



**APRUEBA CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2016  
ENTRE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL Y EL  
MINISTERIO DE HACIENDA**

**RESOLUCIÓN EXENTA N°2027**

**SANTIAGO, - 7 DIC 2015**

**VISTOS:**

El Título III de la Ley 19.882, Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil; el artículo 7° de la Ley N°19.553; el artículo primero de la Ley N°19.882; el Decreto Supremo de Hacienda N°983 de 2003, modificado por el Decreto Supremo N°787, de 2004; la Resolución N°1600 de 2008 de la Contraloría General de la República; el Oficio Ordinario N°208 de 2012 de la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Oficio Ordinario N° 3094 de 2012 del Ministerio de Hacienda;

**CONSIDERANDO:**

Que, en conformidad al artículo 7° de la Ley N°19.553, en concordancia con el Artículo 4<sup>to</sup> de la Ley N°19.882, el incremento por desempeño colectivo, será concedido a los funcionarios que realicen sus actividades por equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación con el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para cada uno de ellos;

Que, de acuerdo a las disposiciones legales antes citadas, las metas, mecanismos de verificación y demás variables relacionadas, conjuntamente con los respectivos equipos, unidades y áreas, quedarán establecidos en un convenio de desempeño que anualmente deberán suscribir los servicios con el ministro correspondiente;

Que, en ese contexto, la Dirección Nacional del Servicio Civil remitió al Ministerio de Hacienda, la propuesta de Convenio de Desempeño Colectivo para el periodo 1° de enero – 31 de diciembre de 2016, mediante Oficio N° 3117 de 30 de octubre de 2015;

Que, el Ministerio de Hacienda aprobó la propuesta enviada y sancionó dicho convenio, mediante Resolución Exenta N°391 de fecha 16 de noviembre de 2015.



*Handwritten signature*

**RESUELVO:**

**APRUÉBESE CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2016** suscrito entre el Ministerio de Hacienda y la Dirección Nacional de Servicio Civil, para el período 1° de enero – 31 de Diciembre de 2016, cuyo documento meramente anexado, forma parte integrante de la presente resolución.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

  
*Rodrigo Egaña Baraona*  
**RODRIGO EGAÑA BARAONA**  
DIRECTOR

**V° B°**  
**SUBSECRETARIO DE HACIENDA**  
**ALEJANDRO MICCO AGUAYO**

  
  
*[Signature]*  
**FSD/CFG/JJB/SOA/dbv**

**Distribución:**

- Subdirección Alta Dirección Pública.
- Subdirección Desarrollo de las Personas.
- División Jurídica.
- División de Gestión y Desarrollo Institucional.
- Unidad de Auditoría Interna.
- Of. Partes.



Auditoría Ministerial  
COC/vta  
11-11-2015  
E10211/2015

MINISTERIO DE HACIENDA

- 1 DIC. 2015

TOTALMENTE TRAMITADO  
DOCUMENTO OFICIAL

APRUEBA CONVENIO DE DESEMPEÑO  
COLECTIVO AÑO 2016 DE LA  
DIRECCIÓN DEL SERVICIO CIVIL.



EXENTA N° 391

SANTIAGO, 16 NOVIEMBRE 2015

**VISTOS:** Lo dispuesto en el artículo 7° de la ley 19.553; la letra c) del artículo segundo transitorio de la ley 19.882; el Decreto Supremo de Hacienda N° 983, de 2003; los artículos 23° y 24 del D.F.L. N° 1 – 19653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 2000, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Resolución N° 1.600, de la Contraloría General de la República, de 2008; el Oficio N° 3117 de 30 de octubre de 2015, del Director Nacional del Servicio Civil; y

**CONSIDERANDO:**

Que, en conformidad a lo establecido en el artículo 7° de la ley N° 19.553 (Asignación de Modernización), sustituido en su texto por el número 4), del Artículo Primero, de la ley N° 19.882, el incremento por desempeño colectivo, será concedido a los funcionarios que realicen sus actividades por equipos, unidades o áreas de trabajo, en relación con el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para cada uno de ellos.

Que, de acuerdo a la disposición legal antes citada, las metas, mecanismos de verificación y demás variables relacionadas, conjuntamente con los respectivos equipos, unidades o áreas, quedarán establecidos en un convenio de desempeño que anualmente deberán suscribir los servicios con el ministro correspondiente.

Que, de acuerdo a lo señalado en los considerandos precedentes, el Ministerio de Hacienda y el Director Nacional del Servicio Civil, vienen en celebrar el siguiente convenio relacionado con el cumplimiento de las metas asociadas al incremento de desempeño colectivo de los funcionarios de dicha Repartición, para el período 1° de enero al 31 de diciembre del año 2016, dicto la siguiente,

## RESOLUCIÓN:

**APRUÉBASE** el siguiente convenio de desempeño, celebrado entre el Ministro de Hacienda y el **Director Nacional del Servicio Civil**, relacionado con el cumplimiento de desempeño colectivo de la Asignación de Modernización establecida por la Ley N°19.553, para el período 1° de enero al 31 de diciembre de 2016, que pasa a formar parte integrante de esta Resolución:

### CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2016 MINISTERIO DE HACIENDA DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

En Santiago, 28 de octubre de 2015, entre Don Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda, y Don Rodrigo Egaña Baraona, Director Nacional del Servicio Civil, acuerdan lo siguiente;

#### TENIENDO PRESENTE:

Lo establecido en:

- La Ley N° 19.882, sobre Nuevo Trato Laboral y Sistema de Alta Dirección Pública, y especialmente en los artículos primero y segundo transitorio de la citada Ley;
- El artículo N° 7 de la Ley N° 19.553;
- El Decreto N°983 del 12 de Enero del 2004, que aprobó el reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo;

#### PRIMERO:

Suscribir el presente Convenio de Desempeño Colectivo, cuyos elementos constitutivos se detallan a continuación:

#### 1.- Objetivo del Convenio:

Los objetivos de este Convenio de Desempeño, son, por una parte, dotar a los jefes superiores del Servicio de herramientas destinadas a mejorar la gestión institucional e incentivar el trabajo en equipo de los funcionarios públicos y, por otra, establecer los compromisos de gestión de los distintos equipos de trabajo que permitirán una evaluación con elementos objetivos, del cumplimiento de dichos compromisos.

La elaboración de los compromisos de gestión, que forman parte de este convenio, se ha realizado en función de las áreas prioritarias, los objetivos estratégicos, incorporados en los Formularios A1 "Definiciones Estratégicas" y H "Indicadores de Desempeño", respectivamente.

## **2.- Identificación de los Equipos de Trabajo**

En consideración a la estructura del Servicio Civil, que se encuentra organizada sobre la base de un criterio de carácter funcional, se decidió establecer los equipos de trabajo siguiendo este mismo criterio.

De esta manera, las unidades de trabajo para la formulación del Convenio de Desempeño Colectivo del Servicio Civil para el año 2016, ha considerado los distintos actores involucrados e incorporado los elementos que permitan dar cuenta de las prácticas laborales y de la estructura operativa de sus unidades.

Así, se han definido cinco equipos de trabajo que desarrollan acciones relevantes para el cumplimiento de la misión institucional y son responsables de conducir e implementar los procesos que aportan a su mejor desempeño:

- **Equipo Dirección**, integrado por: Gabinete, Área de Comunicaciones, Auditoría Interna y Secretaría Técnica del Consejo.
- **Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales**, integrado por: División Jurídica y de Asuntos Institucionales.
- **Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública**, integrado por: Subdirección de Alta Dirección Pública.
- **Equipo Subdirección Desarrollo de las Personas**, integrado por: Subdirección Desarrollo de las Personas.
- **Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional**, integrado por: División de Gestión y Desarrollo Institucional.

La identificación de los funcionarios que integran cada uno de éstos equipos de trabajo, así como de los responsables de cada uno de ellos, se detallan en el Anexo N° 1, que se adjunta al presente convenio.

## **3.- Metas e Indicadores de Gestión.**

Los equipos de trabajo identificados en el punto anterior, han definido un conjunto de metas de gestión para el periodo comprendido entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre del año 2016, que consideran en su formulación, los indicadores de gestión, los medios de verificación y ponderadores respectivos de cada una de las metas establecidas. Asimismo, se han identificado los plazos de cumplimiento para cada uno de los compromisos definidos.

El detalle de los compromisos de desempeño colectivo por cada equipo de trabajo, con sus metas, plazos y ponderaciones se presentan en el Anexo N° 2, que se adjunta al presente instrumento.

**4.- De la forma de Evaluación del cumplimiento de las metas.**

El Servicio Civil, aplicará lo establecido en el Reglamento respectivo, esto es, un sistema de evaluación que contempla, a lo menos, una evaluación de avance parcial en el cumplimiento de las metas, la que se realizará a partir del segundo semestre del año 2016 y una evaluación final que se realizará durante el mes de Enero del año 2017.

Las evaluaciones de avance y cumplimiento final las realizará la División de Gestión y Desarrollo Institucional, dependiente de la Dirección, la que enviará los informes al Director del Servicio, quién posteriormente los hará llegar al Ministerio de Hacienda.

**SEGUNDO:**

Déjese establecido que los anexos que se acompañan constituyen parte integrante de éste Convenio.

**TERCERO:**

El presente instrumento se firma en 2 ejemplares de idéntico tenor y data.

**Rodrigo Egaña Baraona**

**Director Nacional de Servicio Civil**

**Rodrigo Valdés Pulido**

**Ministro de Hacienda**

EQUIPO	N°	NOMBRE	SUBDIRECCIÓN/DIVISIÓN/ÁREA
EQUIPO DIRECCIÓN	1	George-Nascimento Avendaño Mariana Berenice	Jefe de Equipo
	2	Alvear Neira Paula Andrea	Área de Comunicaciones y Participación Ciudadana
	3	Andrade Velásquez Mario Roberto	Auditoría Interna
	4	Castillo Agurto Juan Pablo	Gabinete
	5	Faúndez Orellana Fernando Antonio	Área de Comunicaciones y Participación Ciudadana
	6	Muñoz Soto César Antonio	Área de Comunicaciones y Participación Ciudadana
	7	Prieto Fuentes Daniela Andrea	Secretaría Técnica del CADP
	8	Ross Silva Katherine Susana	Gabinete
	9	Salas Gutiérrez Alvaro Andrés	Gabinete
	10	Salinas Gonzalez Jacqueline Viviana de las Mercedes	Secretaría Técnica del CADP
	11	Salinas Gonzalez Lilian Victoria Rossana	Gabinete
	12	Sau Villanueva Patricia Alejandra	Área de Comunicaciones y Participación Ciudadana
	13	Uribe Toledo Matias Raúl	Dirección
EQUIPO DIVISIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	1	Bravo Álvarez Juan Ignacio	Jefe de Equipo
	2	Aguilar Bustamante Mónica Patricia	Área Administración y Finanzas
	3	Aldana Huenumán Jenny Ángela	Área Gestión de Información
	4	Alvarado Palma Fabián Gonzalo	Área Administración y Finanzas
	5	Araya Ortiz Jorge Hernán	Área Gestión de Información
	6	Arce Lara Lorena Soledad	Área Gestión de Información
	7	Bilbao Brañes Claudia Alejandra	Área Planificación y Gestión de Procesos
	8	Bordones Armijo Gustavo Cristian	Área Tecnologías de Información
	9	Bravo Véjares Daniela Andrea	Área Planificación y Gestión de Procesos
	10	Carvajal Leban Antonieta del Carmen	Área Tecnologías de Información
	11	Cisternas Acevedo Rita Carolina	Área Administración y Finanzas
	12	D'Andrea Guzmán Claudia Patricia	Área Administración y Finanzas
	13	Díaz Salgado Carola Isabel	Área Gestión de Personas
	14	Escuti Popelka Silvia Elizabeth	Área Gestión de Personas
	15	Espinoza Moya Nicole del Carmen	Área Administración y Finanzas
	16	Fernández Muñoz Anita María	Área Administración y Finanzas
	17	González Ávalos Cristián Andrés	Área Gestión de Información
	18	González Fonseca Rodrigo Álvaro	Área Tecnologías de Información
	19	López Olivares Javier Francisco	Área Tecnologías de Información
	20	Mac-Lean Gutiérrez Luis Heriberto	Área Administración y Finanzas
	21	Marambio Reyes Marcelo Patricio	Área Administración y Finanzas
	22	Maripani Navarro Patricio Rene	Área Tecnologías de Información
	23	Martínez Ardila Leidy Sorely	Área Gestión de Información
	24	Melillán Castillo Pablo Alberto	Área Administración y Finanzas
	25	Montero Moraleda Jaime Cesar	Área Tecnologías de Información
	26	Neira Mellis Verónica Isabel	Área Gestión de Personas
	27	Miño Guerrero Daniela Paz	Área Administración y Finanzas
	28	Ortiz Álvarez Sonia Daniela	Área Planificación y Gestión de Procesos
	29	Pino Plaza Paulina Andrea	Área Gestión de Personas
	30	Reyes Arandea María Fernanda	Área Administración y Finanzas
	31	Reyes Muñoz Jorge Alexis	Área Administración y Finanzas
	32	Reyes Pereira Daniela Del Carmen	Área Administración y Finanzas
	33	Ruiz Salomón Ronald Eduardo	Área Administración y Finanzas
	34	Saavedra Barros Elizabeth Alejandra	Área Gestión de Personas
	35	Solis Vargas Felipe Ignacio	Área Gestión de Personas

	36	Soto Moreira Christopher Daniel	Área Administración y Finanzas
	37	Suarez Medina Priscilla Andrea	Área Administración y Finanzas
	38	Torres Martínez Sandra Cecilia	Área Gestión de Información
	39	Vargas Yáñez Valeria del Carmen	Área Gestión de Personas
<b>EQUIPO DIVISIÓN JURÍDICA Y ASUNTOS INSTITUCIONALES</b>	1	<b>Silva Duran Francisco Jose</b>	<b>Jefe de Equipo</b>
	2	Alarcón Lastra Olga Marlen	División Jurídica y Asuntos Institucionales
	3	Barrientos Alderete Paola Andrea	División Jurídica y Asuntos Institucionales
	4	Bravo Acevedo Rodrigo	División Jurídica y Asuntos Institucionales
	5	Fuenzalida Guerra Claudia Paola	División Jurídica y Asuntos Institucionales
	6	Pizarro Donoso Nelson Rodrigo	División Jurídica y Asuntos Institucionales
	7	Rojas Wettig Magdalena	División Jurídica y Asuntos Institucionales
	8	Silva Páez Catalina Constanza	División Jurídica y Asuntos Institucionales
<b>EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA</b>	1	<b>Pefouloglou Gattas Basilios Alexandros</b>	<b>Jefe de Equipo</b>
	2	Ábalos Badilla Daniel Cristóbal	Subdirección de Alta Dirección Pública
	3	Ahumada Pérez Macarena Celeste	Área Alta Dirección Pública
	4	Benavides Navarrete Noelia Yanina	Subdirección de Alta Dirección Pública
	5	Bermúdez Gómez Susana del Pilar	Área Alta Dirección Pública
	6	Calderón Cabrera Paulina Andrea	Área Educación
	7	Calderon Gómez Fernando Hernán	Subdirección de Alta Dirección Pública
	8	Campos Campos Gustavo Alejandro	Área Alta Dirección Pública
	9	Cantillana Paredes Juan Francisco	Área Alta Dirección Pública
	10	Carrizo Santiago Daniella Antonieta	Subdirección de Alta Dirección Pública
	11	Castañeda Molina Ingrid Carolina	Área Alta Dirección Pública
	12	Chaparro Egaña María Jesús	Área Educación
	13	Cordovez Arriagada Carolina Denisse	Subdirección de Alta Dirección Pública
	14	Cornejo Cuevas Héctor Andrés	Subdirección de Alta Dirección Pública
	15	D'Andrea Palominos Leslie Del Rosario	Subdirección de Alta Dirección Pública
	16	De La Calle Sepúlveda Carlos Andrés	Área Alta Dirección Pública
	17	Dupuy López Beatriz Carmen	Área Educación
	18	Espinoza Latú Valeria Andrea	Área Alta Dirección Pública
	19	Fuenzalida Ramírez Angélica Patricia	Área Educación
	20	Gallardo Jamasmie María Alejandra	Área Educación
	21	Gálvez Villella Osvaldo Mauricio	Área Alta Dirección Pública
	22	Gebauer Peña Verónica Solange	Área Educación
	23	Godoy Correa Elisa Carolina	Subdirección de Alta Dirección Pública
	24	González Ruedas Luis Alberto	Subdirección de Alta Dirección Pública
	25	Gutiérrez Pizarro María Eugenia	Área Alta Dirección Pública
	26	Hasbún Faila Claudia Antonella	Área Alta Dirección Pública
	27	Macaya Landeros Paz Verónica	Área Alta Dirección Pública
	28	Mendoza Inzunza Carmen Jimena	Área Educación
	29	Moraga Pavéz María Cecilia	Área Educación
	30	Müller Valdivia Conrado Ernesto	Área Alta Dirección Pública
	31	Olea Silva Carmen Paz	Área Educación
	32	Oyarzún Coba Patricia Macarena	Área Alta Dirección Pública
	33	Pino Dominguez Germán Andrés	Área Educación
	34	Pizarro López Juan José	Área Alta Dirección Pública
	35	Quiroga Bachur María Soledad	Subdirección de Alta Dirección Pública
	36	Reyes Muñoz Cesar Antonio	Área Alta Dirección Pública
	37	Rivera Leiva Marcela Soledad	Área Educación
	38	Rodríguez Brehme Daniela Paulina	Área Alta Dirección Pública
	39	Rojas Cáceres Karen del Piñar	Área Alta Dirección Pública

	40	Román Caro Ricardo Andrés	Área Alta Dirección Pública
	41	Ruiz Vásquez Pablo Andrés	Área Alta Dirección Pública
	42	Silva Concha Carolina Isabel	Subdirección de Alta Dirección Pública
	43	Soto Duarte Claudia Andrea	Área Alta Dirección Pública
	44	Ugarte Espinoza Alexander Mauricio	Subdirección de Alta Dirección Pública
	45	Ulloa Baesler Valentina Evelyn	Área Alta Dirección Pública
	46	Umaña García Ximena Andrea	Área Educación
	47	Ureta Silva Romina Alejandra	Subdirección de Alta Dirección Pública
	48	Velásquez Ruiz Claudia Yukova	Área Educación
	49	Vera Silva Pamela de Lourdes	Subdirección de Alta Dirección Pública
	50	Villaruel Nuñez Dinka Natacha	Subdirección de Alta Dirección Pública
<b>EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>	<b>1</b>	<b>Guerra Loins Pedro Gustavo</b>	<b>Jefe de Equipo</b>
	2	Aguilera Leyton Carolina Andrea	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	3	Andrades Segura Ingrid del Carmen	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	4	Atenas Igor Isabel Margarita	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	5	Barrales Pardo Marcela Beatriz	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	6	Belmar Flores Fernando Alejandro	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	7	Campos Tapia Patricia Elena	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	8	Carvajal Aravena Maria Elisa	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	9	Cerda Díaz Delia Ninowska	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	10	Cerda Ríos Claudia de los Ángeles	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	11	Ensignia Ericas André Pasian	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	12	González Poblete Claudia Andrea	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	13	Herrera Tobar Paola Guacolda	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	14	Jiménez Sandoval Karen Andrea	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	15	Labra Madariaga Jose Manuel	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	16	Marchant Guzmán Hugo Eduardo	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	17	Meneses Herrera Margarita Beatriz	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	18	Montero Ruiz Marcela Alejandra	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	19	Perez Arteaga Julia Lorena	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	20	Triviño Guerrero Daniel Patricio	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	21	Ureta Sánchez Lorena Alejandra	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	22	Valdivieso Fernández Cristóbal	Subdirección de Desarrollo de las Personas
	23	Vega Solís Carlos Patricio	Subdirección de Desarrollo de las Personas

**CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2016**  
**MINISTERIO DE HACIENDA**  
**DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

En Santiago, 28 de octubre de 2015, entre Don Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda, y Don Rodrigo Egaña Baraona, Director Nacional del Servicio Civil, acuerdan lo siguiente;

**TENIENDO PRESENTE:**

Lo establecido en:

- La Ley N° 19.882, sobre Nuevo Trato Laboral y Sistema de Alta Dirección Pública, y especialmente en los artículos primero y segundo transitorio de la citada Ley;
- El artículo N° 7 de la Ley N° 19.553;
- El Decreto N°983 del 12 de Enero del 2004, que aprobó el reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo;

**PRIMERO:**

Suscribir el presente Convenio de Desempeño Colectivo, cuyos elementos constitutivos se detallan a continuación:

**1.- Objetivo del Convenio:**

Los objetivos de este Convenio de Desempeño, son, por una parte, dotar a los jefes superiores del Servicio de herramientas destinadas a mejorar la gestión institucional e incentivar el trabajo en equipo de los funcionarios públicos y, por otra, establecer los compromisos de gestión de los distintos equipos de trabajo que permitirán una evaluación con elementos objetivos, del cumplimiento de dichos compromisos.

La elaboración de los compromisos de gestión, que forman parte de este convenio, se ha realizado en función de las áreas prioritarias, los objetivos estratégicos, incorporados en los Formularios A1 "Definiciones Estratégicas" y H "Indicadores de Desempeño", respectivamente.

**2.- Identificación de los Equipos de Trabajo**

En consideración a la estructura del Servicio Civil, que se encuentra organizada sobre la base de un criterio de carácter funcional, se decidió establecer los equipos de trabajo siguiendo este mismo criterio.

De esta manera, las unidades de trabajo para la formulación del Convenio de Desempeño Colectivo del Servicio Civil para el año 2016, ha considerado los distintos actores involucrados e incorporado los elementos que permitan dar cuenta de las prácticas laborales y de la estructura operativa de sus unidades.

Así, se han definido cinco equipos de trabajo que desarrollan acciones relevantes para el cumplimiento de la misión institucional y son responsables de conducir e implementar los procesos que aportan a su mejor desempeño:

- **Equipo Dirección**, integrado por: Gabinete, Área de Comunicaciones, Auditoría Interna y Secretaría Técnica del Consejo.
- **Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales**, integrado por: División Jurídica y de Asuntos Institucionales.
- **Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública**, integrado por: Subdirección de Alta Dirección Pública.
- **Equipo Subdirección Desarrollo de las Personas**, integrado por: Subdirección Desarrollo de las Personas.
- **Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional**, integrado por: División de Gestión y Desarrollo Institucional.

La identificación de los funcionarios que integran cada uno de éstos equipos de trabajo, así como de los responsables de cada uno de ellos, se detallan en el Anexo N° 1, que se adjunta al presente convenio.

### **3.- Metas e Indicadores de Gestión.**

Los equipos de trabajo identificados en el punto anterior, han definido un conjunto de metas de gestión para el período comprendido entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre del año 2016, que consideran en su formulación, los indicadores de gestión, los medios de verificación y ponderadores respectivos de cada una de las metas establecidas. Asimismo, se han identificado los plazos de cumplimiento para cada uno de los compromisos definidos.

El detalle de los compromisos de desempeño colectivo por cada equipo de trabajo, con sus metas, plazos y ponderaciones se presentan en el Anexo N° 2, que se adjunta al presente instrumento.

### **4.- De la forma de Evaluación del cumplimiento de las metas.**

El Servicio Civil, aplicará lo establecido en el Reglamento respectivo, esto es, un sistema de evaluación que contempla, a lo menos, una evaluación de avance parcial en el cumplimiento de las metas, la que se realizará a partir del segundo semestre del año 2016 y una evaluación final que se realizará durante el mes de Enero del año 2017.

Las evaluaciones de avance y cumplimiento final las realizará la División de Gestión y Desarrollo Institucional, dependiente de la Dirección, la que enviará los informes al Director del Servicio, quién posteriormente los hará llegar al Ministerio de Hacienda.

**SEGUNDO:**

Déjese establecido que los anexos que se acompañan constituyen parte integrante de éste Convenio.

**TERCERO:**

El presente instrumento se firma en 2 ejemplares de idéntico tenor y data.



*Rodrigo Egaña Baraona*  
**Rodrigo Egaña Baraona**

**Director Nacional de Servicio Civil**



*Rodrigo Valdés Pulido*  
**Rodrigo Valdés Pulido**

**Ministro de Hacienda**



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*



**CONVENIO DESEMPEÑO COLECTIVO 2016  
DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

<b>EQUIPOS DE TRABAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Equipo Dirección, integrado por:</u> Gabinete, Área de Comunicaciones, Auditoría Interna y Secretaría Técnica del Consejo.</li> <li>- <u>Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales, integrado por:</u> División Jurídica y de Asuntos Institucionales.</li> <li>- <u>Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública, integrado por:</u> Subdirección de Alta Dirección Pública.</li> <li>- <u>Equipo Subdirección Desarrollo de las Personas, integrado por:</u> Subdirección Desarrollo de las Personas.</li> <li>- <u>Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional, integrado por:</u> División de Gestión y Desarrollo Institucional.</li> </ul>
<b>CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada meta contenida en el Convenio para todos los equipos de trabajo tendrá un programa de trabajo que se formalizará en marzo del año 2016 con el detalle de las actividades a la División de Gestión y Desarrollo Institucional.</li> <li>- Toda modificación al programa de trabajo deberá ser solicitada formalmente al Jefe de Servicio y autorizada por éste.</li> </ul>
<b>MONITOREO Y EVALUACIÓN INTERNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La División de Gestión y Desarrollo Institucional, a través del Área de Planificación y Control de Gestión, realizará un monitoreo trimestral a todos los programas de trabajo de cada meta.</li> </ul>
<b>EVALUACIÓN PARCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durante el tercer trimestre del año 2016 se realizará la evaluación parcial del cumplimiento de metas al 30 de junio del año en curso.</li> </ul>
<b>EVALUACIÓN FINAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durante los primeros 15 días de enero del año 2017 los equipos de trabajo remitirán la información correspondiente al cumplimiento de metas para ser elaborado el informe final que se remitirá al Sr. Ministro de Hacienda.</li> </ul>

**CONVENIO DESEMPEÑO COLECTIVO 2016  
EQUIPO DIRECCIÓN**

Jefa de Equipo: Mariana George-Nascimento, Secretaría Técnica del CADP

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</li> <li>- Fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública, a nivel central, regional y municipal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</li> <li>- Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.</li> </ul>	<p>Difundir la reforma al Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) a los actores relevantes del Sistema.</p> <p>*La meta está supeditada a la aprobación de la Ley que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública. Si al mes de julio del año 2016 la Ley que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública no se encuentra aprobada, se solicitará la modificación de la meta y reemplazará por otra actividad relativa a la tramitación y aprobación del proyecto de ley.</p>	<p>Se realizarán tres (3) actividades de difusión de los contenidos de la reforma al SADP, sus principales cambios y nuevas iniciativas. Las actividades podrán ser charlas o capacitaciones a actores relevantes del Sistema como; funcionarios de la Subdirección de Alta Dirección Pública, profesionales de las consultoras de evaluación de candidatos, Profesionales Expertos y/o Representantes de Ministerios y Servicios en Comités de Selección.</p>	3 Actividades de difusión	<p>Total de actividades de difusión desarrolladas</p> <p align="center"><b>Meta = 3</b></p>	50%	Dic. 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Material de difusión (PPT, minutas y/o documentos).</li> <li>- Listas de asistencia a las actividades.</li> <li>- Informe final de acciones realizadas que contenga el análisis de la realización de las actividades.</li> </ul>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</li> <li>- Fortalecer el SADP, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública, a nivel central, regional y municipal.</li> <li>- Contribuir al diseño e implementación de la modernización del empleo público, a través del desarrollo de políticas y prácticas de gestión de personas en la Adm. Civil del Estado.</li> <li>- Contribuir al fortalecimiento de las relaciones que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios, a través del establecimiento de una agenda de trabajo en materias relacionadas al empleo público.</li> <li>- Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</li> <li>- Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.</li> <li>- Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</li> <li>- Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.</li> </ul>	<p>Diseñar e implementar una Estrategia de Comunicaciones del Servicio Civil 2015-2018.</p>	<p>Para el cumplimiento de la meta se contempla lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar e implementar una Estrategia de Comunicación Externa, desagregando los diferentes públicos asociados a cada producto y/o servicio estratégicos.</li> <li>- Diseñar e implementar una Estrategia de Comunicación Interna implementable en forma integrada y corresponsable por las distintas áreas del servicio.</li> </ul> <p>El tiempo utilizado para el diseño de la Estrategia de Comunicación Externa e Interna estará indicado en el programa de trabajo formalizado en marzo 2016 y no podrá exceder el primer semestre del año.</p>	<p>Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para el diseño e implementación de una Estrategia de Comunicaciones del Servicio Civil 2015-2018.</p>	<p>(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*100</p> <p><b>Meta= 100%</b></p>	50%	Dic. 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de trabajo que señale los productos entregables.</li> <li>- Informe final que contenga el diseño y los resultados de la implementación de la Estrategia de Comunicación Externa e Interna.</li> </ul>

## EQUIPO DIVISIÓN JURÍDICA Y DE ASUNTOS INSTITUCIONALES

Jefe de Equipo: Francisco Silva, Jefe División Jurídica y de Asuntos Institucionales

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
- Fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública, a nivel central, regional y municipal.	- Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	<p>Ejecutar 9 Clínicas Jurídicas o Talleres de asesoría en:</p> <p>a) Regulación del Sistema de Alta Dirección Pública principalmente en interpretación, aplicación y desarrollo de los procesos de selección adscritos al Sistema.</p> <p>b) Normativa y procedimientos establecidos para la implementación de la Ley 20.501 sobre Calidad y equidad de la Educación.</p>	<p>Las Clínicas Jurídicas o Talleres están dirigidos a participantes de los procesos de Selección de Altos Directivos Públicos y/o de Directores de Establecimientos Educativos Municipales.</p> <p>En marzo 2016 se formalizará el programa de trabajo de la meta con el detalle de las actividades a la División de Gestión y Desarrollo Institucional.</p> <p>Se realizará un monitoreo trimestral en función del programa de trabajo.</p>	9 Clínicas Jurídicas o Talleres realizados	<p>Total Clínicas Jurídicas o Talleres realizados</p> <p><b>Meta = 9</b></p>	33.4%	Dic. 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación de cada Clínica Jurídica o Taller de Asesoría.</li> <li>- Listas de Asistencia.</li> <li>- Informe final de Clínicas Jurídicas o Talleres realizados, con breve análisis y conclusiones de las actividades realizadas.</li> </ul>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>- Fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública, a nivel central, regional y municipal.</p>	<p>- Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.</p>	<p>Incorporar al Banco de Jurisprudencia administrativa y judicial del Servicio Civil, las temáticas relacionadas a tutela laboral y transparencia.</p>	<p>El Banco de Jurisprudencia corresponde a un único documento institucional, alojado en los archivos de la División Jurídica, el cual contiene los pronunciamientos, interpretaciones y análisis realizados por la Contraloría General de la República y otros organismos competentes, acerca de diversos aspectos de aplicación de las normas del Sistema ADP. Las temáticas relacionadas a tutela laboral y transparencia han sido en los últimos años, dos ámbitos que han ocupado la atención de los Servicios Públicos y del Servicio Civil en particular, siendo relevante su sistematización, análisis y difusión.</p>	<p>2 Temáticas incorporadas al Banco de Jurisprudencia administrativa y judicial del Servicio Civil.</p>	<p>Total Temáticas incorporadas al Banco de Jurisprudencia administrativa y judicial del Servicio Civil.  <b>Meta = 2</b></p>	<p>33.3%</p>	<p>Dic 2016</p>	<p>- Informe consolidado de la incorporación de temáticas de tutela laboral y transparencia al Banco de jurisprudencia, que señalen los principales ámbitos cubiertos en cada una de ellas.</p>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</li> <li>- Fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública, a nivel central, regional y municipal.</li> <li>- Contribuir al diseño e implementación de la modernización del empleo público, a través del desarrollo de políticas y prácticas de gestión de personas en la Administración Civil del Estado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</li> <li>- Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.</li> <li>- Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</li> <li>- Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.</li> </ul>	<p>implementar el programa de trabajo para la realización del Congreso CLAD 2016.</p> <p>*La meta está sujeta a la aprobación de Chile como país sede del Congreso CLAD 2016.</p>	<p>El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, CLAD, es un organismo público internacional, de carácter intergubernamental, que realiza Congresos anuales sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, correspondiendo la sede de dicha instancia a Chile para el año 2016, donde específicamente el Servicio Civil participará en la coordinación ejecutiva del evento junto al Ministerio Secretaría General de la Presidencia.</p>	<p>Porcentaje de implementación del programa de trabajo para la realización del Congreso CLAD 2016.</p>	<p>(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*100</p> <p><b>Meta= 100%</b></p>	<p>33.3%</p>	<p>Dic. 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de trabajo para la realización del Congreso CLAD 2016.</li> <li>- Informe final de ejecución de actividades correspondientes al Servicio Civil en el marco de la organización del Congreso CLAD 2016.</li> </ul>

## EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

Jefe de Equipo: Basilio Peftouloglou, Subdirector Alta Dirección Pública

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>- Fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública, a nivel central, regional y municipal.</p>	<p>- Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.</p>	<p>Realizar un total de 3 jornadas de capacitación en el año. Considerando una a:</p> <p>a. Representantes ministeriales y representantes de servicios. b. Profesionales Expertos. c. Empresas Consultoras de evaluación y búsqueda</p>	<p>Se realizarán 3 jornadas de capacitación en el año.  Esto con la finalidad de entregarles a los representantes ministeriales y representantes de servicios, Profesionales Expertos y Empresas Consultoras los conocimientos respecto del rol que cumplen en los procesos de reclutamiento y selección de altos directivos públicos.</p>	<p>3 jornadas de capacitación realizadas</p>	<p>Total jornadas de capacitación realizadas.  <b>Meta = 3</b></p>	<p>20%</p>	<p>Dic. 2016</p>	<p>- Programas de las Jornadas de capacitación.  - Listas de asistencia a las jornadas de capacitación.</p>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública, a nivel central, regional y municipal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.</li> </ul>	<p>Actualizar perfiles de selección de I y II niveles jerárquicos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública publicados durante el año 2016.</p>	<p>Durante el año 2015 se realizó la actualización del formato de los perfiles de I y II nivel jerárquico para los procesos de concurso del SADP, incorporando elementos de diagnóstico obtenidos de entrevistas con actores relevantes del proceso de selección, revisión de la metodología de análisis curricular y análisis de consultoría para el análisis del Sistema de Reclutamiento y Selección y de experiencia internacional comparada.</p>	<p>Porcentaje de perfiles de I y II nivel jerárquico actualizados.</p>	<p>(Número de perfiles actualizados en concursos realizados el 2016/ número total de concursos realizados en 2016)*100</p> <p><b>Meta= 100%</b></p>	<p>10%</p>	<p>Dic. 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de trabajo que contenga la programación de concursos 2016.</li> <li>- Reporte de perfiles de selección de I y II nivel jerárquico adscritos al sistema actualizados. Dicho reporte debe contener: nombre del cargo y mes de actualización.</li> </ul>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública, a nivel central, regional y municipal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.</li> </ul>	<p>Ejecutar el programa de trabajo para la implementación del Modelo de Desarrollo para Altos Directivos Públicos.</p>	<p>El Modelo de Desarrollo para Altos Directivos Públicos incluye actividades de inducción, formación, evaluación del desempeño y desvinculación para Altos Directivos Públicos de I y II niveles jerárquicos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.</p>	<p>Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para la implementación del Modelo de Desarrollo para Altos Directivos Públicos.</p>	<p>(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*100</p> <p><b>Meta= 100%</b></p>	20%	Dic. 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de trabajo para la implementación del Modelo de Desarrollo para Altos Directivos Públicos.</li> <li>Informe final de ejecución de actividades, que contenga los resultados de la implementación del modelo.</li> </ul>
		<p>Implementar el programa de trabajo de asesoría técnica a Municipios.</p>	<p>El programa tiene por objetivo asesorar a los municipios para una mejor gestión en la concursabilidad, seguimiento y desarrollo de directivos del ámbito de la Educación Municipal.</p>	<p>Porcentaje de implementación del programa de trabajo de asesoría técnica a Municipios.</p>	<p>(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*100</p> <p><b>Meta= 100%</b></p>	30%	Dic. 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de trabajo de asesoría técnica a Municipios.</li> <li>Informe final de ejecución de actividades, que contenga los resultados de la implementación del programa de trabajo de asesoría técnica a Municipios.</li> </ul>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>- Fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública, a nivel central, regional y municipal.</p>	<p>- Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.</p>	<p>Capacitar en el uso de las carpetas digitales de entrevistas a aquellos nuevos integrantes de los Comités de Selección, que se integran al Sistema de Alta Dirección Pública.</p>	<p>Durante el año 2015 se realizó la actualización del formato de entrega de carpetas de entrevistas a los integrantes del Comité de Selección, pasando de un modelo de impresión de antecedentes en papel a un formato virtual de carpetas digitales.</p> <p>Con lo anterior se logró ahorro en tiempo de trabajo y de insumos ocupados para la elaboración de dichas carpetas.</p> <p>En marzo 2016 se formalizará el programa de trabajo de la meta con el detalle de las actividades a la División de Gestión y Desarrollo Institucional.</p> <p>Se realizará un monitoreo trimestral en función del programa de trabajo.</p>	<p>Porcentaje de nuevos integrantes de Comité de Selección, capacitados en el uso de carpetas digitales</p>	<p>(Número de nuevos integrantes de Comité de Selección capacitados en el uso de la carpeta digital/ Número de nuevos integrantes de Comité de Selección)*100</p> <p><b>Meta= 90%</b></p>	<p>20%</p>	<p>Dic. 2016</p>	<p>- Listado de nuevos integrantes de Comité de Selección</p> <p>- Reporte que contenga el listado de las capacitaciones realizadas, aprobado por Subdirector.</p>

## EQUIPO SUBDIRECCIÓN DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Jefe de Equipo: Pedro Guerra, Subdirector Desarrollo de las Personas

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</li> <li>- Contribuir al diseño e implementación de la modernización del empleo público, a través del desarrollo de políticas y prácticas de gestión de personas en la Administración Civil del Estado.</li> <li>- Contribuir al fortalecimiento de las relaciones que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios, a través del establecimiento de una agenda de trabajo en materias relacionadas al empleo público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</li> <li>- Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</li> <li>- Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.</li> <li>- Acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios.</li> </ul>	<p>Monitorear el uso del Portal de Empleos Públicos por parte de las Instituciones de la Administración Civil del Estado.</p>	<p>El oficio N° 1320 del Sr. Ministro de Hacienda instruye el uso obligatorio del Portal de empleos Públicos para la difusión de la oferta de empleos, indicando que corresponderá al Servicio Civil informar acerca de los procedimientos para su correcta utilización. Adicionalmente a ello, se considera relevante el monitoreo y comportamiento de los Servicios respecto de su uso.</p> <p>En este contexto, el monitoreo de uso tiene como objetivo emitir informes con los resultados de la utilización del Portal por parte de los Servicios Públicos.</p>	<p>Porcentaje de cumplimiento de las actividades comprometidas en el programa de monitoreo del uso del Portal de Empleos Públicos por parte de las Instituciones de la Administración Civil del Estado.</p>	<p>(Número de actividades del programa de monitoreo ejecutadas/ número total actividades programa de monitoreo)*100</p> <p style="text-align: center;"><b>Meta= 100%</b></p>	<p>33.4%</p>	<p>Dic. 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa que establece las actividades de monitoreo durante el año 2016 sobre el uso obligatorio del Portal de Empleos Públicos por parte de las Instituciones de la Administración Civil del Estado.</li> <li>- Informe trimestral que da cuenta de las actividades comprometidas y ejecutadas del programa de monitoreo y de los resultados de uso del Portal por los Servicios Públicos.</li> </ul>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</li> <li>- Contribuir al diseño e implementación de la modernización del empleo público, a través del desarrollo de políticas y prácticas de gestión de personas en la Administración Civil del Estado.</li> <li>- Contribuir al fortalecimiento de las relaciones que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios, a través del establecimiento de una agenda de trabajo en materias relacionadas al empleo público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</li> <li>- Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</li> <li>- Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.</li> <li>- Acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios.</li> </ul>	<p>Realizar seguimiento y retroalimentación a los Servicios Públicos respecto del cumplimiento de su Plan Trienal para la implementación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.</p>	<p>El universo de Servicios Públicos afectos al seguimiento y retroalimentación de sus Planes Trienales es de aproximadamente 168, éste excluye a Intendencias, Gobernaciones y Gobiernos Regionales.</p> <p>El seguimiento y la retroalimentación contempla diferentes instancias sectoriales y por servicio para dar cuenta de los resultados en el nivel de cumplimiento de los planes trienales elaborados el año 2015 y las desviaciones en la implementación de los compromisos.</p> <p>El número total de Servicios Públicos que envían información de cumplimiento de los Planes Trienales, estará definido en el plan de trabajo de la meta, en marzo 2016.</p>	<p>Porcentaje de Servicios Públicos que reciben seguimiento y retroalimentación del Servicio Civil, respecto del cumplimiento de su Plan Trienal para la implementación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.</p>	<p><math>(N^{\circ} \text{ de Servicios Públicos que reciben seguimiento y retroalimentación del Servicio Civil respecto del cumplimiento de sus Planes Trienales } / N^{\circ} \text{ Total de Servicios Públicos que envían información de cumplimiento de los Planes Trienales}) * 100</math></p> <p><b>Meta= 100%</b></p>	33.3%	Dic. 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe consolidado con los resultados del proceso de seguimiento y retroalimentación a los Servicios Públicos.</li> </ul>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</li> <li>- Contribuir al diseño e implementación de la modernización del empleo público, a través del desarrollo de políticas y prácticas de gestión de personas en la Administración Civil del Estado.</li> <li>- Contribuir al fortalecimiento de las relaciones que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios, a través del establecimiento de una agenda de trabajo en materias relacionadas al empleo público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</li> <li>- Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</li> <li>- Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.</li> <li>- Acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios.</li> </ul>	Difundir buenas prácticas para el mejoramiento de la gestión pública.	<p>El objetivo de la actividad es hacer transferencia a los Servicios Públicos de las buenas prácticas y experiencias exitosas de los Servicio ganadores de los Premios de Excelencia Institucional y Concurso Funcional</p> <p>Las actividades de difusión serán talleres, coloquios y/o Seminarios donde asistan Directivos, Jefes de Personas y funcionarios de Servicios Públicos.</p>	Porcentaje de implementación del programa de trabajo para la difusión de buenas prácticas para el mejoramiento de la gestión pública.	$\left( \frac{\text{Nº de actividades del programa de trabajo ejecutadas/Nº total de actividades del programa de trabajo}}{100} \right) * 100$ <p><b>Meta= 100%</b></p>	33.3%	Dic. 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de trabajo para la difusión de buenas prácticas para el mejoramiento de la gestión pública.</li> <li>- Informe final de ejecución de actividades.</li> </ul>

## EQUIPO DIVISIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

Jefe de Equipo: Juan Ignacio Bravo, Jefe División de Gestión y Desarrollo Institucional

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.	- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.	Implementar el sistema de gestión financiero y presupuestario del Servicio Civil.	La definición de procesos y herramientas que le permitan al Servicio realizar una mejor proyección de sus gastos y tener un mayor control sobre el presupuesto ejecutado y comprometido, le permite al Servicio gestionar de una manera más eficiente. El sistema abarcará la gestión financiera y presupuestaria del Servicio.	Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para la implementación del sistema de gestión financiero y presupuestario del Servicio Civil.	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*100  <b>Meta= 100%</b>	20%	Dic. 2016	- Programa de trabajo para la implementación del sistema de gestión financiero y presupuestario del Servicio Civil.  - Informe final de ejecución de actividades
		Implementar el Modelo de Inteligencia Organizacional, para la nueva Plataforma de Gestión de Concursos (Antares 2.0).	En abril de 2016 entrará en operación el nuevo sistema de gestión de concursos de Alta dirección Pública, lo cual implica la implementación de un nuevo Datamart, el desarrollo de nuevos modelos de reportabilidad, tanto para plataforma de inteligencia organizacional, como para reportes periódicos institucionales.	Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para la implementación del Modelo de Inteligencia Organizacional, para la nueva Plataforma de Gestión de Concursos (Antares 2.0).	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*100  <b>Meta= 100%</b>	20%	Dic. 2016	- Programa de trabajo para la implementación del Modelo de Inteligencia Organizacional, - Documento de implementación de Datamart y modelo de inteligencia organizacional (Qlikview).

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
- Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.	- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.	Ejecutar la segunda etapa del Plan de Gestión del Clima Laboral.	Plan de Gestión del Clima Laboral iniciado el año 2015 tendrá una segunda etapa de ejecución que contempla acciones en los siguientes ámbitos: Cultura Organizacional, Comunicaciones, Buenas Prácticas Laborales y Calidad de Vida, Claridad Organizacional, Desarrollo, Compensaciones y Liderazgo, enmarcadas en los lineamientos establecidos en el Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en materia de gestión de personas en el Estado.	Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para la implementación de la segunda etapa del Plan de Gestión del Clima Laboral.	(Número de actividades del plan ejecutadas/ número total actividades plan)*100  <b>Meta= 100%</b>	20%	Dic. 2016	- Programa de trabajo para la implementación de la segunda etapa del Plan de Gestión del Clima Laboral.  - Informe final de ejecución de actividades del Plan que contenga el análisis de los resultados de la segunda etapa de implementación.

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
- Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.	- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.	Integrar los Sistemas de Gestión de Calidad, Riesgos y Seguridad de la Información.	Actualmente existen diversos estándares normativos de aplicación para los sistemas de gestión de calidad, riesgos y seguridad de la información. Estos estándares establecen requisitos para administrar los sistemas de gestión, los que al tener elementos basales comunes en cada uno de ellos, permiten su integración. Todos los sistemas consideran la gestión por procesos como el punto de partida, por lo que la integración de ellos nos permitirá tener una gestión más eficaz y eficiente.	Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para la integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, Riesgos y Seguridad de la Información.	(Número de actividades del plan ejecutadas/ número total actividades plan)*100  <b>Meta= 100%</b>	20%	Dic. 2016	- Programa de trabajo para la integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, Riesgos y Seguridad de la Información.  Informe final de ejecución de actividades del Plan que describa lo resultados de la integración.

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2016	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</li> </ul>	Implementar tres (3) sistemas tecnológicos incluidos en el Plan de Desarrollo Tecnológico.	La implementación corresponde a mejoras sustantivas de sistemas ya existentes, o bien a nuevos desarrollos. Los sistemas tecnológicos corresponden a: SISPUBLI (página web que constituye una herramienta de gestión de la capacitación de los Servicios Públicos, ejecutada en el periodo presupuestario), Antares 2.0 (Nueva plataforma de gestión de concursos de Alta Dirección Pública) y 1era etapa Portal Empleos Públicos (único portal de postulaciones que integra a las siguientes plataformas: Portal Empleos Públicos, Prácticas Chile y Directores de Escuelas).	3 sistemas tecnológicos incluidos en el Plan de Desarrollo Tecnológico implementados.	Total sistemas tecnológicos incluidos en el Plan de Desarrollo Tecnológico implementados  <b>Meta = 3</b>	20%	Dic. 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de trabajo que contiene los principales hitos para la implementación de los sistemas.</li> <li>Informe final de implementación con los medios de verificación de cada hito realizado.</li> </ul>

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



**RODRIGO VALDÉS PULIDO**  
Ministro de Hacienda

*Micoop*  
V° B°  
Subsecretario de Hacienda



Lo que transcribo a usted para su conocimiento  
Saluda Alta a usted

*Micoop*  
Alejandro Mico Aguayo  
Subsecretario de Hacienda



*AF*





OF. RES. N° 3117

ANT.: No hay.

MAT.: Remite propuesta de Convenio de Desempeño Colectivo 2016 entre el Ministro de Hacienda y el Director Nacional del Servicio Civil.

SANTIAGO, 30 OCT. 2015

A           **MINISTRO DE HACIENDA**  
DE           **DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

Junto con saludarle, adjunto remito a usted propuesta de Convenio de Desempeño Colectivo 2016, a suscribir entre el Ministerio y nuestro Servicio, con el fin de dar cumplimiento al Decreto N° 983 del 12 de Enero del 2004, que aprobó el Reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo.

Los documentos que se detallan a continuación, requieren de su revisión a fin de incorporar posibles observaciones a su contenido o bien para su respectivo V° B° y posterior firma.

1. Propuesta de Convenio de Desempeño Colectivo Servicio Civil – Ministerio de Hacienda.
2. Anexo N°1 Conformación de equipos.
3. Anexo N° 2 Compromisos de Desempeño Colectivo por equipos de trabajo.
4. Observaciones de la Asociación de Funcionarios del Servicio Civil y respuesta a dichas observaciones.

Sin otro particular, saluda atentamente

  
*Rodrigo Egaña*  
**RODRIGO EGAÑA BARAONA**  
Director



1. Sr. Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda.
2. Archivo División de Gestión y Desarrollo Institucional.
3. Archivo Oficina de Partes Servicio Civil.
4. Auditor Servicio Civil.