



**APRUEBA CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2019
ENTRE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL Y
EL MINISTERIO DE HACIENDA**

RESOLUCIÓN EXENTA N°2183

SANTIAGO, - 6 DIC 2018

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 de 2003 del Ministerio de Hacienda; 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;

CONSIDERANDO:

Que, en conformidad al artículo 7° de la Ley N°19.553, 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 letra d) del artículo 7 de la Ley N° 19.553, 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 2019, mediante Oficio N° 1896 de 24 de octubre de 2018;

Que, el Ministerio de Hacienda aprobó la propuesta enviada y sancionó dicho convenio, mediante Resolución Exenta N°324 de fecha 27 de noviembre de 2018;



11381/2018

RESUELVO:

APRUEBESE CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2019, suscrito entre el Ministerio de Hacienda y la Dirección Nacional de Servicio Civil, para el período 1° de enero - 31 de Diciembre de 2019, cuyo documento meramente anexado, forma parte integrante de la presente resolución.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



ALEJANDRO WEBER PÉREZ
Director



V° B°
SUBSECRETARIO DE HACIENDA
FRANCISCO MORENO GUZMÁN



FSD/CFG/JBA/SOA/dbv
Distribución:

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





Coordinación de Servicios
VOM/JDC
E8962/2018



APRUEBA CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO AÑO 2019 DE
LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

SANTIAGO, 27 NOVIEMBRE 2018

EXENTA Nº 324

VISTOS:

Lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley Nº 19.553, que concede Asignación de Modernización; en el Decreto Supremo Nº 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la Ley Nº 19.553; en los artículos 23 y 24 del D.F.L. Nº 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en el Oficio Ordinario Nº 2114, de 31 de octubre de 2018, del Sr. Subsecretario de Hacienda; en el Oficio Ordinario Nº 2059, de 05 de noviembre de 2018, de la Dirección Nacional del Servicio Civil; y, en la Resolución Nº 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, conforme al artículo 7° de la Ley Nº 19.553, 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.
2. Que, de acuerdo a la disposición legal citada en el considerando precedente, 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 respectivo Ministro.

RESUELVO:

APRUEBASE el siguiente convenio de desempeño que concede la Asignación de Modernización establecida en la Ley Nº 19.553, para el período comprendido entre el 1° de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, suscrito entre el Ministro de Hacienda, don Felipe Larraín Bascuñán y el Director Nacional del Servicio Civil, don Alejandro Weber Pérez, cuyo texto se inserta a continuación:

**"CONVENIO DE DESEMPEÑO 2019
MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

En Santiago, a 31 de octubre de 2018, entre Don Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda, y Don Alejandro Weber Pérez, Director Nacional del Servicio Civil, acuerdan lo siguiente:

TENIENDO PRESENTE:

Lo establecido en:

- La Ley Nº 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 Nº 20.955 que Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- El artículo Nº 7 de la Ley Nº 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 2019, 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 y Participación Ciudadana, 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 Personas, integrado por: Subdirección de Gestión y Desarrollo de 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 2019, 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 2019 y una evaluación final que se realizará durante el mes de enero del año 2020.



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 este Convenio.

TERCERO:

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

ALEJANDRO WEBER PÉREZ DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL FELIPE LARRAÍN BASCUÑÁN MINISTRO DE HACIENDA". Hay firmas ilegibles y timbres legibles.



ANEXO N°1
CONFORMACIÓN EQUIPOS DE TRABAJO



N°	RUT	Nombre	Área / Unidad
EQUIPO DIRECCIÓN			
1	9095088-6	George-Nascimento Avendaño Mariana Berenice	Jefe/a Equipo
2	11984727-3	Alvear Neira Paula Andrea	Área Comunicaciones y Participación Ciudadana
3	6624849-6	Andrade Velásquez Mario Roberto	Gabinete
4	13374900-4	Castillo Agurto Juan Pablo	Gabinete
5	13891514-K	Del Rio Correa Bernardita María	Área Comunicaciones y Participación Ciudadana
6	13828546-4	Hasbún Faila Claudia Antonella	Sistema Liderazgo Público
7	15782102-4	Hoffmann Opazo Fernando Tomás	Gabinete
8	12265167-3	Müller Valdivia Conrado Ernesto	Secretaría Técnica del CADP
9	15788112-4	Muñoz Soto César Antonio	Área Comunicaciones y Participación Ciudadana
10	12237622-2	Orellana Maturana Elizabeth Erica	Área Comunicaciones y Participación Ciudadana
11	12687743-9	Salas Gutiérrez Álvaro Andrés	Gabinete
12	9921324-8	Salinas González Jacqueline Viviana De Las Mercedes	Secretaría Técnica del CADP
13	9904714-3	Salinas González Lilian Victoria Rossana	Gabinete
14	13257308-5	Uribe Toledo Matías Raúl	Sistema Liderazgo Público
EQUIPO DIVISIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL			
1	9008517-4	Bravo Álvarez Juan Ignacio	Jefe de Equipo
2	16173931-6	Aldana Huenumán Jenny Ángela	Área Gestión de la Información
3	16117991-4	Alvarado Palma Fabián Gonzalo	Área Gestión de Personas
4	12350214-0	Araya Ortiz Jorge Hernán	Área Gestión de la Información
5	13942330-5	Arce Lara Lorena Soledad	Área Administración Interna
6	15939228-7	Arce Parra Rocío Valeska	Área Gestión de la Información
7	10985686-K	Bilbao Brañes Claudia Alejandra	Área Planificación y Gestión de Procesos
8	15456065-3	Bordones Armijo Gustavo Cristian	Área Tecnologías de la Información
9	16208267-1	Bravo Véjares Daniela Andrea	Área Planificación y Gestión de Procesos
10	9401011-K	Carvajal Leban Antonieta Del Carmen	Área Tecnologías de la Información
11	16523545-2	Castro Osorio Daniela Alejandra	Área Administración Interna
12	10672223-4	D'Andrea Guzmán Claudia Patricia	Área Finanzas
13	12120049-K	Escuti Popelka Silvia Elizabeth	Área Gestión de Personas
14	16243446-2	Espinoza Vega Carolina Stephania	Área Administración Interna
15	10633126-K	Fernández Muñoz Anita María	Área Gestión de Personas
16	13191251-K	González Ávalos Cristian Andrés	Área Gestión de la Información
17	13697471-8	González Fonseca Rodrigo Álvaro	Área Tecnologías de la Información
18	9152157-1	López Olivares Javier Francisco	Área Tecnologías de la Información
19	7575624-0	Mac-Lean Gutiérrez Luis Heriberto	Área Administración Interna
20	13257391-3	Marambio Reyes Marcelo Patricio	Área Finanzas
21	14088242-9	Maripani Navarro Patricio Rene	Área Tecnologías de la Información
22	12502522-6	Melillán Castillo Pablo Alberto	Área Gestión de Personas
23	17484299-K	Miño Guerrero Daniela Paz	Área Administración Interna
24	13290682-3	Montero Moraleda Jaime César	Área Tecnologías de la Información
25	7812323-0	Neira Melis Verónica Isabel	Área Gestión de Personas
26	12461595-K	Olivares Bravo Oscar Mauricio	Área Administración Interna
27	14120503-K	Ortiz Álvarez Sonia Daniella	Área Planificación y Gestión de Procesos
28	15774989-7	Pino Plaza Paulina Andrea	Área Gestión de Personas
29	12189016-K	Reyes Araneda María Fernanda	Área Finanzas
30	16176878-2	Reyes Muñoz Jorge Alexis	Área Finanzas
31	15444738-5	Reyes Pereira Daniela Del Carmen	Área Gestión de la Información
32	7319264-1	Ruiz Salomon Ronald Eduardo	Área Gestión de Personas
33	12487777-6	Saavedra Barros Elizabeth Alejandra	Área Gestión de Personas
34	16071119-1	Sánchez Lorca Nataly Andrea	Área Administración Interna
35	15669133-K	Solis Vargas Felipe Ignacio	Área Gestión de Personas
36	16516888-7	Soto Moreira Cristopher Daniel	Área Finanzas
37	18479623-6	Soto Núñez Francisca Ivanna De Jesús	Área Gestión de Personas



38	15363340-1	Torres Martínez Sandra Cecilia	Área Gestión de la Información
39	12722920-1	Vargas Yáñez Valeria Del Carmen	Área Gestión de Personas
40	18055954-k	Venegas Rojas Iván Tomás	Área Gestión de la Información
EQUIPO DIVISIÓN JURÍDICA Y ASUNTOS INSTITUCIONALES			
1	11840288-k	Silva Durán Francisco Jose	Jefe/a Equipo
2	12859290-3	Aguilar Bustamante Mónica Patricia	División Jurídica y Asuntos Institucionales
3	11692771-3	Barrientos Alderete Paola Andrea	División Jurídica y Asuntos Institucionales
4	10391224-5	Bravo Acevedo Rodrigo	División Jurídica y Asuntos Institucionales
5	9061407-k	Carrizo Santiago Daniella Antonieta	División Jurídica y Asuntos Institucionales
6	12210201-7	Fuenzalida Guerra Claudia Paola	División Jurídica y Asuntos Institucionales
7	12811659-1	González Caro Lorena Paz	División Jurídica y Asuntos Institucionales
8	15844233-7	Molina Pichuman Ximena Susana	División Jurídica y Asuntos Institucionales
9	9978024-k	Pizarro Donoso Nelson Rodrigo	División Jurídica y Asuntos Institucionales
10	15385284-7	Rojas Wettig Magdalena	Unidad de Estudios y Cooperación
11	13990158-4	Silva Páez Catalina Constanza	División Jurídica y Asuntos Institucionales
EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA			
1	8454868-5	Peftouloglou Gattas Basilios Alexandros	Jefe/a de Equipo
2	13600760-2	Ábalos Badilla Daniel Cristóbal	Área Gestión ADP
3	10357538-9	Ahumada Pérez Macarena Celeste	Área Alta Dirección Pública
4	16019015-9	Benavides Navarrete Noelia Yanina	Área Gestión ADP
5	9437503-7	Bermudez Gómez Susana Del Pilar	Área Alta Dirección Pública
6	13280667-5	Calderón Cabrera Paulina Andrea	Área Educación
7	9436011-0	Calderón Gómez Fernando Hernán	Área Educación
8	10285096-3	Castañeda Molina Ingrid Carolina	Área Alta Dirección Pública
9	16943248-1	Cerna Ulloa Alejandra Isabel	Área Acompañamiento y Desarrollo ADP
10	13831417-0	Chaparro Egaña María Jesús	Área Gestión ADP
11	10349572-5	Cordovez Arriagada Carolina Denisse	Área Acompañamiento y Desarrollo ADP
12	8380921-3	Cornejo Cuevas Héctor Andrés	Área Alta Dirección Pública
13	16265922-7	D'Andrea Palominos Leslie Del Rosario	Área Gestión ADP
14	10403220-6	De La Calle Sepúlveda Carlos Andrés	Área Alta Dirección Pública
15	15311491-9	Espinoza Alé Nahima Consuelo	Área Alta Dirección Pública
16	12004138-k	Espinoza Latú Valeria Andrea	Área Alta Dirección Pública
17	9104078-6	Fuenzalida Ramírez Angélica Patricia	Área Educación
18	13474422-7	Gallardo Jamasmie María Alejandra	Área Educación
19	15364666-k	Gálvez Villella Osvaldo Mauricio	Área Alta Dirección Pública
20	12378227-5	Gebauer Peña Verónica Solange	Área Alta Dirección Pública
21	13074000-6	Godoy Correa Elisa Carolina	Área Gestión ADP
22	18284838-7	González Opazo Carolina Andrea	Área Alta Dirección Pública
23	7698363-1	González Ruedas Luis Alberto	Área Gestión ADP
24	15941836-7	Gutiérrez Pizarro María Eugenia	Área Alta Dirección Pública
25	15665501-5	Inostroza Corvalán Jorge Iván	Área Alta Dirección Pública
26	14144240-6	Juica Camps María José	Área Educación
27	10706368-4	Landsberger Sepúlveda Ewald Rodrigo Alex	Área Alta Dirección Pública
28	16085332-8	Macaya Landeros Paz Verónica	Área Alta Dirección Pública
29	17001967-9	Manquegal Arriagada Karina Andrea	Área Gestión ADP
30	21532419-2	Martínez Ardila Leidy Sorely	Área Acompañamiento y Desarrollo ADP
31	16369077-2	Matte Palacios María Sofía	Área Alta Dirección Pública
32	10698708-4	Mendoza Inzunza Carmen Jimena	Área Educación
33	9899380-0	Moraga Pavez María Cecilia	Área Educación
34	10790591-K	Nercellas Pérez Mauricio Luis	Área Educación
35	14013225-K	Olea Silva Carmen Paz	Área Educación
36	18654553-2	Olivares Bonilla Yerson Alejandro	Área Acompañamiento y Desarrollo ADP
37	12016004-4	Oyarzún Caba Patricia Macarena	Área Alta Dirección Pública
38	15636110-0	Pino Domínguez Germán Andrés	Área Educación



39	13885276-8	Pizarro López Juan José	Área Alta Dirección Pública
40	8699697-9	Prieto Fuentes Daniela Andrea	Área Gestión ADP
41	17638276-7	Quezada Cortés Andrea Belén	Área Acompañamiento y Desarrollo ADP
42	13756980-9	Ramírez Lazo Edith Olivia	Área Alta Dirección Pública
43	14171849-5	Reyes Muñoz César Antonio	Área Alta Dirección Pública
44	14305709-7	Rivera Leiva Marcela Soledad	Área Educación
45	14118405-9	Rodríguez Brehme Daniela Paulina	Área Alta Dirección Pública
46	13846680-9	Román Caro Ricardo Andrés	Área Alta Dirección Pública
47	15710889-1	Rosas Coloma Marcela Alejandra	Área Alta Dirección Pública
48	13902300-5	Silva Concha Carolina Isabel	Área Gestión ADP
49	16745303-1	Silva Navia Cinthia Dianne	Área Educación
50	13857645-0	Soto Duarte Claudia Andrea	Área Alta Dirección Pública
51	13680219-4	Ugarte Espinoza Alexander Mauricio	Área Gestión ADP
52	16191469-K	Ulloa Baesler Valentina Evelyn	Área Alta Dirección Pública
53	14390739-2	Umaña García Ximena Andrea	Área Educación
54	10429065-5	Velásquez Ruiz Claudia Yukova	Área Educación
55	9835686-K	Vera Silva Pamela De Lourdes	Área Acompañamiento y Desarrollo ADP
EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS			
1	11962148-8	Guerra Loins Pedro Gustavo	Jefe/a Equipo
2	7142492-8	Andrades Segura Ingrid Del Carmen	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
3	11336478-5	Atenas Igor Isabel Margarita	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
4	8192817-7	Barrales Pardo Marcela Beatriz	Área Gestión y Proyectos
5	12305679-5	Belmar Flores Fernando Alejandro	Área Gestión y Proyectos
6	15945011-2	Campos Campos Gustavo Alejandro	Área Gestión y Proyectos
7	12708093-3	Campos Tapia Patricia Elena	Área Gestión y Proyectos
8	7081531-1	Carvajal Aravena Maria Elisa	Área Gestión y Proyectos
9	10310759-8	Cerda Díaz Delia Ninoscka	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
10	9008334-1	Cerda Ríos Claudia De Los Ángeles	Área Desarrollo Normativo
11	12852393-6	Céspedes Olavarría Mirtha	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
12	18221074-9	Díaz Castillo Carlos Rafael	Área Gestión y Proyectos
13	13249121-6	Dupuy López Beatriz Carmen	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
14	12528224-5	Ensignia Erices André Pasian	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
15	11839448-8	Herrera Tobar Paola Guacolda	Área Gestión y Proyectos
16	13212537-6	Jiménez Sandoval Karen Andrea	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
17	10081500-1	Labra Madariaga Jose Manuel	Área Desarrollo Normativo
18	9387623-7	Marchant Guzmán Hugo Eduardo	Área Modelos y Desarrollo
19	9386228-7	Meier Rivadeneira Alberto Pablo	Área Modelos y Desarrollo
20	14419449-7	Meneses Herrera Margarita Beatriz	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
21	17663656-4	Miranda Fuentes Jocelyn Alejandra	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
22	12722473-0	Montero Ruiz Marcela Alejandra	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
23	14305678-3	Peñailillo Núñez María Gabriela	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
24	10281348-0	Pérez Arteaga Julia Lorena	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
25	12723416-7	Prado Contreras Caterina Marlene	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
26	15689147-9	Ruiz Vásquez Pablo Andrés	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
27	17143004-6	Salinas Puelles Rodrigo Fabian	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
28	12870928-2	Suárez Medina Priscilla Andrea	Área Desarrollo Normativo
29	17402166-K	Triantafilo Torres Daniela Ruth	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
30	13461621-0	Triviño Guerrero Daniel Patricio	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
31	13656692-K	Ureta Sánchez Lorena Alejandra	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
32	15347253-K	Ureta Silva Romina Alejandra	Área Gestión y Proyectos
33	13989835-4	Valdivieso Fernández Cristóbal	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas
34	11834867-2	Vega Solís Carlos Patricio	Área Consultores Gestión y Desarrollo de las Personas



ANEXO N°2
COMPROMISOS POR EQUIPOS DE TRABAJO





CONVENIO DESEMPEÑO COLECTIVO 2019
DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

EQUIPOS DE TRABAJO	- <u>Equipo Dirección, integrado por:</u> Gabinete, Área de Comunicaciones y Participación Ciudadana, 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 de Gestión y Desarrollo de Personas, integrado por:</u> Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas. - <u>Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional, integrado por:</u> División de Gestión y Desarrollo Institucional
CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN	- Cada meta contenida en el Convenio para todos los equipos de trabajo tendrá un programa de trabajo que se formalizará en marzo del año 2019 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	- La División de Gestión y Desarrollo Institucional, a través del Área de Planificación y Gestión de Procesos, realizará un monitoreo trimestral a todos los programas de trabajo de cada meta.
EVALUACIÓN PARCIAL	- Durante el tercer trimestre del año 2019 se realizará la evaluación parcial del cumplimiento de metas al 30 de junio del año en curso.
EVALUACIÓN FINAL	- Durante los primeros 15 días de enero del año 2020 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 2019
EQUIPO DIRECCIÓN
Jefa de Equipo: Mariana George-Nascimento, Secretaría Técnica del CADP

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
- Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos. - Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto. - Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública.	- Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.	Realizar un Seminario sobre Alta Dirección Pública abordando temáticas de interés para los diferentes actores del Sistema de Alta Dirección Pública.	Se realizará un Seminario en el marco del Sistema de Alta Dirección Pública, con la participación del Consejo de Alta Dirección Pública, de Directivos Públicos, académicos y representantes de Ministerios y Servicios Públicos. En marzo 2019 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 implementación del programa de trabajo para la realización del Seminario.	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo) *100 Meta= 100%	33.4%	Dic. 2019	- Programa de trabajo para la realización de Seminario sobre Alta Dirección Pública. - Informe final de ejecución de actividades para la realización del Seminario. - Lista de asistencia a Seminario.



Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond.	Plazo	Medios de Verificación
• Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos. • Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto. • Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público. • Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública. • Participar en la coordinación entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración y análisis para el buen gobierno.	• 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. • Academia de Formación Pública. • Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. • Portal Trabaja en el Estado. • Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. • Acciones de atracción de talento al Estado. • Instancias de encuentro y reflexión sobre reforma del estado y la función pública.	Implementar la estrategia comunicacional del Servicio Civil para el año 2019.	Para el cumplimiento de la meta se contempla la definición de actividades, las que serán contenidas en un programa de trabajo con los hitos relevantes de la ejecución de la estrategia comunicacional para el año en curso. Este será formalizado a la División de Gestión y Desarrollo Institucional en marzo 2019. Se realizará un monitoreo trimestral en función del programa de trabajo.	Porcentaje de implementación del programa de trabajo para la ejecución de la estrategia comunicacional 2019.	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo) *100 Meta= 100%	33.3%	Dic. 2019	- Programa de trabajo para la ejecución de la estrategia comunicacional. - Informe final de ejecución de actividades para la ejecución de la estrategia comunicacional.



Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
- Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos. - Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto. - Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público. - Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública. - Participar en la coordinación entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración y análisis para el buen gobierno.	- 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. - Academia de Formación Pública. - Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. - Portal Trabaja en el Estado. - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. - Acciones de atracción de talento al Estado. - Instancias de encuentro y reflexión sobre reforma del estado y la función pública.	Difundir objetivos y estado de avance de proyectos estratégicos a toda la institución.	Se difundirán 4 proyectos estratégicos a toda la institución, con una periodicidad semestral, abordando dos proyectos por semestre. Los proyectos específicos se definirán en el programa de trabajo que se formalizará en el mes de marzo de 2019 a la División de Gestión y Desarrollo Institucional.	Porcentaje de proyectos estratégicos difundidos a toda la institución.	(N° de proyectos difundidos/4) *100 Meta = 100%	33.3%	Dic. 2019	- Presentación de cada jornada. - Listas de asistencia a las jornadas.



EQUIPO DIVISI3N JURIDICA Y DE ASUNTOS INSTITUCIONALES
Jeft de Equipo: Francisco Silva, Jefe Divisi3n Juridica y de Asuntos Institucionales

Objetivo Estrat3gico Asociado	Producto Estrat3gico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluaci3n	Indicadores Desempeño	Formulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificaci3n
- Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selecci3n y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos. - Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto. - Atraer talento al Estado poniendo a disposici3n de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público. - Contribuir al proceso de modernizaci3n del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gesti3n pública. - Participar en la coordinaci3n entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboraci3n y análisis para el buen gobierno.	- Diseño y asesora en políticas de gesti3n y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos. - Monitoreo y evaluaci3n de políticas y prácticas relativas a la gesti3n de personas en el sector público. - Academia de Formaci3n Pública. - Selecci3n y desarrollo de Altos Directivos Públicos. - Portal Trabaja en el Estado. - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. - Acciones de atracci3n de talento al Estado. - Instancias de encuentro y reflexi3n sobre reforma del estado y la funci3n pública.	Ejecutar 10 Clínicas Jurídicas o Talleres de asesora o acompañamiento en temas asociados a: a) Regulaci3n del Sistema de Alta Direcci3n Pública. b) Normativa y procedimientos establecidos para la implementaci3n de la Ley 20.501 sobre Calidad y equidad de la Educaci3n. c) Otras materias transversales pertinentes y de interés, por ejemplo: Relaciones Laborales, Normas de Aplicaci3n General en materias de Desarrollo y Gesti3n de Personas, Ley de Compras Públicas 19.886 entre otras materias.	Las Clínicas Jurídicas o participaci3n en Talleres están dirigidas a los diferentes participantes del Sistema de Alta Direcci3n Pública y/o de los procesos de selecci3n de Directivos de Establecimientos Educativos Municipales y/o Servicios Públicos de la Administraci3n Central del Estado. En marzo 2019 se formalizará el programa de trabajo de la meta con el detalle de las actividades a la Divisi3n de Gesti3n y Desarrollo Institucional. Se realizará un monitoreo trimestral en funci3n del programa de trabajo.	10 Clínicas Jurídicas o Talleres realizados.	Total Clínicas Jurídicas o Talleres realizados Meta = 10	30%	Dic. 2019	- Presentaci3n de cada Clínica Jurídica o Taller de Asesora o Acompañamiento. - Listas de Asistencia de Clínica Jurídica o Taller de Asesora o Acompañamiento. - Informe final con las Clínicas Jurídicas o Talleres de asesora o acompañamiento realizados.



Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
• Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos. • Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto. • Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público. • Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública. • Participar en la coordinación entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración y análisis para el buen gobierno.	• 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. • Academia de Formación Pública. • Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. • Portal Trabaja en el Estado. • Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. • Acciones de atracción de talento al Estado. • Instancias de encuentro y reflexión sobre reforma del estado y la función pública.	Monitorear el desarrollo de los Sistemas de Integridad en los Servicios Públicos.	El monitoreo de los Sistemas de Integridad en los Servicios Públicos estará enfocado en el seguimiento de la reportabilidad generada por las instituciones, capacitaciones y orientaciones realizadas por el Servicio Civil y la actualización de los Códigos de Ética. En marzo 2019 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 cumplimiento del programa de trabajo para monitorear el desarrollo de los Sistemas de Integridad en los Servicios Públicos.	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo) * 100 Meta= 100%	30%	Dic. 2019	- Programa de trabajo para Monitorear el desarrollo de los Sistemas de Integridad en los Servicios Públicos. - Informe final de ejecución de actividades.



Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
- Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos. - Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto. - Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público. - Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública. - Participar en la coordinación entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración y análisis para el buen gobierno.	- 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. - Academia de Formación Pública. - Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. - Portal Trabaja en el Estado. - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. - Acciones de atracción de talento al Estado. - Instancias de encuentro y reflexión sobre reforma del estado y la función pública.	Desarrollar archivo documental interno de la División Jurídica y de Asuntos Institucionales.	Contar con un archivo documental interno de gestión de información de la División Jurídica, que considere mejorar la eficiencia y eficacia en el manejo, resguardo y accesibilidad de la documentación relevante para los abogados y para las áreas de negocio. En marzo 2019 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 cumplimiento del programa de trabajo para desarrollar archivo documental interno de la División Jurídica y de Asuntos Institucionales.	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo) *100 Meta=100%	40%	Dic. 2019	- Programa de trabajo para desarrollar archivo documental interno de la División Jurídica y de Asuntos Institucionales. - Informe final de ejecución de actividades.



EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA
Jefe de Equipo: Basilio Petrouloglou, Subdirector Alta Dirección Pública

Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos.	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Fortalecer las capacidades de los Altos Directivos Públicos.	El perfil de cargo de los Altos Directivos Públicos especifica ciertas competencias que deben generar resultados en un contexto específico, dado lo anterior, es necesario entregar formación para fortalecer o reforzar esas competencias para responder a las contingencias que surgen del entorno.	Porcentaje de implementación del programa de trabajo para fortalecer las capacidades de los Altos Directivos Públicos.	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo) *100 Meta= 100%	25%	Dic. 2019	- Programa de trabajo para fortalecer las capacidades de los Altos Directivos Públicos. - Informe final de ejecución de actividades.
			En marzo 2019 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.					

✓



Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la Ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos.	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos	Implementación de Proyecto sobre gestión integral de actores estratégicos del Sistema de Alta Dirección Pública.	Para avanzar en la modernización y mejora continua del proceso de reclutamiento y selección ADP, se realizará una gestión integral con los actores estratégicos del Sistema de Alta Dirección Pública, específicamente los siguientes: - Profesionales expertos, representantes del Consejo de ADP, para comités de selección. - Empresas consultoras de Reclutamiento y Selección. - Representantes de Ministerios y Servicios para el rol que cumplen en los Comités de Selección. Con dichos actores se realizarán actividades que permitan avanzar en la mejora del ejercicio de su rol estratégico en el Sistema de ADP. Con este objetivo, en marzo 2019 se formalizará el programa de trabajo de la meta con el detalle de las actividades a la División de Gestión y Desarrollo Institucional.	Porcentaje de implementación del programa de trabajo para la gestión integral de actores estratégicos del Sistema de Alta Dirección Pública.	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*100 Meta= 100%	25%	Dic. 2019	- Programa de trabajo para la implementación de Proyecto sobre gestión integral de actores estratégicos del Sistema de Alta Dirección Pública. - Informe final de ejecución de actividades.
			Se realizará un monitoreo trimestral en función del programa de trabajo.					



Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos.	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Asesorar técnicamente a Municipios y Servicios Locales de Educación - SLE.	El programa tiene por objetivo asesorar a los municipios y SLE para una mejor gestión en la concursabilidad, seguimiento y desarrollo de directivos del ámbito de la Educación Municipal. En marzo 2019 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 implementación del programa de trabajo para asesorar técnicamente a Municipios y SLE.	$\frac{\text{Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo}}{\text{Meta}} \cdot 100$ Meta= 100%	25%	Dic. 2019	- Programa de trabajo para asesorar técnicamente a Municipios y SLE. - Informe final de ejecución de actividades.



Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos.	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Realizar seguimiento y monitoreo periódico a la gestión de la Subdirección de Alta Dirección Pública (ADP).	El seguimiento y monitoreo se realizará a través de la generación y envío de informes trimestrales al Subdirector de ADP, los que considerarán la información más relevante de la Subdirección. El informe correspondiente al último trimestre, tiene corte al 30 de noviembre. En marzo 2019 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.	4 Informes trimestrales de Seguimiento elaborados y enviados a Subdirector de Alta Dirección Pública	Total de Informes trimestrales de Seguimiento elaborados y enviados a Subdirector de Alta Dirección Pública Meta = 4	25%	Dic. 2019	- Informes de seguimiento trimestrales elaborados. - Evidencia de envío de informes trimestrales de seguimiento a Subdirector de Alta Dirección Pública.



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 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto.	- 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.	Verificar el cumplimiento de las normas en materia de gestión y desarrollo de personas impartidas por el Servicio Civil.	Para efectos de su implementación, se desarrollarán acciones orientadas al cumplimiento de las normas impartidas. Se elaborarán reportes con recomendaciones/ acciones de mejora para la implementación de las normas de general aplicación en materia de gestión y desarrollo de personas. Los servicios públicos con incumplimientos serán determinados de acuerdo a los resultados de la aplicación del programa de verificación ejecutado en el año t-1 y año t, según corresponda. En marzo 2019 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 Servicios Públicos con reporte con recomendaciones / acciones de mejora para la implementación de las Normas de Gestión y Desarrollo de Personas respecto del total de Servicios Públicos con incumplimiento en año t-1 y año t.	(N° total de Servicios Públicos con reporte con recomendaciones/ acciones de mejora para la implementación de las Normas de Gestión y Desarrollo de Personas en el año t-1 y año t) / N° total de Servicios Públicos con incumplimiento en año t-1 y año t) *100 Meta = 90%	33,3%	Dic. 2019	- Reportes con recomendaciones / acciones de mejora para la implementación de las normas de general aplicación en materia de gestión y desarrollo de personas.



Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos.	Portal Trabaja en el Estado	Monitorear trimestralmente el cumplimiento de la publicación de convocatorias con reclutamiento y selección en línea publicadas en el portal www.trabajaenelestado.cl para personal de planta (ley 18.834), Contrata y Código del Trabajo.	La Resolución N°1/2017 reguló en su Título III, el Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección, estableciendo entre otros aspectos que en un plazo de doce meses, a contar de la publicación de dicha norma, los servicios públicos deberán ejecutar la gestión de los procesos de selección que publiquen, utilizando la modalidad de "postulación en línea" a través del portal www.empleospublicos.cl , o aquel que determine la Dirección Nacional del Servicio Civil.	Cuatro (4) informes trimestrales de monitoreo del cumplimiento de la publicación de convocatorias con reclutamiento y selección en línea publicadas en el portal www.trabajaenelestado.cl para personal de planta (ley 18.834), Contrata y Código del Trabajo.	Total de informes de monitoreo del cumplimiento de la publicación de convocatorias con reclutamiento y selección en línea publicadas en el portal www.trabajaenelestado.cl para personal de planta (ley 18.834), Contrata y Código del Trabajo.	33,4%	Dic. 2019	- Informes trimestrales de monitoreo del cumplimiento de la publicación de convocatorias con reclutamiento y selección en línea publicadas en el portal www.trabajaenelestado.cl para personal de planta (ley 18.834), Contrata y Código del Trabajo.
			En marzo 2019 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.		Meta = 4			



Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto.	- 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.	Diseñar metodología para la evaluación de impacto de la gestión de personas en el Estado.	El posicionamiento estratégico de las áreas de personas es un proceso que avanza a diversos ritmos. Sin embargo, hoy se comprende que su rol no es meramente de soporte, ni mucho menos restringido a aspectos administrativos. Con todo, uno de los grandes desafíos para la gestión de personas es medir los resultados y el impacto de las acciones que impulsa, de manera de vincular su gestión a mejores resultados organizacionales. Ciertamente, en el Estado se monitorea un amplio número de indicadores; sin embargo, obedecen a niveles distintos, por lo que se requiere una propuesta que consolide un modelo o set de indicadores claves para la gestión de personas en el Estado. En marzo 2019 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 implementación del programa de trabajo para la definición de metodología para la evaluación de impacto de la gestión de personas en el Estado.	(Nº de actividades del programa de trabajo ejecutadas/Nº total de actividades del programa de trabajo) * 100 Meta = 100%	33,3%	Dic. 2019	- Programa de trabajo para la definición de metodología para la evaluación de impacto de la gestión de personas en el Estado. - Informe final de ejecución de actividades que contenga documento con propuesta de ámbito a medir de manera transversal y centralizada en servicios públicos.



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 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
- Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos. - Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoran su productividad e impacto. - Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público. - Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública. - Participar en la coordinación entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración y análisis para el buen gobierno.	- 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. - Academia de Formación Pública. - Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. - Portal Trabaja en el Estado. - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. - Acciones de atracción de talento al Estado. - Instancias de encuentro y reflexión sobre reforma del estado y la función pública.	Actualizar el modelo de competencias del Servicio Civil, el cual debe ajustarse a los nuevos desafíos organizacionales de acuerdo al proceso de Planificación Estratégica 2018-2022.	La meta considera la revisión del actual modelo de competencias del Servicio Civil, el diccionario y matriz de competencias vigentes del año 2016. De igual manera se realizará una revisión de las competencias transversales del Servicio y específicas por área de trabajo.	Porcentaje de implementación del programa de trabajo para la actualización del modelo de competencias del Servicio Civil.	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo) *100 Meta=100%	20%	Dic. 2019	- Programa de trabajo para la actualización del modelo de competencias del Servicio Civil. - Informe final de ejecución de actividades para la actualización del modelo de competencias del Servicio Civil.



Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
● Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos. ● Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto. ● Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público. ● Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública. ● Participar en la coordinación entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración y análisis para el buen gobierno.	● 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. ● Academia de Formación Pública. ● Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. ● Portal Trabaja en el Estado. ● Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. ● Acciones de atracción de talento al Estado. ● Instancias de encuentro y reflexión sobre reforma del estado y la función pública.	Migrar carpetas de trabajo de las diferentes áreas del Servicio Civil al drive institucional.	Se implementará la migración de las carpetas bajo un ordenamiento y administración acorde al manejo de información en gsuite y a la política de ordenamiento de carpetas vigente. En marzo 2019 se formalizará el programa de trabajo de la meta con el detalle de las actividades para la implementación del sistema a la División de Gestión y Desarrollo Institucional. Se realizará un monitoreo trimestral en función del programa de trabajo.	Porcentaje de implementación del programa de trabajo para la migración de carpetas de trabajo al drive institucional.	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo) * 100 Meta= 100%	20%	Dic. 2019	- Programa de trabajo para la migración de carpetas de trabajo al drive institucional. - Informe final de ejecución de actividades para la migración de carpetas de trabajo al drive institucional.



Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
● Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos. ● Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto. ● Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público. ● Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública. ● Participar en la coordinación entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración y análisis para el buen gobierno.	● 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. ● Academia de Formación Pública. ● Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. ● Portal Trabaja en el Estado. ● Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. ● Acciones de atracción de talento al Estado. ● Instancias de encuentro y reflexión sobre reforma del estado y la función pública.	Diseñar e implementar el flujo de proceso de aseguramiento de datos institucionales.	Se diseñarán e implementarán los procesos asociados a 1) recopilación y actualización de datos 2) administración y recarga de datos y 3) creación y mantenimiento de reportes. En marzo 2019 se formalizará el programa de trabajo de la meta con el detalle de las actividades para la implementación del sistema a la División de Gestión y Desarrollo Institucional. Se realizará un monitoreo trimestral en función del programa de trabajo.	Porcentaje de implementación del programa de trabajo para el diseño e implementación del flujo de proceso de aseguramiento de datos institucionales.	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo) * 100 Meta= 100%	20%	Dic. 2019	- Programa de trabajo para el diseño e implementación del flujo de proceso de aseguramiento de datos institucionales. - Informe final de ejecución de actividades para el diseño e implementación del flujo de proceso de aseguramiento de datos institucionales.



Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
- Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos. - Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto. - Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público. - Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública. - Participar en la coordinación entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración y análisis para el buen gobierno.	- 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. - Academia de Formación Pública. - Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. - Portal Trabaja en el Estado. - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. - Acciones de atracción de talento al Estado. - Instancias de encuentro y reflexión sobre reforma del estado y la función pública.	Levantar propuestas de mejoramiento en el uso de recursos institucionales.	Se diseñará y definirá un proyecto en el marco de austeridad que permita implementar propuestas que generen mejoramientos en el uso de los recursos institucionales. En marzo 2019 se formalizará el programa de trabajo de la meta con el detalle de las actividades para la implementación del sistema a la División de Gestión y Desarrollo Institucional. Se realizará un monitoreo trimestral en función del programa de trabajo.	Porcentaje de implementación del programa de trabajo para el levantamiento de propuestas de mejoramiento en el uso de recursos institucionales.	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo) *100 Meta= 100%	20%	Dic. 2019	- Programa de trabajo para el levantamiento de propuestas de mejoramiento en el uso de recursos institucionales. - Informe final de ejecución de actividades para el levantamiento de propuestas de mejoramiento en el uso de recursos institucionales.



Objetivo Estratégico Asociado	Producto Estratégico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Medios de Verificación
● Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos. ● Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto. ● Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público. ● Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública. ● Participar en la coordinación entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración y análisis para el buen gobierno.	● 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. ● Academia de Formación Pública. ● Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos. ● Portal Trabaja en el Estado. ● Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público. ● Acciones de atracción de talento al Estado. ● Instancias de encuentro y reflexión sobre reforma del estado y la función pública.	Realizar 4 auditorías de procesos a la División de Gestión y Desarrollo Institucional.	Se realizarán 4 auditorías de procesos a la División de Gestión y Desarrollo Institucional con una periodicidad semestral, abordando dos auditorías por semestre. Los procesos a auditar serán definidos en el programa de trabajo que se formalizará en el mes de marzo de 2019 a la División de Gestión y Desarrollo Institucional.	Porcentaje de auditorías de procesos a la División de Gestión y Desarrollo Institucional realizadas.	(Número de auditorías de procesos a la División de Gestión y Desarrollo Institucional realizadas/ 4) * 100 Meta= 100%	20%	Dic. 2019 - Programa de trabajo anual con la definición de los procesos a auditar. - Informe final de ejecución auditorías.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Visación Subsecretario de Hacienda



M. HACIENDA OF PARTES
18.12.2018 11:37

OF. ORD.: N° 2386

ANT.: Artículo 19, Decreto Supremo N°983, de 12 de enero de 2004.

MAT.: Remite Resolución para V°B° del Convenio de Desempeño Colectivo del Servicio Civil 2019

SANTIAGO, 17 DIC 2018

**A SUBSECRETARIO DE HACIENDA
SR. FRANCISCO MORENO GUZMÁN**

**DE DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
SR. ALEJANDRO WEBER PÉREZ**

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 19 del Decreto Supremo N°983, Reglamento para la aplicación del incremento por desempeño colectivo, remito a Ud. para su visación, Resolución Exenta N° 2183 del 06 de diciembre de 2018, mediante la cual se formaliza el Convenio de Desempeño Colectivo 2019, de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted,



ALEJANDRO WEBER PÉREZ
Director



JBA/SOA/dm

Distribución:

- 1.- Destinatario.
- 2.- Archivo División de Gestión y Desarrollo Institucional
- 3.- Unidad de Auditoría Interna
- 4.- Archivo Oficina de Partes DNSC