el ejercicio del rol.**
2. Generación de Identidad y sentido de pertenencia.
- 3. Apoyo estratégico para contribuir a una gestión de excelencia del ADP (en ciclos)**
4. Generación de Valor Público.

**MODELO  
ACOMPañAMIENTO  
DIRECTIVO**



# **INSTRUCTIVOS**



## Ciclos del Desarrollo ADP: Actividades e Hitos Principales





## INDUCCIÓN



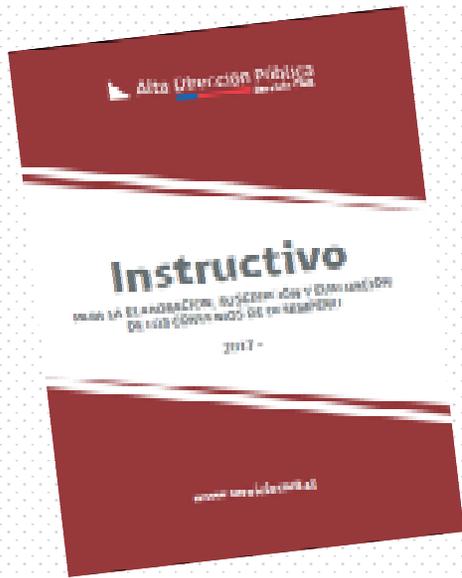
**Desarrollar un programa de inducción compartido entre Servicio Civil y los Ministerios y Servicios.**

**Objetivo:** lograr que quien asume el cargo se apropie del mismo en un breve plazo, facilitando la adaptación a la organización.

**Actores principales:** jefatura directa, equipos de gestión y desarrollo de personas, equipos de gabinete.

**Principales actividades involucradas del Servicio Civil:**

Inducción	(1) Jornadas, reuniones de
	(2)



## DESEMPEÑO



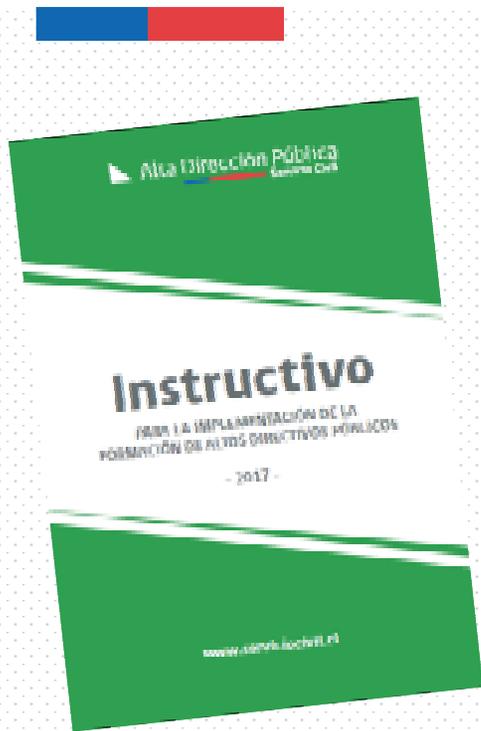
Orientado a la asistencia técnica experta para cumplir con indicaciones en la elaboración, suscripción y evaluación del CD y para lograr una evaluación directiva de calidad.

**Objetivo:** orientar a los distintos responsables de la elaboración, suscripción, modificación y evaluación del CD (contenidos, condiciones y plazos) para contribuir a una evaluación efectiva del desempeño y resultados organizacionales esperados.

**Actores principales:** altos directivos públicos, autoridades, contrapartes de los CD y SICDE.

**Principales actividades involucradas del Servicio Civil:**

- (1) Asistencia y revisión propuesta y suscripción de CD
- (2) Asistencia modificaciones, seguimiento y evaluación.
- (3) Operación SICDE para el ADP



## FORMACION

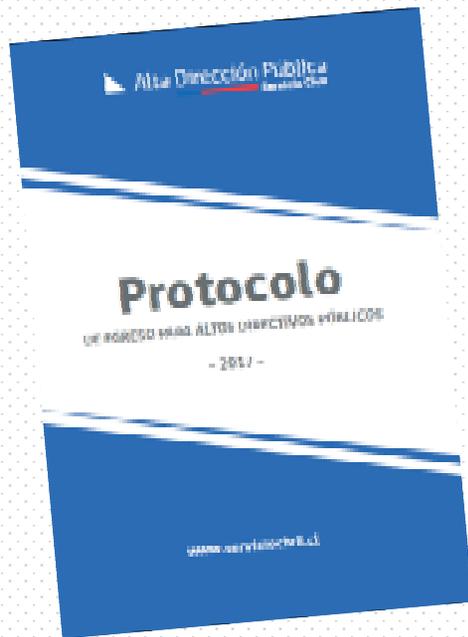


**Desarrollo de las competencias del perfil ADP a través de programas de formación del Servicio Civil, así como de los propios Servicios.**

**Objetivo:** entrenar y desarrollar las competencias del ADP para mejorar los resultados de su gestión.

**Actores principales:** altos directivos públicos, autoridades, equipos de Gestión y Desarrollo de Personas.

**Principales actividades involucradas del Servicio Civil:**  
(1) Talleres en competencias/habilidades directivas.  
(2) Seminarios y conversatorios.



## EGRESO



**Acompañamiento y guías normativas para las distintas formas de egreso.**

**Objetivo:** resguardar el buen trato, la dignidad y el respeto hacia los directivos una vez es desvinculado o egresa del cargo, disminuyendo los efectos negativos para la organización y los servicios a la ciudadanía.

**Actores principales:** jefatura directa, equipos Gestión y Desarrollo de Personas, equipos Jurídicos de los Servicios.

**Principales actividades involucradas del Servicio Civil:**  
(1) Entrevista de egreso (voluntaria)  
(2) Asistencia jurídica y experto en indemnizaciones del SC.

# **EVALUACIÓN DIRECTIVA**

# MODELO ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO





## Nuevo Sistema de Evaluación Convenio de Desempeño

### Gestión de la Organización:

Eficacia y eficiencia  
Gestión de Personas

### Gobernanza:

Transparencia  
Rendición de cuentas  
Participación ciudadana

### Integridad:

Cumplimiento de legalidad  
Probidad  
Ética Institucional

La evaluación del directivo público actual, permite **medir los resultados de gestión organizacional**: eficacia, eficiencia y en algunos casos, indicadores de gestión de personas.

Siendo un **desafío** del Modelo de Desarrollo que se incorporen en la actual evaluación otro tipo de resultados relacionados con la **gobernanza** y la **integridad** de la gestión.

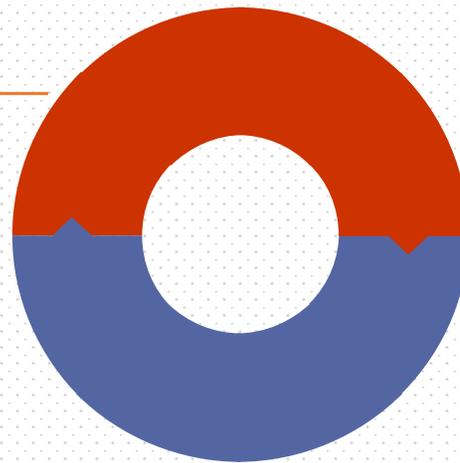


## Objetivos Evaluación Directiva

Mostrar los **resultados de la gestión directiva** en forma **integral**, valorizando **la gestión del directivo y su contribución a la creación del valor público** dentro de su Institución.

### Evaluación anual convenio

Cumplimiento de metas comprometidas para el año de gestión.



### Informe de gestión ADP

**Complementa** los resultados anuales del convenio ADP, mostrando resultados de gestión en otros ámbitos del MAD.



## SICDE : Nueva Herramientas para la Gestión del Desempeño



Evaluación ahora será a través del **sistema informático**: **informe de gestión del directivo** y la **evaluación anual del CD** de la autoridad **serán en línea**.



Almacenará y permitirá gestionar **toda la información** del Ciclo de Desarrollo del ADP.



# Prueba: Evaluación Anual del CD



SERVICIO CIVIL  
Gobierno de Chile

## PROCESOS INTEGRADOS

DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Inicio Acompañamiento ADP Opciones

Lunes 27 de noviembre de 2017

WALDO CÉSAR ALFARO MARTÍNEZ ( walfaro@sence.cl )  
Director/a Regional Maule / Sin

### Resumen de mis actividades pendientes

En esta sección se muestran las actividades pendientes asociadas a su perfil de usuario. Primero se muestran Mensajes por leer y Documentos por firmar en caso de tener alguna de estas pendientes. Luego se muestra una tabla indicando el nombre del memo conductor y la actividad asociada.

### Evaluación 3242 Director/a Regional Maule

Procesar

N° expediente	Expediente	Actividad	Solicitante	Motivo	Fecha Inicio	Fecha Tpe	Sistema	¿Eliminar?
58/2016	<u>Proceso concurso concurso 3242</u>	<u>Evaluación anual convenio de desempeño</u> Ministerio del Trabajo y Previsión Social Servicio Nacional de Capacitación y Empleo Dirección Regional Maule			27-11-2017	06-03-2019	Concurso ADP	

# Prueba: Informe de Gestión ADP

a) Dimensión	b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel 2 'Cumple lo establecido'	Nivel en que el directivo autoevalúa su gestión				Justificación	Evidencia
			Nivel 3: Destacado	Nivel 2: Cumple lo establecido	Nivel 1: Por mejorar	No aplica		
	<p><b>Eficacia y eficiencia:</b></p> <p>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 preñura y calidad.</p>	<p>1. 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.</p> <p>2. La institución cumple los compromisos de gestión establecidos en los instrumentos respectivos (PIG o HEI, CDC, entre otros).</p> <p>3. Se considerará como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para promover la eficiencia y la eficacia.</p>	⊖	⊖	⊖	⊖		
	<p><b>Gestión de Personas:</b></p> <p>El directivo durante su gestión debe contribuir a fortalecer el</p>	<p>1. El directivo implementa, desde el ámbito de su competencia, la política de gestión y desarrollo de personas, de acuerdo al plan anual que para estos efectos,</p>						

Archivo Tipo  
Agregar archivo





## SICDE y nuevo Informe de Gestión ADP: Condiciones



Se implementará a partir del 1 de enero de 2018



Estará disponible para el nivel que ya se encuentren en SICDE



Los ADP que quieran integrarse al sistema pueden hacerlo voluntariamente.



Durante la segunda semana de diciembre se citarán a las contrapartes para capacitarlas.



**APP ADP**