



Auditoría Ministerial
COC
21-11-2016
E9739/2016
2767

2 7 8 8

ORD. N° _____ /

ANT.: 1) ARTÍCULO 19 E INCISO
TERCERO DEL ARTICULO
29, DE DECRETO
SUPREMO N°983, DE 12 DE
ENERO DE 2004.

MAT.: SUSCRIPCION CONVENIO
DESEMPEÑO AÑO 2017,
ARTÍCULO 7°, LEY 19.553.

SANTIAGO, 30 NOV 2016

DE : JEFE DE GABINETE
SUBSECRETARIO DE HACIENDA

A : DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Adjunto se acompaña Convenio de Desempeño año 2017, debidamente firmado por el Ministro de Hacienda, junto a la correspondiente Resolución aprobatoria, lo que comunico para los fines establecidos en el artículo 19 e inciso tercero del artículo 29 del Decreto Supremo N°983, de 12 de enero de 2004.

Saluda atentamente a Ud.



[Handwritten signature]
JORGE VALVERDE CARBONELL
Jefe de Gabinete
Subsecretario de Hacienda

DISTRIBUCIÓN:

- Auditor Interno Ministerial
- Auditor Interno del Servicio Civil





Auditoría Ministerial
COC
21-11-2016
E9739/2016

APRUEBA CONVENIO DE
DESEMPEÑO COLECTIVO AÑO 2017
DE LA DIRECCIÓN DEL SERVICIO
CIVIL.

EXENTA N° 329

SANTIAGO, 22 NOVIEMBRE 2016

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° 3373 de 27 de octubre de 2016, 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 2017, 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 2017, que pasa a formar parte integrante de esta Resolución:

**CONVENIO DESEMPEÑO COLECTIVO 2017
DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

EQUIPOS DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Equipo Dirección, integrado por:</u> Gabinete, Área de Comunicaciones, Auditoría Interna y Secretaría Técnica del Consejo. - <u>Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales, integrado por:</u> División Jurídica y de Asuntos Institucionales. - <u>Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública, integrado por:</u> Subdirección de Alta Dirección Pública. - <u>Equipo Subdirección Desarrollo de las Personas, integrado por:</u> Subdirección Desarrollo de las Personas. - <u>Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional, integrado por:</u> División de Gestión y Desarrollo Institucional.
CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Cada meta contenida en el Convenio para todos los equipos de trabajo tendrá un programa de trabajo que se formalizará en marzo del año 2017 con el detalle de las actividades a la División de Gestión y Desarrollo Institucional. - Toda modificación al programa de trabajo deberá ser solicitada formalmente al Jefe de Servicio y autorizada por éste.
MONITOREO Y EVALUACIÓN INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
EVALUACIÓN PARCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Durante el tercer trimestre del año 2017 se realizará la evaluación parcial del cumplimiento de metas al 30 de junio del año en curso.

EVALUACIÓN FINAL	<p>- Durante los primeros 15 días de enero del año 2018 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.</p>

**CONVENIO DESEMPEÑO COLECTIVO 2017
EQUIPO DIRECCIÓN**

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

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la</p>	<p>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. Selección y</p>	<p>Observar la implementación de la nueva ley que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece a la Dirección</p>	<p>Se realizarán tres (3) informe relativos a la implementación de la nueva ley, en lo referido a la normativa que rige al Sistema de Alta</p>	<p>3 Informes presentados al Consejo de Alta Dirección Pública.</p>	<p>Total de informes elaborados. Y presentados al CADP Meta = 3</p>	<p>50%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Informes de implementación. - Actas de</p>

<p>dirección pública.</p> <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>desarrollo de Altos Directivos Públicos.</p>	<p>Nacional del Servicio Civil.</p>	<p>Dirección Pública. Estos informes deben ser presentados al Consejo de Alta Dirección Pública.</p>					<p>presentación al CADP.</p>
Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Formulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</p> <p>- Fortalecer el SADP, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la</p>	<p>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p> <p>- Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.</p> <p>- Diseño y asesoría en políticas</p>	<p>Elaborar el Informe "Dirección Nacional del Servicio Civil 2014 - 2018: Balance de la gestión institucional".</p>	<p>Para el cumplimiento de la meta se contempla la definición de actividades, contenidas en un programa de trabajo con los hitos relevantes para la elaboración del informe.</p>	<p>Informe "Dirección Nacional del Servicio Civil 2014 - 2018: Balance de la gestión institucional".</p>	<p>SI/NO Meta= SI</p>	<p>50%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>Informe "Dirección Nacional del Servicio Civil 2014 - 2018: Balance de la gestión institucional".</p>

<p>gestión pública, a nivel central, regional y municipal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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. - Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público. 	<p>de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público. 							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

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 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Fond	Plazo	Medios de Verificación
<p>- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</p> <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>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p> <p>- Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.</p>	<p>Ejecutar 10 Clínicas Jurídicas o Talleres de asesoría en:</p> <p>a) Regulación del Sistema de Alta Dirección Pública.</p> <p>b) Normativa y procedimientos establecidos para la implementación de la Ley 20.501 sobre Calidad y equidad de la Educación.</p> <p>c) Normas de Integridad.</p>	<p>Las Clínicas Jurídicas o Talleres están dirigidos a los diferentes participantes del Sistema de Alta Dirección Pública y/o de los procesos de selección de Directivos de Establecimientos Municipales y/o Servicios Públicos de la Administración Central del Estado.</p> <p>En marzo 2017 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>10 Clínicas Jurídicas o Talleres realizados</p>	<p>Total Clínicas Jurídicas o Talleres realizados</p> <p>Meta = 10</p>	<p>33.4%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Presentación de cada Clínica Jurídica o Taller de Asesoría.</p> <p>- Listas de Asistencia.</p> <p>- Informe final de Clínicas Jurídicas o Talleres realizados.</p>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.	- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.	Disponer de Banco de Jurisprudencia administrativa y judicial en la página web del Servicio Civil.	El Banco de Jurisprudencia contiene los pronunciamientos, interpretaciones y análisis realizados por la Contraloría General de la República y otros organismos competentes, acerca de Tutela laboral y Transparencia	Porcentaje de cumplimiento del programa de trabajo para la implementación del Banco de Jurisprudencia administrativa y judicial en página web del Servicio Civil	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*100 Meta= 100%	33.3%	Dic 2017	- Programa de trabajo para la implementación del Banco de Jurisprudencia en la página web Institucional. - Informe final de ejecución de actividades.

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
-------------------------------	-------------------------------	------------	-------------------------	-----------------------	---------------------------------	------	-------	------------------------

<p>- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</p> <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>- 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.</p>	<p>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p> <p>- Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.</p> <p>- Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</p> <p>- Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.</p>	<p>Diseñar e instalar el Sistema de Integridad Público para las instituciones convocadas en la circular presidencial número 3.</p> <p>Nota: La instalación de los Sistemas de Integridad en las instituciones será de manera gradual entre el año 2017 y 2018.</p>	<p>Durante el año 2017 se definirá el diseño del Sistema de Integridad Público y se iniciará la instalación gradual en algunos de los servicios públicos convocados en la Circular Presidencial Número 3, los que serán definidos en el programa de trabajo formalizado en marzo 2017, continuando el trabajo realizado a partir del funcionamiento y seguimiento de los códigos de ética pública y la difusión de normas de probidad y transparencia.</p>	<p>Porcentaje de cumplimiento del programa de trabajo para el diseño e instalación del Sistema de Integridad Público.</p>	<p>(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*100</p> <p>Meta= 100%</p>	<p>33.3%</p>	<p>2017</p>	<p>- Programa de trabajo para el diseño e instalación del Sistema de Integridad Público.</p> <p>- Informe semestral de ejecución de actividades.</p>
--	---	--	--	---	---	--------------	-------------	--

EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

Jefe de Equipo: Basilios Peftouloglou, Subdirector Alta Dirección Pública

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	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.	Realizar un total de 3 jornadas de capacitación en el año. Considerando una a: a. Representantes ministeriales y representantes de servicios. b. Profesionales Expertos. c. Empresas Consultoras de evaluación y búsqueda	Se realizarán 3 jornadas de capacitación en el año. Esto con la finalidad de entregarles a los representantes 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. En marzo 2017 se formalizará el programa de trabajo de la meta con el detalle de las actividades a la División de Gestión y Desarrollo Institucional. Se realizará un	Porcentaje de jornadas de capacitación realizadas.	(N° de jornadas de capacitación realizadas/ 3)*100 Meta= 100%	25%	Dic. 2017	Programas de las Jornadas de capacitación. Lista de asistencia a las jornadas de capacitación.

			monitoreo trimestral función programa trabajo.	en del de				
Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	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>Ejecutar el programa de trabajo para la realización de talleres para el fortalecimiento de las capacidades de los Altos Directivos Públicos.</p>	<p>El perfil de cargo de los Altos Directivos Públicos específica ciertos saberes o atributos que deben generar resultados en un contexto específico, dado lo anterior, es necesario fortalecer o reforzar esos atributos para responder a las contingencias que surgen del entorno.</p> <p>Con la aprobación de la nueva ley que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública, se norma respecto de la facultad del Servicio Civil para desarrollar planes de acompañamiento a los Directivos Públicos.</p>	<p>Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para la realización de talleres para el fortalecimiento de las capacidades de los Altos Directivos Públicos.</p>	<p>(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*100 Meta= 100%</p>	<p>25%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Programa de trabajo para la realización de talleres para el fortalecimiento de las capacidades de los Altos Directivos Públicos.</p> <p>- Informe final de ejecución de actividades.</p>
--	---	---	--	---	--	------------	------------------	---

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Fondos	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>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>Meta= 100%</p>	<p>25%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Programa de trabajo de asesoría técnica a Municipios.</p> <p>- Informe final de ejecución de actividades.</p>

Objetivo Estratégico Asociado	Estrategia Asociada	Metas 2017	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 seguimiento y monitoreo periódico a la gestión de la Subdirección de Alta Dirección Pública (ADP).</p>	<p>El seguimiento y monitoreo se realizará a través de la generación y envío de informes trimestrales al Subdirector ADP, los que considerarán el seguimiento a los indicadores de gestión comprometidas por la Subdirección ADP, al presupuesto y el levantamiento de oportunidades de mejora.</p> <p>Los informes enviados al Subdirector ADP, tendrán copia al Director del Servicio.</p> <p>El informe correspondiente al último trimestre, tiene corte al 30 de noviembre.</p>	<p>4 Informes de Seguimiento elaborados y enviados a Subdirector de Alta Dirección Pública.</p>	<p>Total de Informes de Seguimiento elaborados y enviados a Subdirector de Alta Dirección Pública.</p> <p>Meta = 4</p>	<p>25%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>Informe trimestral de seguimiento elaborado y enviado a Subdirector de Alta Dirección Pública.</p>

EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Jefe de Equipo: Pedro Guerra, Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Formulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</p> <p>- 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.</p> <p>- 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.</p>	<p>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p> <p>- Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</p> <p>- Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.</p> <p>- Acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios.</p>	<p>Monitorear trimestralmente el cumplimiento de la Medida Administrativa N°5 de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política.</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.</p> <p>El informe correspondiente al último trimestre, tiene corte al 30 de noviembre.</p>	<p>Cuatro (4) informes trimestrales de monitoreo de la Medida Administrativa N°5 de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política.</p>	<p>Total de informes de monitoreo de la Medida Administrativa N°5 de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política.</p> <p style="text-align: center;">Meta = 4</p>	33,4%	Dic. 2017	<p>- Informes trimestrales de monitoreo de la Medida Administrativa N°5 de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política.</p>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Formulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</p> <p>- 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.</p> <p>- 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.</p>	<p>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p> <p>- Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</p> <p>- Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.</p> <p>- Acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios.</p>	<p>Realizar seguimiento y monitoreo a los Servicios Públicos respecto del cumplimiento del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.</p>	<p>Con el objetivo de asegurar una adecuada implementación y cumplimiento del IP, el Servicio Civil elaboró lineamientos y orientaciones para todos los Servicios públicos; a partir de los cuales se establecieron sus respectivos planes de trabajo, para posterior seguimiento.</p> <p>Se elaborarán dos (2) Informes de Seguimiento al Instructivo Presidencial en materia de Gestión de Personas, estos darán cuenta del cumplimiento de los Servicios Públicos respecto de lo instruido en el instructivo.</p> <p>El informe correspondiente al segundo semestre, tiene fecha de corte al 30 de noviembre.</p>	<p>Porcentaje de cumplimiento del programa de trabajo para el seguimiento y monitoreo a los Servicios Públicos respecto del cumplimiento del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.</p>	<p>(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ Número total de actividades del programa de trabajo)*100</p> <p>Meta = 100%</p>	33,3%	Dic. 2017	<p>- Programa de trabajo para el seguimiento y monitoreo a los Servicios Públicos respecto del cumplimiento del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.</p> <p>- Informe semestral de ejecución de actividades.</p>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>- Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</p> <p>- 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.</p> <p>- 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.</p>	<p>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p> <p>- Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</p> <p>- Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.</p> <p>- Acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios.</p>	<p>Implementar el nuevo rol rector en materia de gestión y desarrollo de personas en el Estado.</p>	<p>La ley N° 20.955 fortalece a la Dirección Nacional del Servicio Civil, dotándola de facultades para impartir normas de aplicación general en materia de gestión y desarrollo de personas en el Estado, con el fin de mejorar la gestión de los servicios públicos y entregar a la ciudadanía servicios de calidad, eficientes e innovadores. De esta forma se instala al Servicio Civil como la autoridad rectora en materia de gestión y desarrollo de personas en el Estado.</p> <p>Para efectos de su implementación, se desarrollarán acciones orientadas al cumplimiento de las normas impartidas.</p>	<p>Porcentaje de implementación del programa de trabajo para la implementación del nuevo rol rector en materia de gestión y desarrollo de personas en el Estado.</p>	<p>(N° de actividades del programa de trabajo ejecutadas/N° total de actividades del programa de trabajo)*100</p> <p>Meta = 100%</p>	<p>33,3%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Programa de trabajo para la implementación del nuevo rol rector en materia de gestión y desarrollo de personas en el Estado.</p> <p>- Informes semestrales de ejecución de actividades.</p>

			Se elaborarán dos (2) Informes de seguimiento, donde el correspondiente al segundo semestre, tiene fecha de corte al 30 de noviembre.					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

EQUIPO DIVISIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

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

Objetivo Estratégico Asociado	Proceso Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmula 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.	Informar trimestralmente del seguimiento al Plan de Compras en base a la información del nuevo sistema informático.	A partir de estos datos del nuevo sistema informático, se deben estructurar los informes que permitan realizar el seguimiento del Plan de Compras de las diferentes áreas de la institución, para proporcionar información certera y oportuna en la toma de decisiones financieras y presupuestarias.	4 Informes trimestrales de seguimiento al Plan de Compras elaborados.	Total de informes de seguimiento al Plan de Compras elaborados. Meta = 4	20%	Dic. 2017	- Informes trimestrales de seguimiento al Plan de Compras.

			<p>Los informes enviados al Jefe de División, tendrán copia al Director del Servicio.</p> <p>Se remitirá un informe trimestral al Jefe de la División. El informe correspondiente al último trimestre tiene corte al 30 de noviembre.</p>					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
-------------------------------	-------------------------------	------------	-------------------------	-----------------------	---------------------------------	------	-------	------------------------

<p>- Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.</p>	<p>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p>	<p>Desarrollar el módulo II del Portal Integrado de Empleos del Estado, referido a la concursabilidad en línea del actual Portal de Empleos Públicos.</p>	<p>El desarrollo del módulo II del Portal Integrado de Empleos del Estado, referido a la concursabilidad en línea del actual Portal de Empleos Públicos, considera la migración de datos, la integración al Portal, el testeo con usuarios, la capacitación interna y la reportería Qlikview.</p>	<p>Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para la implementación del módulo II del Portal Integrado de Empleos del Estado, referido a la concursabilidad en línea del actual Portal de Empleos Públicos.</p>	<p>(Número de actividades del plan ejecutadas/ número total actividades plan)*100 Meta= 100%</p>	<p>20%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Programa de trabajo para el desarrollo del módulo II del Portal Integrado de Empleos del Estado. - Informe final de ejecución de actividades del Programa de trabajo para el desarrollo del módulo II del Portal Integrado de Empleos del Estado.</p>
--	--	---	---	---	--	------------	------------------	---

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>- Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.</p>	<p>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p>	<p>Implementar el Plan de trabajo de ambientes y condiciones laborales del Servicio Civil.</p>	<p>El Plan de trabajo de ambientes y condiciones laborales, será elaborado en base a los diagnósticos organizacionales realizados durante el año 2016 en lo que respecta a: Estudio de Engagement de Jefaturas, XIV Estudio Mejores Lugares para trabajar para Padres y Madres, Medición ISTAS 21 y III Estudio de Clima Laboral del Servicio Civil.</p> <p>Se elaborará plan de trabajo con dimensiones comunes a todas las fuentes de diagnóstico.</p>	<p>Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para la implementación del Plan de trabajo de ambientes y condiciones laborales del Servicio Civil.</p>	<p>(Número de actividades del plan ejecutadas/ número total actividades plan)*100</p> <p>Meta= 100%</p>	<p>20%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Programa de trabajo para la implementación del Plan de trabajo de ambientes y condiciones laborales del Servicio Civil.</p> <p>- Informe final de ejecución de actividades del Plan de trabajo de ambientes y condiciones laborales del Servicio Civil.</p>

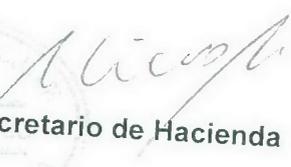
Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Formulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>- Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.</p>	<p>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p>	<p>Diseñar un sistema de gestión documental institucional.</p>	<p>El diseño de un sistema de gestión documental deberá contemplar los diferentes diagnósticos elaborados y los sistemas tecnológicos vigentes en la institución, con una mirada integradora de las normas técnicas y de seguridad que corresponda, con el fin de administrar el flujo de documentos de todo tipo en el servicio.</p> <p>El diseño deberá contemplar aspectos como la recuperación de información, el tiempo que los documentos deben guardarse, la eliminación de ellos y las directrices de conservación.</p>	<p>Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para el diseño de un sistema de gestión documental institucional</p>	<p>(Número de actividades del plan ejecutadas/ número total actividades plan)*100</p> <p>Meta= 100%</p>	<p>20%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Programa de trabajo para el diseño de un sistema de gestión documental institucional.</p> <p>- Informe final de ejecución de actividades para el diseño de un sistema de gestión documental institucional.</p>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>- Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.</p>	<p>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p>	<p>Automatizar el monitoreo de los Servicios Tecnológicos del Servicio Civil.</p>	<p>Actualmente el monitoreo de los componentes de software y hardware sobre los cuales operan los servicios de TI se realiza manualmente. La automatización se realizará utilizando herramientas especializadas con el fin de asegurar la continuidad operacional de los sistemas informáticos, aumentando la disponibilidad de los servicios TI para la DNSC y la Ciudadanía y generando respuestas proactivas ante posibles fallas de Sistemas o Infraestructura.</p>	<p>Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para la automatización del monitoreo de los Servicios Tecnológicos del Servicio Civil.</p>	<p>(Número de actividades del plan ejecutadas/ número total actividades plan)*100</p> <p>Meta= 100%</p>	<p>20%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Programa de trabajo para la automatización del monitoreo de los Servicios Tecnológicos del Servicio Civil.</p> <p>- Informe final de ejecución de actividades para la automatización del monitoreo de los Servicios Tecnológicos del Servicio Civil.</p>

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

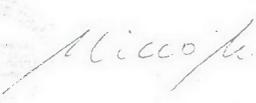

REPUBLICA DE CHILE
MINISTRO
MINISTERIO DE HACIENDA
RODRIGO VALDÉS PULIDO
Ministro de Hacienda




V° B°
Subsecretario de Hacienda



Lo que transcribo a usted para su conocimiento
Saluda Atte. a usted


Alejandro Micco Aguayo
Subsecretario de Hacienda



**CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2017
MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

En Santiago, 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 y la Ley N° 20.955 que Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- 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 2017, 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 de Gestión y Desarrollo de las Personas**, integrado por: Subdirección de Gestión y 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 2017, 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 2017 y una evaluación final que se realizará durante el mes de Enero del año 2018.

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



ANEXO N°1
CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

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

EQUIPO DIVISIÓN JURÍDICA Y ASUNTOS INSTITUCIONALES	1	Silva Durán Francisco Jose	Jefe de Equipo
	2	Aguilar Bustamante Mónica Patricia	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	Carrizo Santiago Daniella Antonieta	División Jurídica y Asuntos Institucionales
	6	Fuenzalida Guerra Claudia Paola	División Jurídica y Asuntos Institucionales
	7	Molina Pichuman Ximena Susana	División Jurídica y Asuntos Institucionales
	8	Pizarro Donoso Nelson Rodrigo	División Jurídica y Asuntos Institucionales
	9	Rojas Wettig Magdalena	Unidad de Estudios y Cooperación
	10	Silva Páez Catalina Constanza	División Jurídica y Asuntos Institucionales
EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA	1	Peftouloglou Gattas Basilios Alexandros	Jefe de Equipo
	2	Ábalos Badilla Daniel Cristóbal	Área Gestión ADP
	3	Ahumada Pérez Macarena Celeste	Área Alta Dirección Pública
	4	Benavides Navarrete Noelia Yanina	Área Gestión ADP
	5	Bermudez Gómez Susana Del Pilar	Área Alta Dirección Pública
	6	Calderón Cabrera Paulina Andrea	Área Educación
	7	Calderón Gómez Fernando Hernán	Área Educación
	8	Campos Campos Gustavo Alejandro	Área Desarrollo Directivo ADP
	9	Castañeda Molina Ingrid Carolina	Área Alta Dirección Pública
	10	Chaparro Egaña María Jesús	Área Gestión ADP
	11	Cordovez Arriagada Carolina Denisse	Área Alta Dirección Pública
	12	Cornejo Cuevas Héctor Andrés	Área Alta Dirección Pública
	13	D'Andrea Palominos Leslie Del Rosario	Área Gestión ADP
	14	De La Calle Sepúlveda Carlos Andrés	Área Alta Dirección Pública
	15	Dupuy López Beatriz Carmen	Área Educación
	16	Espinoza Alé Nahima Consuelo	Área Alta Dirección Pública
	17	Espinoza Latú Valeria Andrea	Área Alta Dirección Pública
	18	Fuenzalida Ramírez Angélica Patricia	Área Educación
	19	Gallardo Jamasmie María Alejandra	Área Educación
	20	Gálvez Villeda Osvaldo Mauricio	Área Alta Dirección Pública
	21	Gebauer Peña Verónica Solange	Área Educación
	22	Godoy Correa Elisa Carolina	Área Gestión ADP
	23	González Ruedas Luis Alberto	Área Gestión ADP
	24	Gutiérrez Pizarro María Eugenia	Área Alta Dirección Pública
	25	Hasbún Faila Claudia Antonella	Área Alta Dirección Pública
	26	Landsberger Sepúlveda Ewald Rodrigo Alex	Área Alta Dirección Pública
	27	Macaya Landeros Paz Verónica	Área Alta Dirección Pública
	28	Mendoza Inzunza Carmen Jimena	Área Educación
	29	Moraga Pavez María Cecilia	Área Educación
	30	Müller Valdivia Conrado Ernesto	Área Alta Dirección Pública
	31	Nercellas Pérez Mauricio Luis	Área Educación
	32	Olea Silva Carmen Paz	Área Educación
	33	Oyarzún Coba Patricia Macarena	Área Alta Dirección Pública
	34	Pino Domínguez Germán Andrés	Área Educación
	35	Pizarro López Juan José	Área Alta Dirección Pública
	36	Reyes Muñoz César Antonio	Área Alta Dirección Pública
	37	Rivera Leiva Marcela Soledad	Área Educación
	38	Rodríguez Brehme Daniela Paulina	Área Alta Dirección Pública
	39	Rosas Coloma Marcela Alejandra	Área Alta Dirección Pública
	40	Rojas Cáceres Karen Del Pilar	Área Alta Dirección Pública
	41	Román Caro Ricardo Andrés	Área Alta Dirección Pública
	42	Silva Concha Carolina Isabel	Área Gestión ADP
	43	Soto Duarte Claudia Andrea	Área Alta Dirección Pública
	44	Ugarte Espinoza Alexander Mauricio	Área Gestión ADP
	45	Ulloa Baesler Valentina Evelyn	Área Alta Dirección Pública

	46	Umaña García Ximena Andrea	Área Educación
	47	Ureta Silva Romina Alejandra	Área Gestión ADP
	48	Velásquez Ruiz Claudia Yukova	Área Educación
	49	Vera Silva Pamela De Lourdes	Área Alta Dirección Pública
	50	Villarroel Nuñez Dinka Natacha	Área Alta Dirección Pública
EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	1	Guerra Loins Pedro Gustavo	Jefe de Equipo
	2	Andrades Segura Ingrid Del Carmen	Área Desarrollo de las Personas
	3	Atenas Igor Isabel Margarita	Área Desarrollo de las Personas
	4	Barrales Pardo Marcela Beatriz	Área Desarrollo de las Personas
	5	Belmar Flores Fernando Alejandro	Área Desarrollo de las Personas
	6	Campos Tapia Patricia Elena	Área Desarrollo de las Personas
	7	Carvajal Aravena Maria Elisa	Área Desarrollo de las Personas
	8	Cerda Díaz Delia Ninoscka	Área Desarrollo de las Personas
	9	Cerda Ríos Claudia de Los Ángeles	Área Desarrollo de las Personas
	10	Ensignia Erices André Pasian	Área Desarrollo de las Personas
	11	González Poblete Claudia Andrea	Área Desarrollo de las Personas
	12	Herrera Tobar Paola Guacolda	Área Desarrollo de las Personas
	13	Jiménez Sandoval Karen Andrea	Área Desarrollo de las Personas
	14	Labra Madariaga Jose Manuel	Área Desarrollo de las Personas
	15	Marchant Guzmán Hugo Eduardo	Área Desarrollo de las Personas
	16	Meier Rivadeneira Alberto Pablo	Área Desarrollo de las Personas
	17	Meneses Herrera Margarita Beatriz	Área Desarrollo de las Personas
	18	Montero Ruiz Marcela Alejandra	Área Desarrollo de las Personas
	19	Pérez Arteaga Julia Lorena	Área Desarrollo de las Personas
	20	Ruiz Vásquez Pablo Andrés	Área Desarrollo de las Personas
	21	Suárez Medina Priscilla Andrea	Área Desarrollo de las Personas
22	Triantáfilo Torres Daniela Ruth	Área Desarrollo de las Personas	
23	Triviño Guerrero Daniel Patricio	Área Desarrollo de las Personas	
24	Ureta Sánchez Lorena Alejandra	Área Desarrollo de las Personas	
25	Valdivieso Fernández Cristóbal	Área Desarrollo de las Personas	
26	Vega Solís Carlos Patricio	Área Desarrollo de las Personas	

ANEXO N°2
COMPROMISOS POR EQUIPOS DE TRABAJO

**CONVENIO DESEMPEÑO COLECTIVO 2017
DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

<p>EQUIPOS DE TRABAJO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Equipo Dirección, integrado por:</u> Gabinete, Área de Comunicaciones, Auditoría Interna y Secretaría Técnica del Consejo. - <u>Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales, integrado por:</u> División Jurídica y de Asuntos Institucionales. - <u>Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública, integrado por:</u> Subdirección de Alta Dirección Pública. - <u>Equipo Subdirección Desarrollo de las Personas, integrado por:</u> Subdirección Desarrollo de las Personas. - <u>Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional, integrado por:</u> División de Gestión y Desarrollo Institucional.
<p>CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cada meta contenida en el Convenio para todos los equipos de trabajo tendrá un programa de trabajo que se formalizará en marzo del año 2017 con el detalle de las actividades a la División de Gestión y Desarrollo Institucional. - Toda modificación al programa de trabajo deberá ser solicitada formalmente al Jefe de Servicio y autorizada por éste.
<p>MONITOREO Y EVALUACIÓN INTERNA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>EVALUACIÓN PARCIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Durante el tercer trimestre del año 2017 se realizará la evaluación parcial del cumplimiento de metas al 30 de junio del año en curso.
<p>EVALUACIÓN FINAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Durante los primeros 15 días de enero del año 2018 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.

CONVENIO DESEMPEÑO COLECTIVO 2017 EQUIPO DIRECCIÓN

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

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública. - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. - Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. 	<p>Observar la implementación de la nueva ley que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece a la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p>	<p>Se realizarán tres (3) informe relativos a la implementación de la nueva ley, en lo referido a la normativa que rige al Sistema de Alta Dirección Pública. Estos informes deben ser presentados al Consejo de Alta Dirección Pública.</p>	<p>3 Informes presentados al Consejo de Alta Dirección Pública.</p>	<p>Total de informes elaborados. Y presentados al CADP</p> <p style="text-align: center;">Meta = 3</p>	<p>50%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de implementación. - Actas de presentación al CADP.

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública. - 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. - 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. - 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. - Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. - Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. - Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos. - Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público. 	<p>Elaborar el Informe "Dirección Nacional del Servicio Civil 2014 - 2018: Balance de la gestión institucional".</p>	<p>Para el cumplimiento de la meta se contempla la definición de actividades, contenidas en un programa de trabajo con los hitos relevantes para la elaboración del informe.</p>	<p>Informe "Dirección Nacional del Servicio Civil 2014 - 2018: Balance de la gestión institucional".</p>	<p>SI/NO Meta= SI</p>	<p>50%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>Informe "Dirección Nacional del Servicio Civil 2014 - 2018: Balance de la gestión institucional".</p>

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 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública. - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. - Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. 	<p>Ejecutar 10 Clínicas Jurídicas o Talleres de asesoría en:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Regulación del Sistema de Alta Dirección Pública. b) Normativa y procedimientos establecidos para la implementación de la Ley 20.501 sobre Calidad y equidad de la Educación. c) Normas de Integridad. 	<p>Las Clínicas Jurídicas o Talleres están dirigidos a los diferentes participantes del Sistema de Alta Dirección Pública y/o de los procesos de selección de Directivos de Establecimientos Educativos Municipales y/o Servicios Públicos de la Administración Central del Estado.</p> <p>En marzo 2017 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>	10 Clínicas Jurídicas o Talleres realizados	<p>Total Clínicas Jurídicas o Talleres realizados</p> <p style="text-align: center;">Meta = 10</p>	33.4%	Dic. 2017	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de cada Clínica Jurídica o Taller de Asesoría. - Listas de Asistencia. - Informe final de Clínicas Jurídicas o Talleres realizados.

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. 	<p>Disponer de Banco de Jurisprudencia administrativa y judicial en la página web del Servicio Civil.</p>	<p>El Banco de Jurisprudencia contiene los pronunciamientos, interpretaciones y análisis realizados por la Contraloría General de la República y otros organismos competentes, acerca de Tutela laboral y Transparencia</p>	<p>Porcentaje de cumplimiento del programa de trabajo para la implementación del Banco de Jurisprudencia administrativa y judicial en página web del Servicio Civil</p>	<p>(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*100</p> <p>Meta= 100%</p>	<p>33.3%</p>	<p>Dic 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de trabajo para la implementación del Banco de Jurisprudencia en la página web Institucional. - Informe final de ejecución de actividades.

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública. - 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. - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. - Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. - Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos. - Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público. 	<p>Diseñar e instalar el Sistema de Integridad Público para las instituciones convocadas en la circular presidencial número 3.</p> <p>Nota: La instalación de los Sistemas de Integridad en las instituciones será de manera gradual entre el año 2017 y 2018.</p>	<p>Durante el año 2017 se definirá el diseño del Sistema de Integridad Público y se iniciará la instalación gradual en algunos de los servicios públicos convocados en la Circular Presidencial Número 3, los que serán definidos en el programa de trabajo formalizado en marzo 2017, continuando el trabajo realizado a partir del funcionamiento y seguimiento de los códigos de ética pública y la difusión de normas de probidad y transparencia.</p>	<p>Porcentaje de cumplimiento del programa de trabajo para el diseño e instalación del Sistema de Integridad Público.</p>	<p>(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*100</p> <p>Meta= 100%</p>	<p>33.3%</p>	<p>2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de trabajo para el diseño e instalación del Sistema de Integridad Público. - Informe semestral de ejecución de actividades.

EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

Jefe de Equipo: Basilio Peftouglou, Subdirector Alta Dirección Pública

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	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.	Realizar un total de 3 jornadas de capacitación en el año. Considerando una a: a. Representantes ministeriales y representantes de servicios. b. Profesionales Expertos. c. Empresas Consultoras de evaluación y búsqueda	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. En marzo 2017 se formalizará el programa de trabajo de la meta con el detalle de las actividades a la División de Gestión y Desarrollo Institucional. Se realizará un monitoreo trimestral en función del programa de trabajo.	Porcentaje de jornadas de capacitación realizadas.	(N° de jornadas de capacitación realizadas/ 3)*100 Meta= 100%	25%	Dic. 2017	- Programas de las Jornadas de capacitación. - Lista de asistencia a las jornadas de capacitación.

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	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>Ejecutar el programa de trabajo para la realización de talleres para el fortalecimiento de las capacidades de los Altos Directivos Públicos.</p>	<p>El perfil de cargo de los Altos Directivos Públicos especifica ciertos saberes o atributos que deben generar resultados en un contexto específico, dado lo anterior, es necesario fortalecer o reforzar esos atributos para responder a las contingencias que surgen del entorno.</p> <p>Con la aprobación de la nueva ley que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública, se norma respecto de la facultad del Servicio Civil para desarrollar planes de acompañamiento a los Directivos Públicos.</p>	<p>Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para la realización de talleres para el fortalecimiento de las capacidades de los Altos Directivos Públicos.</p>	<p>(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*100</p> <p>Meta= 100%</p>	<p>25%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Programa de trabajo para la realización de talleres para el fortalecimiento de las capacidades de los Altos Directivos Públicos.</p> <p>- Informe final de ejecución de actividades.</p>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. 	Implementar el programa de trabajo de asesoría técnica a Municipios.	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.	Porcentaje de implementación del programa de trabajo de asesoría técnica a Municipios	$\frac{\text{(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)}}{100} * 100$ <p>Meta= 100%</p>	25%	Dic. 2017	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de trabajo de asesoría técnica a Municipios. - Informe final de ejecución de actividades.

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	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 seguimiento y monitoreo periódico a la gestión de la Subdirección de Alta Dirección Pública (ADP).</p>	<p>El seguimiento y monitoreo se realizará a través de la generación y envío de informes trimestrales al Subdirector ADP, los que considerarán el seguimiento a los indicadores de gestión comprometidas por la Subdirección ADP, al presupuesto y el levantamiento de oportunidades de mejora.</p> <p>Los informes enviados al Subdirector ADP, tendrán copia al Director del Servicio.</p> <p>El informe correspondiente al último trimestre, tiene corte al 30 de noviembre.</p>	<p>4 Informes de Seguimiento elaborados y enviados a Subdirector de Alta Dirección Pública.</p>	<p>Total de Informes de Seguimiento elaborados y enviados a Subdirector de Alta Dirección Pública.</p> <p>Meta = 4</p>	<p>25%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Informe trimestral de seguimiento elaborado y enviado a Subdirector de Alta Dirección Pública.</p>

EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Jefe de Equipo: Pedro Guerra, Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p> <p>Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</p> <p>Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.</p> <p>Acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios.</p>	<p>Monitorear trimestralmente el cumplimiento de la Medida Administrativa N°5 de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política.</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.</p> <p>El informe correspondiente al último trimestre, tiene corte al 30 de noviembre.</p>	<p>Cuatro (4) informes trimestrales de monitoreo de la Medida Administrativa N°5 de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política.</p>	<p>Total de informes de monitoreo de la Medida Administrativa N°5 de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política.</p> <p style="text-align: center;">Meta = 4</p>	<p>33,4%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Informes trimestrales de monitoreo de la Medida Administrativa N°5 de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política.</p>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p> <p>Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</p> <p>Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.</p> <p>Acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios.</p>	<p>Realizar seguimiento y monitoreo a los Servicios Públicos respecto del cumplimiento del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.</p>	<p>Con el objetivo de asegurar una adecuada implementación y cumplimiento del IP, el Servicio Civil elaboró lineamientos y orientaciones para todos los Servicios públicos; a partir de los cuales se establecieron sus respectivos planes de trabajo, para posterior seguimiento.</p> <p>Se elaborarán dos (2) Informes de Seguimiento al Instructivo Presidencial en materia de Gestión de Personas, estos darán cuenta del cumplimiento de los Servicios Públicos respecto de lo instruido en el instructivo.</p> <p>El informe correspondiente al segundo semestre, tiene fecha de corte al 30 de noviembre.</p>	<p>Porcentaje de cumplimiento del programa de trabajo para el seguimiento y monitoreo a los Servicios Públicos respecto del cumplimiento del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.</p>	<p>(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ Número total de actividades del programa de trabajo)*100</p> <p>Meta = 100%</p>	<p>33,3%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Programa de trabajo para el seguimiento y monitoreo a los Servicios Públicos respecto de cumplimiento de Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.</p> <p>- Informe semestral de ejecución de actividades.</p>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p> <p>Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</p> <p>Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.</p> <p>Acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios.</p>	<p>Implementar el nuevo rol rector en materia de gestión y desarrollo de personas en el Estado.</p>	<p>La ley N°20.955 fortalece a la Dirección Nacional del Servicio Civil, dotándola de facultades para impartir normas de aplicación general en materia de gestión y desarrollo de personas en el Estado, con el fin de mejorar la gestión de los servicios públicos y entregar a la ciudadanía servicios de calidad, eficientes e innovadores. De esta forma se instala al Servicio Civil como la autoridad rectora en materia de gestión y desarrollo de personas en el Estado.</p> <p>Para efectos de su implementación, se desarrollarán acciones orientadas al cumplimiento de las normas impartidas.</p> <p>Se elaborarán dos (2) Informes de seguimiento, donde el correspondiente al segundo semestre, tiene fecha de corte al 30 de noviembre.</p>	<p>Porcentaje de implementación del programa de trabajo para la implementación del nuevo rol rector en materia de gestión y desarrollo de personas en el Estado.</p>	<p>(N° de actividades del programa de trabajo ejecutadas/N° total de actividades del programa de trabajo)*100</p> <p>Meta = 100%</p>	<p>33,3%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Programa de trabajo para la implementación del nuevo rol rector en materia de gestión y desarrollo de personas en el Estado.</p> <p>- Informes semestrales de ejecución de actividades.</p>

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 2017	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.	Informar trimestralmente del seguimiento al Plan de Compras en base a la información del nuevo sistema informático.	<p>A partir de estos datos del nuevo sistema informático, se deben estructurar los informes que permitan realizar el seguimiento del Plan de Compras de las diferentes áreas de la institución, para proporcionar información certera y oportuna en la toma de decisiones financieras y presupuestarias.</p> <p>Los informes enviados al Jefe de División, tendrán copia al Director del Servicio.</p> <p>Se remitirá un informe trimestral al Jefe de la División. El informe correspondiente al último trimestre tiene corte al 30 de noviembre.</p>	4 Informes trimestrales de seguimiento al Plan de Compras elaborados.	<p>Total de informes de seguimiento al Plan de Compras elaborados.</p> <p style="text-align: center;">Meta = 4</p>	20%	Dic. 2017	- Informes trimestrales de seguimiento al Plan de Compras.

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> - Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. 	<p>Desarrollar el módulo II del Portal Integrado de Empleos del Estado, referido a la concursabilidad en línea del actual Portal de Empleos Públicos.</p>	<p>El desarrollo del módulo II del Portal Integrado de Empleos del Estado, referido a la concursabilidad en línea del actual Portal de Empleos Públicos, considera la migración de datos, la integración al Portal, el testeo con usuarios, la capacitación interna y la reportería Qlikview.</p>	<p>Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para la implementación del módulo II del Portal Integrado de Empleos del Estado, referido a la concursabilidad en línea del actual Portal de Empleos Públicos.</p>	<p>(Número de actividades del plan ejecutadas/ número total actividades plan)*100</p> <p>Meta= 100%</p>	<p>20%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de trabajo para el desarrollo del módulo II del Portal Integrado de Empleos del Estado. - Informe final de ejecución de actividades del Programa de trabajo para el desarrollo del módulo II del Portal Integrado de Empleos del Estado.

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> - Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. 	<p>Implementar el Plan de trabajo de ambientes y condiciones laborales del Servicio Civil.</p>	<p>El Plan de trabajo de ambientes y condiciones laborales, será elaborado en base a los diagnósticos organizacionales realizados durante el año 2016 en lo que respecta a: Estudio de Engagement de Jefaturas, XIV Estudio Mejores Lugares para trabajar para Padres y Madres, Medición ISTAS 21 y III Estudio de Clima Laboral del Servicio Civil.</p> <p>Se elaborará plan de trabajo con dimensiones comunes a todas las fuentes de diagnóstico.</p>	<p>Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para la implementación del Plan de trabajo de ambientes y condiciones laborales del Servicio Civil.</p>	<p>(Número de actividades del plan ejecutadas/ número total actividades plan)*100</p> <p>Meta= 100%</p>	<p>20%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de trabajo para la implementación del Plan de trabajo de ambientes y condiciones laborales del Servicio Civil. - Informe final de ejecución de actividades del Plan de trabajo de ambientes y condiciones laborales del Servicio Civil.

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<p>- Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.</p>	<p>- Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.</p>	<p>Diseñar un sistema de gestión documental institucional.</p>	<p>El diseño de un sistema de gestión documental deberá contemplar los diferentes diagnósticos elaborados y los sistemas tecnológicos vigentes en la institución, con una mirada integradora de las normas técnicas y de seguridad que corresponda, con el fin de administrar el flujo de documentos de todo tipo en el servicio.</p> <p>El diseño deberá contemplar aspectos como la recuperación de información, el tiempo que los documentos deben guardarse, la eliminación de ellos y las directrices de conservación.</p>	<p>Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para el diseño de un sistema de gestión documental institucional</p>	<p>(Número de actividades del plan ejecutadas/ número total actividades plan)*100</p> <p>Meta= 100%</p>	<p>20%</p>	<p>Dic. 2017</p>	<p>- Programa de trabajo para el diseño de un sistema de gestión documental institucional.</p> <p>- Informe final de ejecución de actividades para el diseño de un sistema de gestión documental institucional.</p>

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2017	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> - Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. 	Automatizar el monitoreo de los Servicios Tecnológicos del Servicio Civil.	Actualmente el monitoreo de los componentes de software y hardware sobre los cuales operan los servicios de TI se realiza manualmente. La automatización se realizará utilizando herramientas especializadas con el fin de asegurar la continuidad operacional de los sistemas informáticos, aumentando la disponibilidad de los servicios TI para la DNSC y la Ciudadanía y generando respuestas proactivas ante posibles fallas de Sistemas o Infraestructura.	Porcentaje de ejecución del programa de trabajo para la automatización del monitoreo de los Servicios Tecnológicos del Servicio Civil.	<p>(Número de actividades del plan ejecutadas/ número total actividades plan)*100</p> <p>Meta= 100%</p>	20%	Dic. 2017	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de trabajo para la automatización del monitoreo de los Servicios Tecnológicos del Servicio Civil. - Informe final de ejecución de actividades para la automatización del monitoreo de los Servicios Tecnológicos del Servicio Civil.