



APRUEBA REDEFINICIÓN DE METAS DE GESTIÓN DEL CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2019 DE LA DIRECCION NACIONAL DE SERVICIO CIVIL Y APRUEBA METAS EN LOS TÉRMINOS QUE INDICA

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1845

SANTIAGO, - 2 DIC 2019

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°7 de 2019 de la Contraloría General de la República;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Exenta del Servicio N°2183 de fecha 06 de diciembre de 2018, se aprobó el Convenio de Desempeño Colectivo que fijó las metas de gestión para cumplimiento año 2019, entre la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Ministerio de Hacienda;

Que, en conformidad al artículo 20° del Decreto Supremo de Hacienda N°983 de 2003, las metas de gestión fijadas en un Convenio de Desempeño Colectivo, podrán ser redefinidas mediante una resolución fundada del jefe superior de servicio, autorizada por el ministro con quien se hubiere suscrito el convenio;

Que, mediante Oficio N°2512 de fecha 08 de noviembre de 2019, el cual se adjunta y forma parte de la presente resolución, la Dirección Nacional del Servicio Civil solicitó, al Ministro de Hacienda redefinir la meta "Realizar un Seminario sobre Alta Dirección Pública abordando temáticas de interés para los diferentes actores del Sistema de Alta Dirección Pública" correspondiente al Equipo Dirección.

Que, el Ministerio de Hacienda mediante Oficio N°2225, de fecha 22 de noviembre de 2019, autorizó la redefinición de metas propuestas y dispuso materializar la aprobación dictando la resolución de trámite;



RESUELVO:

- 1) APRUÉBESE REDEFINICIÓN DE METAS DEL CONVENIO DESEMPEÑO COLECTIVO 2019** suscrito entre el Ministerio de Hacienda y la Dirección Nacional de Servicio Civil;
- 2) ELIMÍNESE LA META N°1 DE GESTIÓN DEL EQUIPO DIRECCIÓN** que señalaba: "Realizar un Seminario sobre Alta Dirección Pública abordando temáticas de interés para los diferentes actores del Sistema de Alta Dirección Pública".
- 3) DEFÍNASE LA META DE GESTIÓN DEL EQUIPO DIRECCIÓN**, en los términos que a continuación se señala:

Metas 2019	Criterios de Evaluación	Indicadores Desempeño	Fórmulas de Cálculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificación
Posicionar la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección.	Los diálogos son espacios de reflexión organizados por el Servicio Civil, donde podrán participar los siguientes invitados: - Representantes de la sociedad civil - Centros de Estudios y/o Pensamiento - Universidades - Organismos Públicos e Internacionales	Porcentaje de diálogos vinculados a la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección realizados.	(N° de diálogos vinculados a la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección realizados/3) *100 Meta= 100%	33.4%	Dic. 2019	Informe que dé cuenta de las temáticas abordadas en cada diálogo, señalando día y lugar de la actividad, asistentes y registro gráfico de la realización.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



ALEJANDRO WEBER PÉREZ
Director

Vº Bº
SUBSECRETARIO DE HACIENDA
FRANCISCO MORENO GUZMÁN



FSD/PHO/JBA/SOA/dbv
Distribución:

- Sr. Ignacio Briones Rojas, Ministro de Hacienda.
- Jefe de Gabinete Ministro de Hacienda.
- Sr. Francisco Moreno Guzmán, Subsecretario de Hacienda.
- Srta. Viviana Osorio, Coordinación de Servicios Subsecretaría de Hacienda.
- Archivo División de Gestión y Desarrollo Institucional.
- Archivo Área Planificación y Gestión de Procesos.
- Archivo División Jurídica y de Asuntos Institucionales.
- Auditor Servicio Civil.
- Archivo Oficina de Partes Servicio Civil.

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.	Posicionar la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección.	Los diálogos son espacios de reflexión organizados por el Servicio Civil, donde podrán participar los siguientes invitados: - Representantes de la sociedad civil - Centros de Estudios y/o Pensamiento - Universidades - Organismos Públicos e Internacionales	Porcentaje de diálogos vinculados a la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección realizados.	(N° de diálogos vinculados a la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección realizados/3)*100 Meta= 100%	33.4%	Dic. 2019	Informe que dé cuenta de las temáticas abordadas en cada diálogo, señalando día y lugar de la actividad, asistentes y registro gráfico de la realización.

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. Éste 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. Se realizará un monitoreo trimestral en función del programa de trabajo.	Porcentaje de proyectos estratégicos difundidos a toda la institución.	$(N^{\circ} \text{ de proyectos difundidos} / 4) * 100$ Meta = 100%	33.3%	Dic. 2019	- Presentación de cada Jornada. - Listas de Asistencia a las jornadas.

EQUIPO DIVISI3N JUR3DICA Y DE ASUNTOS INSTITUCIONALES

Jefe de Equipo: Francisco Silva, Jefe Divisi3n Jur3dica y de Asuntos Institucionales

Objetivo Estrat3gico Asociado	Producto Estrat3gico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluaci3n	Indicadores Desempeño	F3rmulas de C3lculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificaci3n
- Consolidar el m3rito como motor de la calidad de las instituciones p3blicas y la confianza de la ciudadan3a, a trav3s de la selecci3n y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios p3blicos. - Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios p3blicos para acercar el Estado a la ciudadan3a, normando y acompaando los procesos que mejoren su productividad e impacto. - Atraer talento al Estado poniendo a disposici3n de la ciudadan3a programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio p3blico. - Contribuir al proceso de modernizaci3n del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gesti3n p3blica. - Participar en la coordinaci3n entre el centro de gobierno, los servicios p3blicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboraci3n y an3lisis para el buen gobierno.	- Diseo y asesoria en pol3ticas de gesti3n y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios p3blicos. - Monitoreo y evaluaci3n de pol3ticas y pr3cticas relativas a la gesti3n de personas en el sector p3blico. - Academia de Formaci3n P3blica. - Selecci3n y desarrollo de Altos Directivos P3blicos. - Portal Trabaja en el Estado. - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo p3blico. - Acciones de atracci3n de talento al Estado. - Instancias de encuentro y reflexi3n sobre reforma del estado y la funci3n p3blica.	Ejecutar 10 Cl3nicas Jur3dicas o Talleres de asesoria o acompaamiento en temas asociados a: a) Regulaci3n del Sistema de Alta Direcci3n P3blica. 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 inter3s, por ejemplo: Relaciones Laborales, Normas de Aplicaci3n General en materias de Desarrollo y Gesti3n de Personas, Ley de Compras P3blicas 19.886 entre otras materias.	Las Cl3nicas Jur3dicas o participaci3n en Talleres est3n dirigidas a los diferentes participantes del Sistema de Alta Direcci3n P3blica y/o de los procesos de selecci3n de Directivos de Establecimientos Educacionales Municipales y/o Servicios P3blicos de la Administraci3n Central del Estado. En marzo 2019 se formalizar3 el programa de trabajo de la meta con el detalle de las actividades a la Divisi3n de Gesti3n y Desarrollo Institucional. Se realizar3 un monitoreo trimestral en funci3n del programa de trabajo.	10 Cl3nicas Jur3dicas o Talleres realizados.	Total Cl3nicas Jur3dicas o Talleres realizados Meta = 10	30%	Dic. 2019	- Presentaci3n de cada Cl3nica Jur3dica o Taller de Asesoria o Acompaamiento. - Listas de Asistencia de Cl3nica Jur3dica o Taller de Asesoria o Acompaamiento. - Informe final con las Cl3nicas Jur3dicas o Talleres de asesoria o acompaamiento 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 de actividades del 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. Meta= 100%	(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 Pefthoulglou, 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. 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 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.

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. Se realizará un monitoreo trimestral en función del programa de trabajo.	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.

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.	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades del programa de trabajo)*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 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.	Porcentaje 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/ N° total de Servicios Públicos con incumplimiento en año t-1 y año t)*100	$\frac{\text{N° total de Servicios Públicos con reporte con recomendaciones / acciones de mejora para la implementación de las Normas de Gestión y Desarrollo de Personas en el año t}}{\text{N° total de Servicios Públicos con incumplimiento en año t-1 y año t}} \times 100$ 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.
			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.	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.trabajaenelestad.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. 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.	Cuatro (4) trimestres de monitoreo del cumplimiento de la publicación de convocatorias con reclutamiento y selección en línea publicadas en el portal www.trabajaenelestad.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. Meta = 4	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.trabajaeneles.tado.cl para personal de planta (ley 18.834), Contrata y Código del Trabajo.

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 DIVISI3N DE GESTI3N Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

Jefe de Equipo: Juan Ignacio Bravo, Jefe Divisi3n de Gest3n y Desarrollo Institucional

Objetivo Estrat3gico Asociado	Producto Estrat3gico Asociado	Metas 2019	Criterios de Evaluaci3n	Indicadores Desempeño	F3rmulas de C3lculo Indicadores	Pond	Plazo	Medios de Verificaci3n
- Consolidar el m3rito como motor de la calidad de las instituciones p3blicas y la confianza de la ciudadan3a, a trav3s de la selecci3n y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios p3blicos. - Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios p3blicos para acercar el Estado a la ciudadan3a, normando y acompaando los procesos que mejoren su productividad e impacto. - Atraer talento al Estado poniendo a disposici3n de la ciudadan3a programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio p3blico. - Contribuir al proceso de modernizaci3n del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gesti3n p3blica. - Participar en la coordinaci3n entre el centro de gobierno, los servicios p3blicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboraci3n y an3lisis para el buen gobierno.	- Diseo y asesor3a en pol3ticas de gesti3n y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios p3blicos. - Monitoreo y evaluaci3n de pol3ticas y pr3cticas relativas a la gesti3n de personas en el sector p3blico. - Academia de Formaci3n P3blica. - Selecci3n y desarrollo de Altos Directivos P3blicos. - Portal Trabaja en el Estado. - Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo p3blico. - Acciones de atracci3n de talento al Estado. - Instancias de encuentro y reflexi3n sobre reforma del estado y la funci3n p3blica.	Actualizar el modelo de competencias del Servicio Civil, el cual debe ajustarse a los nuevos desaf3os organizacionales de acuerdo al proceso de Planificaci3n Estrat3gica 2018 -2022.	La meta considera la revisi3n del actual modelo de competencias del Servicio Civil, el diccionario y matriz de competencias vigentes del aao 2016. De igual manera se realizar3 una revisi3n de las competencias transversales del Servicio y espec3ficas por 3rea de trabajo. En marzo 2019 se formalizar3 el programa de trabajo de la meta con el detalle de las actividades para la implementaci3n del sistema a la Divisi3n de Gest3n y Desarrollo Institucional. Se realizar3 un monitoreo trimestral en funci3n del programa de trabajo.	Porcentaje de implementaci3n del programa de trabajo para la actualizaci3n del modelo de competencias del Servicio Civil.	(N3mero de actividades del programa de trabajo ejecutadas/n3mero total actividades programa de trabajo)*100 Meta= 100%	20%	Dic. 2019	- Programa de trabajo para la actualizaci3n del modelo de competencias del Servicio Civil. - Informe final de ejecuci3n de actividades para la actualizaci3n 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. Meta= 100%	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*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 mantención 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. Meta= 100%	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*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. Meta= 100%	(Número de actividades del programa de trabajo ejecutadas/ número total actividades programa de trabajo)*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	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.	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. Se realizará un monitoreo trimestral en función del programa de trabajo.	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.