

APRUEBA REDEFINICIÓN DE METAS DE GESTIÓN DEL CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2020 DE LA DIRECCION NACIONAL DE SERVICIO CIVIL

RESOLUCIÓN EXENTA N°

SANTIAGO,

VISTOS: El Título III de la Ley 19.882, Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil; el artículo 7° de la Ley N°19.553; el artículo primero de la Ley N°19.882; el Decreto Supremo de Hacienda N°983 de 2003, modificado por el Decreto Supremo N°787, de 2004; la Resolución N°7 de 2019 de la Contraloría General de la República; Oficio Ordinario N°0546 de 02 de junio de 2020, de la DNSC y el Oficio Ordinario N°1395, de 06 de julio de 2020, del Ministerio de Hacienda;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Exenta del Servicio N°1896 de fecha 06 de diciembre de 2019, se aprobó el Convenio de Desempeño Colectivo que fijó las metas de gestión para cumplimiento año 2020, 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°0546 de fecha 02 de junio de 2020, el cual se adjunta y forma parte de la presente resolución, la Dirección Nacional del Servicio Civil solicitó, al Ministro de Hacienda redefinir metas del Convenio de Desempeño Colectivo correspondiente al año 2020.

Que, el Ministerio de Hacienda mediante Oficio N°1395, de fecha 06 de julio de 2020, 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 2020 suscrito entre el Ministerio de Hacienda y la Dirección Nacional de Servicio Civil;

2) ELIMÍNESE LA META DE GESTIÓN DEL EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA, SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS Y DIVISIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL que señalaba: "Mejorar la eficiencia en el uso de los recursos públicos mediante la programación de viajes".

3) REDEFÍANSE LAS METAS, en los términos que a continuación se señala:

- Equipo Dirección

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Medios de Verificación
Posicionar la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección.	Porcentaje de diálogos vinculados a la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección realizados.	$(N^{\circ} \text{ de diálogos vinculados a la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección realizados}/3)*100$ Meta= 100%	Los diálogos podrán desarrollarse de manera presencial o remota, y tienen por finalidad ser espacios de reflexión organizados por el Servicio Civil, donde podrán participar los siguientes invitados: <ul style="list-style-type: none">○ Representantes de la sociedad civil○ Centros de Estudios y/o Pensamiento○ Universidades○ Organismos Públicos e Internacionales	- Programa de los diálogos realizados. - Documento que informa asistencia a la actividad realizada en formato presencial o remoto u otro medio que permita verificar asistencia a la actividad.

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Medios de Verificación
Implementar un plan de desarrollo sostenible para el Servicio Civil.	Porcentaje de actividades realizadas para la implementación del plan de desarrollo sostenible.	$(N^{\circ} \text{ actividades realizadas}/3) * 100$ Meta = 100%	Las actividades a realizar son las siguientes: 1. Diagnóstico de buenas prácticas de desarrollo sostenible en el Servicio Civil. 2. Jornada presencial o remota, sobre buenas prácticas de desarrollo sostenible. 3. Implementación de acciones de desarrollo sostenible, priorizadas por el Director del Servicio Civil.	- Informe de resultado del diagnóstico realizado durante el 1er trimestre del año. - Documento que informa asistencia a la actividad realizada en formato presencial o remoto u otro medio que permita verificar asistencia a la actividad. - Informe de acciones implementadas.
Implementar la estrategia comunicacional del Servicio Civil para el año 2020.	Porcentaje de actividades realizadas para la implementación de la estrategia comunicacional 2020.	$(N^{\circ} \text{ actividades realizadas}/7) * 100$ Meta= 100%	Las actividades planificadas corresponden a la realización de acciones comunicacionales en los siguientes ámbitos: 1. Reconocimiento de funcionarios públicos 2. Capacitación de Servicios Públicos 3. Red de Mujeres Líderes 4. Agenda Talento Joven 5. Programa Líderes Digitales 6. Agenda de modernización del Estado 7. Sistema de Alta Dirección Pública	- Informe de implementación de la estrategia comunicacional del Servicio Civil que dé cuenta, a través de respaldos gráficos de las acciones comunicacionales en los 7 ámbitos definidos.

• Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Medios de Verificación
Implementar estructura del Sistema de Integridad en los Servicios Públicos de la Administración Central del Estado.	Porcentaje de Servicios Públicos que implementan estructura de Sistemas de Integridad.	(N° de Servicios Públicos que implementan estructura de Sistemas de Integridad/ 188)*100 Meta= 85%	Se medirá la implementación de la estructura de los Sistemas de Integridad en 188 Servicios Públicos que a octubre de 2019 se encuentran registrados en la plataforma de Integridad monitoreada por el Servicio Civil. La implementación de la estructura de los Sistemas de Integridad corresponde a la instalación de i) Coordinador/a de Integridad, ii) Comité de Integridad y iii) Asesores de Integridad por parte de los Servicios Públicos.	- Informe de implementación de la estructura de los Sistemas de Integridad en Servicios Públicos aprobado por el Jefe de la División Jurídica y de Asuntos Institucionales.
Generar una guía de aspectos legales para gestionar concursos de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.	Porcentaje de actividades realizadas para la generación de la guía de aspectos legales para gestionar concursos de cargos no adscritos al SADP.	(N° actividades realizadas/4) *100 Meta= 100%	Las actividades a realizar son las siguientes: 1. Definición del equipo de trabajo 2. Definición de alcance y contenidos 3. Elaboración de la Guía 4. Difusión institucional	- Informe de ejecución de actividades para la generación de la guía de aspectos legales para gestionar concursos de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública. - Guía de aspectos legales elaborada.

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Medios de Verificación
Realizar clínicas jurídicas dirigidas a clientes del Servicio Civil en materia de empleo público y alta dirección pública.	Clínicas Jurídicas dirigidas a Jefes Jurídicos, Representantes de Ministerios y Servicios para comités de Selección de procesos ADP y Profesionales Expertos en materia de empleo público y alta dirección pública realizadas.	Total Clínicas Jurídicas dirigidas a Jefes Jurídicos, Representantes de Ministerios y Servicios para comités de Selección de procesos ADP y Profesionales Expertos en materia de empleo público y alta dirección pública realizadas Meta= 5	Las clínicas jurídicas podrán desarrollarse de manera presencial o remota. Los clientes del Servicio Civil identificados en el marco de la meta son: <ul style="list-style-type: none"> ○ Jefes Jurídicos ○ Representantes de Ministerios y Servicios para comités de Selección de procesos ADP ○ Profesionales Expertos 	- Documento que informa asistencia a la actividad realizada en formato presencial o remoto u otro medio que permita verificar asistencia a la actividad. - Presentación/es de clínicas jurídicas realizadas.

• Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Medios de Verificación
Informar a los Subsecretarios/as de los resultados de los Convenios de Desempeño de los ADP de I nivel jerárquico adscritos, seleccionados a través del Sistema de Alta Dirección Pública – SADP.	Porcentajes de Informes de resultados de los Convenios de Desempeño de los ADP de I nivel jerárquico adscritos, seleccionados a través del SADP enviados a cada Subsecretario/a .	(N° de Subsecretarios/as que reciben a lo menos dos veces al año Informe de resultados de los Convenios de Desempeño de los ADP de I nivel jerárquico adscritos/N° Total de Subsecretarios/as que tienen Altos Directivos Públicos de I nivel jerárquico adscritos, seleccionados a través del SADP) * 100 Meta= 90%	Los informes contienen los resultados de los Convenios de Desempeño de los ADP de I nivel jerárquico adscritos, seleccionados a través del SADP. La información contenida en los informes se construirá a partir de los datos ingresados a la plataforma SICDE por parte de los Servicios Públicos con ADP de I nivel jerárquico adscritos, seleccionados a través del SADP y serán enviados a lo menos dos veces en el año t.	- Reporte del envío de informes de resultados a cada Subsecretario/a.

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Medios de Verificación
Implementar un sistema piloto de control de calidad para los procesos de selección de Directores de Establecimiento Educacional – DEE.	Porcentaje de actividades realizadas para la implementación de un sistema piloto de control de calidad para los procesos de selección de Directores de Establecimiento Educacional – DEE.	$(N^{\circ} \text{ actividades realizadas}/3) * 100$ Meta= 100%	<p>Las actividades a realizar son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación de encuesta a sostenedores. 2. Aplicación de encuesta a Representantes del Consejo ADP. 3. Envío de Oficio a municipios con recomendaciones de estándares para el proceso de selección. <p>La medición excluye a los DEE de los nuevos Servicios Locales de Educación y será aplicada en 8 comunas que tengan al menos dos procesos concursales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados de la encuesta a sostenedores y Representantes del Consejo ADP. - Reporte del envío de oficio a municipios.
Disminuir los costos promedio de publicación de los concursos de I y II nivel adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública y Jefes DAEM de más 1200 alumnos matriculados.	Porcentaje de variación del costo promedio de publicación de concursos de I y II nivel adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública y Jefes DAEM de más 1200 alumnos matriculados.	$((\text{Costos promedio de publicación en el año } t - \text{Costos promedio de publicación en el año } t-1)/\text{Costos promedio de publicación en el año } t-1)*100$ Meta= disminución de un 40%	<p>La meta considera los costos promedio de publicación de los cargos adscritos de I y II nivel jerárquico del SADP y Jefes DAEM de más 1200 alumnos matriculados.</p> <p>El costo considera las publicaciones en diarios de circulación nacional. No considera las publicaciones en diarios regionales.</p> <p>El costo promedio de publicación del año 2019, quedará consignado en un memorándum del Jefe de Gestión y Desarrollo Institucional el 31 de diciembre 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de variación del costo promedio de publicación de concursos de I y II nivel adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública y Jefes DAEM de más 1200 alumnos matriculados.

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Medios de Verificación
Desplegar oferta programática de la Subdirección de Alta Dirección Pública con participación de contrapartes regionales.	Porcentaje de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Alta Dirección Pública.	<p>(N° de actividades realizadas por la Subdirección de Alta Dirección Pública con participación de contrapartes regionales/5) *100</p> <p>Meta= 100%</p>	<p>La oferta programática con cobertura regional de la Subdirección de Alta Dirección Pública corresponde a las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taller/es fortalecimiento de habilidades directivas para ADP. 2. Jornada/s de inducción para ADP. 3. Asesoría/s a sostenedores para la gestión de concursabilidad para cargos de Directores de Establecimientos Educativos. 4. Asesoría/s a empresas asesoras externas para la gestión de concursabilidad para cargos de Directores de Establecimientos Educativos. 5. Asesoría/s para Representantes del Consejo ADP para la gestión de concursabilidad para cargos de Directores de Establecimientos Educativos. <p>Las actividades podrán efectuarse de manera remota o presencial.</p>	- Informe de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Alta Dirección Pública, que contenga en anexo el medio que permita verificar asistencia a la actividad realizada de forma presencial o remota aprobado por el Subdirector de Alta Dirección Pública.
Mejorar el proceso de compra mediante la realización de recepción conforme por sistema de Mercado Público.	Porcentaje de recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público con 8 o menos días contados desde la fecha de emisión de la factura (no rechazada) hasta la fecha de la recepción conforme en año t, respecto del total de recepciones conformes.	<p>(N° de recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público con 8 o menos días contados desde la fecha de emisión de la factura (no rechazada) hasta la fecha de la recepción conforme/ N° total de recepciones conforme en al año t) * 100</p> <p>Meta=80%</p>	<p>La medición no considera la recepción conforme de los servicios básicos y órdenes de compra que se generen de forma manual, es decir, compras excluidas del sistema Mercado Público.</p> <p>Se considerarán como válidas aquellas recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público antes de la fecha de emisión de la factura (no rechazada). El indicador se mide en días corridos.</p>	- Reporte del registro de recepciones conformes realizadas por el Servicio Civil, aprobado por el Subdirector de Alta Dirección Pública.

• Equipo Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Medios de Verificación
<p>Asesorar en materia de gestión y desarrollo de personas a servicios públicos de la Administración Central del Estado.</p>	<p>Porcentaje de servicios públicos asesorados en materia de gestión y desarrollo de personas respecto del total de servicios públicos afectos.</p>	<p>(N° de servicios públicos asesorados en materia de gestión y desarrollo de personas / 196)*100 Meta = 85%</p>	<p>Considera asesorías en diferentes materias de gestión y desarrollo de personas a servicios públicos de la Administración Central del Estado.</p> <p>Las acciones de asesoría contemplan la realización de al menos una (1) reunión remota o presencial, a nivel institucional y/o sectorial. Las acciones de asesoría abordarán a lo menos una de las siguientes materias de gestión y desarrollo de personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y Formación. • Inducción, Gestión del Desempeño y Egreso. • Reclutamiento, Selección, Concursabilidad y Prácticas Profesionales. • Desarrollo Organizacional y Ambientes Laborales. • Rol de Jefaturas. • Relaciones Laborales y participación funcionaria. • Excelencia institucional. • Estructura y Estándares en Gestión de Personas. • Política de Gestión y Desarrollo de Personas. • Buenas Prácticas Laborales. • Reportabilidad y seguimiento en Gestión de Personas. <p>Para el año 2020, se ha definido un universo de 196 servicios públicos atendiendo el alcance de aplicación normativa vigente. Este número puede variar durante el año, debido a la creación o eliminación de instituciones.</p>	<p>- Informe de actividades de asesoría realizadas a los servicios públicos en materia de gestión y desarrollo de personas, aprobado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas.</p>

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Medios de Verificación
Fortalecer la Red de Mujeres Líderes en el Estado.	Porcentaje de actividades realizadas para el fortalecimiento de la Red de Mujeres Líderes en el Estado.	$(N^{\circ} \text{ de actividades realizadas para el fortalecimiento de la Red de Mujeres Líderes en el Estado} / 3) * 100$ <p>Meta = 100%</p>	<p>Las actividades a realizar son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación de encuesta a las mujeres participantes del programa de mentoría en su promoción año 2019, que identificará el número de mujeres que cumplen con el nivel esperado en el fortalecimiento de atributos. 2. Elaboración de informe de resultados de la medición del fortalecimiento de atributos. 3. Generación de reporte por cada participante del programa de mentoría que contestó la encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados de la encuesta aplicada a las mujeres participantes del programa. - Reportes para cada participante del programa de mentoría que contestó la encuesta.
Difundir 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.	4 Informes trimestrales de 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 remitidos a jefaturas de servicio y publicados en página web institucional.	$(N^{\circ} \text{ total de Informes remitidos a jefaturas de servicio y publicados en página web institucional} / 4) * 100$ <p>Meta = 100%</p>	<p>El informe correspondiente al último trimestre, tiene corte al 30 de noviembre.</p> <p>Los informes serán publicados en la sección reportes de la web de datos abiertos del Servicio Civil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reporte de envío de los 4 Informes trimestrales a jefaturas de servicio que contenga el listado de destinatarios, aprobado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas. - Link de publicación de los informes trimestrales en página web institucional.

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Medios de Verificación
Desplegar oferta programática de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas con participación de contrapartes regionales.	Porcentaje de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.	(N° de actividades realizadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas con participación de contrapartes regionales/5) *100 Meta= 100%	<p>La oferta programática con cobertura regional de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas corresponde a las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reunión/es de asesoría en el ámbito de Normas. 2. Taller/es y/o relatoría/s en el ámbito de Normas. 3. Reunión/es de asesoría en cualquier temática de gestión y desarrollo de personas. 4. Taller/es y/o relatoría/s en cualquier temática de gestión y desarrollo de personas. 5. Capacitación/es en cualquier temática de gestión y desarrollo de personas. <p>Las actividades podrán efectuarse de manera remota o presencial. Las contrapartes regionales podrán ser jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas, equipos de Gestión y Desarrollo de Personas, dirigentes gremiales u otro actor relevante para la subdirección.</p>	- Informe de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, que contenga en anexo el medio que permita verificar asistencia a la actividad realizada de forma presencial o remota aprobado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas.

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Medios de Verificación
Mejorar el proceso de compra mediante la realización de recepción conforme por sistema de Mercado Público.	Porcentaje de recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público con 8 o menos días contados desde la fecha de emisión de la factura (no rechazada) hasta la fecha de la recepción conforme en año t, respecto del total de recepciones conformes.	$(\text{N}^\circ \text{ de recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público con 8 o menos días contados desde la fecha de emisión de la factura (no rechazada) hasta la fecha de la recepción conforme} / \text{N}^\circ \text{ total de recepciones conformes en al año t}) * 100$ Meta=80%	La medición no considera la recepción conforme de los servicios básicos y órdenes de compra que se generen de forma manual, es decir, compras excluidas del sistema Mercado Público. Se considerarán como válidas aquellas recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público antes de la fecha de emisión de la factura (no rechazada). El indicador se mide en días corridos.	- Reporte del registro de recepciones conformes realizadas por el Servicio Civil, aprobado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas.

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 y que reemplaza íntegramente al aprobado en la Resolución Exenta N°412 del 28.11.2019 que Aprueba Convenio de Desempeño Colectivo año 2020 de la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Ministerio de Hacienda.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

ALEJANDRO WEBER PÉREZ
Director

V° B°
SUBSECRETARIO DE HACIENDA
FRANCISCO MORENO GUZMÁN



ALEJANDRO GABRIEL WEBER PÉREZ
JEFE DE SERVICIO
DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
FECHA: 29/07/2020 HORA:15:25:08

VBOM

JAVC

JEMSL

JFMG



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: 27698-03f5ae en:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/docinfo>

CONVENIO DESEMPEÑO COLECTIVO 2020 DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

EQUIPOS DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none">- 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.
CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- La totalidad de metas definidas en este convenio tienen plazo máximo de realización el 31 de diciembre del año 2020.
MONITOREO Y EVALUACIÓN INTERNA	<ul style="list-style-type: none">- La División de Gestión y Desarrollo Institucional, a través del Área de Planificación y Gestión de Procesos, realizará un monitoreo periódico, de carácter trimestral, a todas las metas comprometidas.
EVALUACIÓN PARCIAL	<ul style="list-style-type: none">- Durante el tercer trimestre del año 2020 se realizará la evaluación parcial del cumplimiento de metas al 30 de junio del año en curso.
EVALUACIÓN FINAL	<ul style="list-style-type: none">- Durante los primeros 15 días de enero del año 2021 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.

EQUIPO DIRECCIÓN

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

Objetivo Estratégico Asociado	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Pond	Medios de Verificación
<p>- Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública.</p> <p>- 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.</p>	<p>Posicionar la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección.</p>	<p>Porcentaje de diálogos vinculados a la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección realizados.</p>	<p>$(N^{\circ} \text{ de diálogos vinculados a la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección realizados} / 3) * 100$</p> <p>Meta= 100%</p>	<p>Los diálogos podrán desarrollarse de manera presencial o remota, y tienen por finalidad ser espacios de reflexión organizados por el Servicio Civil, donde podrán participar los siguientes invitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Representantes de la sociedad civil ○ Centros de Estudios y/o Pensamiento ○ Universidades ○ Organismos Públicos e Internacionales 	<p>33,4%</p>	<p>- Programa de los diálogos realizados.</p> <p>- Documento que informa asistencia a la actividad realizada en formato presencial o remoto u otro medio que permita verificar asistencia a la actividad.</p>

Servicio Civil

Objetivo Estratégico Asociado	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Pond	Medios de Verificación
Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública.	Implementar un plan de desarrollo sostenible para el Servicio Civil.	Porcentaje de actividades realizadas para la implementación del plan de desarrollo sostenible.	$(N^{\circ} \text{ actividades realizadas}/3) * 100$ Meta = 100%	Las actividades a realizar son las siguientes: 1. Diagnóstico de buenas prácticas de desarrollo sostenible en el Servicio Civil. 2. Jornada presencial o remota, sobre buenas prácticas de desarrollo sostenible. 3. Implementación de acciones de desarrollo sostenible, priorizadas por el Director del Servicio Civil.	33,3%	- Informe de resultado del diagnóstico realizado durante el 1er trimestre del año. - Documento que informa asistencia a la actividad realizada en formato presencial o remoto u otro medio que permita verificar asistencia a la actividad. - Informe de acciones implementadas.
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.	Implementar la estrategia comunicacional del Servicio Civil para el año 2020.	Porcentaje de actividades realizadas para la implementación de la estrategia comunicacional 2020.	$(N^{\circ} \text{ actividades realizadas}/7) * 100$ Meta= 100%	Las actividades planificadas corresponden a la realización de acciones comunicacionales en los siguientes ámbitos: 1. Reconocimiento de funcionarios públicos 2. Capacitación de Servicios Públicos 3. Red de Mujeres Líderes 4. Agenda Talento Joven 5. Programa Líderes Digitales 6. Agenda de modernización del Estado 7. Sistema de Alta Dirección Pública	33,3%	- Informe de implementación de la estrategia comunicacional del Servicio Civil que dé cuenta, a través de respaldos gráficos de las acciones comunicacionales en los 7 ámbitos definidos.

Objetivo Estratégico Asociado	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Pond	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.	Implementar estructura del Sistema de Integridad en los Servicios Públicos de la Administración Central del Estado.	Porcentaje de Servicios Públicos que implementan estructura de Sistemas de Integridad.	$(N^{\circ} \text{ de Servicios Públicos que implementan estructura de Sistemas de Integridad} / 188) * 100$ Meta= 85%	Se medirá la implementación de la estructura de los Sistemas de Integridad en 188 Servicios Públicos que a octubre de 2019 se encuentran registrados en la plataforma de Integridad monitoreada por el Servicio Civil. La implementación de la estructura de los Sistemas de Integridad corresponde a la instalación de i) Coordinador/a de Integridad, ii) Comité de Integridad y iii) Asesores de Integridad por parte de los Servicios Públicos.	40%	- Informe de implementación de la estructura de los Sistemas de Integridad en Servicios Públicos aprobado por el Jefe de la División Jurídica y de Asuntos Institucionales.
	Generar una guía de aspectos legales para gestionar concursos de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.	Porcentaje de actividades realizadas para la generación de la guía de aspectos legales para gestionar concursos de cargos no adscritos al SADP.	$(N^{\circ} \text{ actividades realizadas} / 4) * 100$ Meta= 100%	Las actividades a realizar son las siguientes: 1. Definición del equipo de trabajo 2. Definición de alcance y contenidos 3. Elaboración de la Guía 4. Difusión institucional	30%	- Informe de ejecución de actividades para la generación de la guía de aspectos legales para gestionar concursos de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública. - Guía de aspectos legales elaborada.

Servicio Civil

Objetivo Estratégico Asociado	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Pond	Medios de Verificación
<p>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.</p>	<p>Realizar clínicas jurídicas dirigidas a clientes del Servicio Civil en materia de empleo público y alta dirección pública.</p>	<p>Clínicas Jurídicas dirigidas a Jefes Jurídicos, Representantes de Ministerios y Servicios para comités de Selección de procesos ADP y Profesionales Expertos en materia de empleo público y alta dirección pública realizadas.</p>	<p>Total Clínicas Jurídicas dirigidas a Jefes Jurídicos, Representantes de Ministerios y Servicios para comités de Selección de procesos ADP y Profesionales Expertos en materia de empleo público y alta dirección pública realizadas</p> <p>Meta= 5</p>	<p>Las clínicas jurídicas podrán desarrollarse de manera presencial o remota.</p> <p>Los clientes del Servicio Civil identificados en el marco de la meta son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Jefes Jurídicos ○ Representantes de Ministerios y Servicios para comités de Selección de procesos ADP ○ Profesionales Expertos 	<p>30%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento que informa asistencia a la actividad realizada en formato presencial o remoto u otro medio que permita verificar asistencia a la actividad. - Presentación/es de clínicas jurídicas realizadas.

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

Objetivo Estratégico Asociado	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	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.	Informar a los Subsecretarios/as de los resultados de los Convenios de Desempeño de los ADP de I nivel jerárquico adscritos, seleccionados a través del Sistema de Alta Dirección Pública – SADP.	Porcentajes de Informes de resultados de los Convenios de Desempeño de los ADP de I nivel jerárquico adscritos, seleccionados a través del SADP enviados a cada Subsecretario/a.	(N° de Subsecretarios/as que reciben a lo menos dos veces al año Informe de resultados de los Convenios de Desempeño de los ADP de I nivel jerárquico adscritos/N° Total de Subsecretarios/as que tienen Altos Directivos Públicos de I nivel jerárquico adscritos, seleccionados a través del SADP) * 100 Meta= 90%	Los informes contienen los resultados de los Convenios de Desempeño de los ADP de I nivel jerárquico adscritos, seleccionados a través del SADP. La información contenida en los informes se construirá a partir de los datos ingresados a la plataforma SICDE por parte de los Servicios Públicos con ADP de I nivel jerárquico adscritos, seleccionados a través del SADP y serán enviados a lo menos dos veces en el año t.	24%	- Reporte del envío de informes de resultados a cada Subsecretario/a.
	Implementar un sistema piloto de control de calidad para los procesos de selección de Directores de Establecimiento Educacional – DEE.	Porcentaje de actividades realizadas para la implementación de un sistema piloto de control de calidad para los procesos de selección de Directores de Establecimiento Educacional – DEE.	(N° actividades realizadas/3)*100 Meta= 100%	Las actividades a realizar son las siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación de encuesta a sostenedores. 2. Aplicación de encuesta a Representantes del Consejo ADP. 3. Envío de Oficio a municipios con recomendaciones de estándares para el proceso de selección. La medición excluye a los DEE de los nuevos Servicios Locales de Educación y será aplicada en 8 comunas que tengan al menos dos procesos concursales.	22%	- Informe de resultados de la encuesta a sostenedores y Representantes del Consejo ADP. - Reporte del envío de oficio a municipios.

Servicio Civil

Objetivo Estratégico Asociado	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Pond	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.	Disminuir los costos promedio de publicación de los concursos de I y II nivel adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública y Jefes DAEM de más 1200 alumnos matriculados.	Porcentaje de variación del costo promedio de publicación de concursos de I y II nivel adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública y Jefes DAEM de más 1200 alumnos matriculados.	$\left(\frac{\text{Costos promedio de publicación en el año } t - \text{Costos promedio de publicación en el año } t-1}{\text{Costos promedio de publicación en el año } t-1} \right) * 100$ <p>Meta= disminución de un 40%</p>	<p>La meta considera los costos promedio de publicación de los cargos adscritos de I y II nivel jerárquico del SADP y Jefes DAEM de más 1200 alumnos matriculados.</p> <p>El costo considera las publicaciones en diarios de circulación nacional. No considera las publicaciones en diarios regionales.</p> <p>El costo promedio de publicación del año 2019, quedará consignado en un memorándum del Jefe de Gestión y Desarrollo Institucional el 31 de diciembre 2019.</p>	22%	- Informe de variación del costo promedio de publicación de concursos de I y II nivel adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública y Jefes DAEM de más 1200 alumnos matriculados.
	Desplegar oferta programática de la Subdirección de Alta Dirección Pública con participación de contrapartes regionales.	Porcentaje de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Alta Dirección Pública.	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades realizadas por la Subdirección de Alta Dirección Pública con participación de contrapartes regionales}}{5} \right) * 100$ <p>Meta= 100%</p>	<p>La oferta programática con cobertura regional de la Subdirección de Alta Dirección Pública corresponde a las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taller/es fortalecimiento de habilidades directivas para ADP. 2. Jornada/s de inducción para ADP. 3. Asesoría/s a sostenedores para la gestión de concursabilidad para cargos de Directores de Establecimientos Educativos. 4. Asesoría/s a empresas asesoras externas para la gestión de concursabilidad para cargos de Directores de Establecimientos Educativos. 5. Asesoría/s para Representantes del Consejo ADP para la gestión de concursabilidad para cargos de Directores de Establecimientos Educativos. <p>Las actividades podrán efectuarse de manera remota o presencial.</p>	22%	- Informe de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Alta Dirección Pública, que contenga en anexo el medio que permita verificar asistencia a la actividad realizada de forma presencial o remota aprobado por el Subdirector de Alta Dirección Pública.

Servicio Civil

Objetivo Estratégico Asociado	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Pond	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.	Mejorar el proceso de compra mediante la realización de recepción conforme por sistema de Mercado Público.	Porcentaje de recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público con 8 o menos días contados desde la fecha de emisión de la factura (no rechazada) hasta la fecha de la recepción conforme en año t, respecto del total de recepciones conformes.	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público con 8 o menos días contados desde la fecha de emisión de la factura (no rechazada) hasta la fecha de la recepción conforme}}{\text{N}^\circ \text{ total de recepciones conforme en al año t}} \right) * 100$ <p>Meta=80%</p>	<p>La medición no considera la recepción conforme de los servicios básicos y órdenes de compra que se generen de forma manual, es decir, compras excluidas del sistema Mercado Público.</p> <p>Se considerarán como válidas aquellas recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público antes de la fecha de emisión de la factura (no rechazada).</p> <p>El indicador se mide en días corridos.</p>	10%	- Reporte del registro de recepciones conformes realizadas por el Servicio Civil, aprobado por el Subdirector de Alta Dirección Pública.

Objetivo Estratégico Asociado	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Pond	Medios de Verificación
<p>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.</p>	<p>Asesorar en materia de gestión y desarrollo de personas a servicios públicos de la Administración Central del Estado.</p>	<p>Porcentaje de servicios públicos asesorados en materia de gestión y desarrollo de personas respecto del total de servicios públicos afectos.</p>	<p>$(N^{\circ} \text{ de servicios públicos asesorados en en materia de gestión y desarrollo de personas} / 196) * 100$</p> <p>Meta = 85%</p>	<p>Considera asesorías en diferentes materias de gestión y desarrollo de personas a servicios públicos de la Administración Central del Estado.</p> <p>Las acciones de asesoría contemplan la realización de al menos una (1) reunión remota o presencial, a nivel institucional y/o sectorial. Las acciones de asesoría abordarán a lo menos una de las siguientes materias de gestión y desarrollo de personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y Formación. • Inducción, Gestión del Desempeño y Egreso. • Reclutamiento, Selección, Concursabilidad y Prácticas Profesionales. • Desarrollo Organizacional y Ambientes Laborales. • Rol de Jefaturas. • Relaciones Laborales y participación funcionaria. • Excelencia institucional. • Estructura y Estándares en Gestión de Personas. • Política de Gestión y Desarrollo de Personas. • Buenas Prácticas Laborales. • Reportabilidad y seguimiento en Gestión de Personas. <p>Para el año 2020, se ha definido un universo de 196 servicios públicos atendiendo el alcance de aplicación normativa vigente. Este número puede variar durante el año, debido a la creación o eliminación de instituciones.</p>	<p>23%</p>	<p>- Informe de actividades de asesoría realizadas a los servicios públicos en materia de gestión y desarrollo de personas, aprobado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas.</p>

Objetivo Estratégico Asociado	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Pond	Medios de Verificación
<ul style="list-style-type: none"> - Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público. 	<p>Fortalecer la Red de Mujeres Líderes en el Estado.</p>	<p>Porcentaje de actividades realizadas para el fortalecimiento de la Red de Mujeres Líderes en el Estado.</p>	<p>(N° de actividades realizadas para el fortalecimiento de la Red de Mujeres Líderes en el Estado/ 3)*100</p> <p>Meta = 100%</p>	<p>Las actividades a realizar son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación de encuesta a las mujeres participantes del programa de mentoría en su promoción año 2019, que identificará el número de mujeres que cumplen con el nivel esperado en el fortalecimiento de atributos. 2. Elaboración de informe de resultados de la medición del fortalecimiento de atributos. 3. Generación de reporte por cada participante del programa de mentoría que contestó la encuesta. 	<p>20%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados de la encuesta aplicada a las mujeres participantes del programa. - Reportes para cada participante del programa de mentoría que contestó la encuesta.
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>Difundir 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.</p>	<p>4 Informes trimestrales de 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 remitidos a jefaturas de servicio y publicados en página web institucional.</p>	<p>(N° total de Informes remitidos a jefaturas de servicio y publicados en página web institucional / 4)*100</p> <p>Meta = 100%</p>	<p>El informe correspondiente al último trimestre, tiene corte al 30 de noviembre.</p> <p>Los informes serán publicados en la sección reportes de la web de datos abiertos del Servicio Civil.</p>	<p>24%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reporte de envío de los 4 Informes trimestrales a jefaturas de servicio que contenga el listado de destinatarios, aprobado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas. - Link de publicación de los informes trimestrales en página web institucional.

Servicio Civil

Objetivo Estratégico Asociado	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Pond	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.	Desplegar oferta programática de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas con participación de contrapartes regionales.	Porcentaje de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.	$(N^{\circ} \text{ de actividades realizadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas con participación de contrapartes regionales} / 5) * 100$ <p>Meta= 100%</p>	<p>La oferta programática con cobertura regional de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas corresponde a las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reunión/es de asesoría en el ámbito de Normas. 2. Taller/es y/o relatoría/s en el ámbito de Normas. 3. Reunión/es de asesoría en cualquier temática de gestión y desarrollo de personas. 4. Taller/es y/o relatoría/s en cualquier temática de gestión y desarrollo de personas. 5. Capacitación/es en cualquier temática de gestión y desarrollo de personas. <p>Las actividades podrán efectuarse de manera remota o presencial.</p> <p>Las contrapartes regionales podrán ser jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas, equipos de Gestión y Desarrollo de Personas, dirigentes gremiales u otro actor relevante para la subdirección.</p>	23%	- Informe de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, que contenga en anexo el medio que permita verificar asistencia a la actividad realizada de forma presencial o remota aprobado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas.

Servicio Civil

Objetivo Estratégico Asociado	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Pond	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.	Mejorar el proceso de compra mediante la realización de recepción conforme por sistema de Mercado Público.	Porcentaje de recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público con 8 o menos días contados desde la fecha de emisión de la factura (no rechazada) hasta la fecha de la recepción conforme en año t, respecto del total de recepciones conformes.	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público con 8 o menos días contados desde la fecha de emisión de la factura (no rechazada) hasta la fecha de la recepción conforme}}{\text{N}^\circ \text{ total de recepciones conforme en al año t}} \right) * 100$ <p>Meta=80%</p>	<p>La medición no considera la recepción conforme de los servicios básicos y órdenes de compra que se generen de forma manual, es decir, compras excluidas del sistema Mercado Público.</p> <p>Se considerarán como válidas aquellas recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público antes de la fecha de emisión de la factura (no rechazada).</p> <p>El indicador se mide en días corridos.</p>	10%	- Reporte del registro de recepciones conformes realizadas por el Servicio Civil, aprobado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas.

EQUIPO DIVISIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

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

Objetivo Estratégico Asociado	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Pond	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.	Actualizar el Reglamento Especial de Calificaciones del Servicio Civil.	Porcentaje de actividades realizadas para la actualización del Reglamento Especial de Calificaciones del Servicio Civil.	(N° de actividades realizadas para actualizar el Reglamento Especial de Calificaciones/4)*100 Meta= 100%	Las actividades a realizar son las siguientes: 1. Revisión actual Reglamento. 2. Análisis en mesa de trabajo. 3. Redacción nuevo Reglamento. 4. Presentación y Validación Dirección Nacional del Servicio Civil. Esta actualización no considera la aprobación del reglamento, ya que dicha fase depende de organismos externos a la institución.	30%	- Informe de ejecución de actividades para la actualización del Reglamento Especial de Calificaciones del Servicio Civil, aprobado por el Jefe de la División de Gestión y Desarrollo Institucional. - Reglamento Especial de Calificaciones del Servicio Civil actualizado y aprobado por el Director del Servicio.
	Disponer a la ciudadanía en la de web datos abiertos nuevos contenidos relacionados con los productos estratégicos del Servicio Civil.	Nuevos contenidos relacionados con los productos estratégicos del Servicio Civil publicados en la web de datos abiertos.	Total nuevos contenidos relacionados con los productos estratégicos del Servicio Civil publicados en la web de datos abiertos Meta= 5	Los nuevos contenidos a incorporar en la web de datos abiertos del Servicio Civil son los siguientes: 1. Educación: Directores y Jefes DAEM. 2. Empleos Públicos: Normas GP y SISPUBLI. 3. Convenios de Desempeño ADP. 4. Sistemas de Integridad. 5. Género.	30%	- Informe de incorporación de los contenidos a la web de datos abiertos del Servicio Civil, aprobado por el Jefe de la División de Gestión y Desarrollo Institucional. - Link de registro de publicación de los nuevos contenidos en página web institucional.

Servicio Civil

Objetivo Estratégico Asociado	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Criterios de Evaluación	Pond	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.	Implementar la Firma Electrónica Avanzada (FEA) para documentos de salida de la Subdirección de Alta Dirección Pública.	Porcentaje de documentos de salida de la Subdirección de Alta Dirección Pública con Firma Electrónica Avanzada (FEA).	$(N^{\circ} \text{ de documentos de salida de la Subdirección de Alta Dirección Pública con Firma Electrónica Avanzada (FEA)} / 6) * 100$ <p>Meta= 100%</p>	<p>Los documentos de salida de la Subdirección de Alta Dirección Pública que tendrán implementada la Firma Electrónica Avanzada (FEA) son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informa designación representantes del CADP. 2. Informa designación Consultora. 3. Ampliación convocatoria a cargos. 4. Convoca cargo I nivel y II nivel adscrito y no adscrito. 5. Crea Comité de Selección II nivel. 6. Crea Comisión Calificadora DAEM. 	30%	- Informe de resultado de la implementación de Firma Electrónica Avanzada (FEA) para documentos de salida de la Subdirección de Alta Dirección Pública, aprobado por el Jefe de la División de Gestión y Desarrollo Institucional.
	Mejorar el proceso de compra mediante la realización de recepción conforme por sistema de Mercado Público.	Porcentaje de recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público con 8 o menos días contados desde la fecha de emisión de la factura (no rechazada) hasta la fecha de la recepción conforme en año t, respecto del total de recepciones conformes.	$(N^{\circ} \text{ de recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público con 8 o menos días contados desde la fecha de emisión de la factura (no rechazada) hasta la fecha de la recepción conforme} / N^{\circ} \text{ total de recepciones conforme en al año t}) * 100$ <p>Meta=80%</p>	<p>La medición no considera la recepción conforme de los servicios básicos y órdenes de compra que se generen de forma manual, es decir, compras excluidas del Sistema Mercado Público.</p> <p>Se considerarán como válidas aquellas recepciones conformes realizadas en el sistema de mercado público antes de la fecha de emisión de la factura (no rechazada).</p> <p>El indicador se mide en días corridos.</p>	10%	- Reporte del registro de recepciones conformes realizadas por el Servicio Civil aprobado por el Jefe de la División de Gestión y Desarrollo Institucional.



ORD.Nº : PIN-OO-00546-2020

ANT. : RESOLUCIÓN EXENTA N°412, DE 28 DE NOVIEMBRE DE 2019, DEL MINISTERIO DE HACIENDA QUE APRUEBA CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2020, DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

MAT. : SOLICITA AUTORIZACIÓN REDEFINICIÓN DE METAS DEL CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2020, EN LOS TÉRMINOS QUE INDICA.

SANTIAGO, 02/06/2020

DE : DIRECTOR NACIONAL SERVICIO CIVIL

**A : MINISTRO/A DE HACIENDA
SEGÚN DISTRIBUCIÓN**

Por medio del presente me dirijo a usted, a objeto de solicitar la redefinición de metas del Convenio de Desempeño Colectivo año 2020 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, aprobado por medio de la Resolución Exenta N° 412 del Ministerio de Hacienda, del 28 de noviembre de 2019.

La solicitud de modificación se enmarca en lo establecido en el Decreto N° 983 del Ministerio de Hacienda, que "Aprueba reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la Ley N°19.553", del 30 de octubre del 2003. Su fundamentación se basa en el análisis realizado por la Dirección Nacional del Servicio Civil del contexto actual, determinado por la crisis sanitaria que enfrenta el país y su impacto en las metas, indicadores y procesos asociados, y en las restricciones presupuestarias y de movilidad instruidas por los siguientes documentos:

- Decreto N° 4 del Ministro de Salud que "Decreta alerta sanitaria por el periodo que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV)", del 8 de febrero del 2020, y sus modificaciones.
- Decreto N° 428 del Ministro de Hacienda que "Modifica presupuesto vigente del Sector Público" del 30 de marzo del 2020.
- Oficio Circular N° 15 del Ministro de Hacienda "Instructivo sobre austeridad y eficiencia en el uso de los recursos públicos durante la emergencia sanitaria producto del virus COVID-19", del 9 de abril del 2020.
- Oficio Circular N° 18 del Ministro del Interior y Seguridad Pública y del Ministro de Hacienda que "Imparte nuevas instrucciones y medidas sobre el Plan de Retorno Gradual de las funciones en los ministerios y servicios públicos de las Administración del Estado, producto del brote de COVID-19" del 17 de abril del 2020.

De acuerdo a lo expuesto, y según el detalle adjunto a este documento, relativo a equipos de trabajo, tablas, indicadores, entre otros, a continuación se indican las Metas del

Convenio de Desempeño Colectivo año 2020 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, cuya modificación se solicita, en el siguiente tenor:

1.- Metas cuyo ajuste tiene relación a la modalidad en que se desarrollarán:

- **Meta** "Posicionar la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección" se incorpora en los criterios de evaluación la opción de desarrollar los diálogos de manera presencial o remota y se ajusta medio de verificación a un documento que informa asistencia a la actividad realizada en formato presencial o remoto u otro medio que permita verificar asistencia a la actividad.
- **Meta** "Implementar un plan de desarrollo sostenible para el Servicio Civil" se incorpora en los criterios de evaluación la opción de desarrollar los diálogos de manera presencial o remota y se ajusta medio de verificación a un documento que informa asistencia a la actividad realizada en formato presencial o remoto u otro medio que permita verificar asistencia a la actividad.
- **Meta** "Realizar clínicas jurídicas dirigidas a clientes del Servicio Civil en materia de empleo público y alta dirección pública" se incorpora en los criterios de evaluación la opción de desarrollar los diálogos de manera presencial o remota y se ajusta medio de verificación a un documento que informa asistencia a la actividad realizada en formato presencial o remoto u otro medio que permita verificar asistencia a la actividad.

2.- Metas en que se aumenta su porcentaje de cumplimiento:

- **Meta** "Implementar estructura del Sistema de Integridad en los Servicios Públicos de la Administración Central del Estado" se aumenta la meta de 75% a 85%.
- **Meta** "Disminuir los costos promedio de publicación de los concursos de I y II nivel adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública y Jefes DAEM de más 1200 alumnos matriculados" se aumenta la meta de una disminución de un 10% a una disminución de un 40%.

3.- Metas que se eliminan:

- **Meta** "Mejorar la eficiencia en el uso de los recursos públicos mediante la programación de viajes", cuyo ponderador es un 10% y será redistribuido en las demás metas de los equipos de trabajo.

4.- Metas que precisan criterios de evaluación:

- **Meta** "Implementar un sistema piloto de control de calidad para los procesos de selección de Directores de Establecimiento Educacional – DEE" se elimina "...12 comunas que concentran niveles de concursabilidad de 8 o más establecimientos educacionales, con representación en las 4 macro zonas del país" y se reemplaza por "...8 comunas que tengan al menos dos procesos concursales".
- **Meta** "Fortalecer la Red de Mujeres Líderes en el Estado" se incorpora en el punto 1 "...en su promoción año 2019".

5.- Metas que se reformulan:

- **Meta** "Desplegar en el territorio la oferta programática del Servicio Civil", la cual se reemplaza por "Desplegar oferta programática de la Subdirección de Alta Dirección Pública con participación de contrapartes regionales"

Nombre del Indicador: Porcentaje de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Alta Dirección Pública.

Fórmula de Cálculo: $(N^{\circ} \text{ de actividades realizadas por la Subdirección de Alta Dirección Pública con participación de contrapartes regionales} / 5) * 100$, meta 100%.

Criterios de Evaluación: Las actividades podrán efectuarse de manera remota o presencial. La oferta programática con cobertura regional de la Subdirección de Alta Dirección Pública corresponde a las siguientes actividades: (1) Taller/es fortalecimiento de habilidades directivas para ADP, (2) Jornada/s de inducción para ADP, (3) Asesoría/s a sostenedores para la gestión de concursabilidad para cargos de Directores de Establecimientos Educacionales, (4) Asesoría/s a empresas asesoras externas para la gestión de concursabilidad para cargos de Directores de Establecimientos Educacionales y (5) Asesoría/s para Representantes del Consejo ADP para la gestión de concursabilidad para cargos de Directores de Establecimientos Educacionales.

Medio de Verificación: Informe de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Alta Dirección Pública, que contenga en anexo el medio que permita verificar asistencia a la actividad realizada de forma presencial o remota aprobado por el Subdirector de Alta Dirección Pública.

- **Meta** "Desplegar en el territorio la oferta programática del Servicio Civil", la cual se reemplaza por "Desplegar oferta programática de la Subdirección de Gestión y

del Servicio Civil, la cual se reemplaza por "Desplegar oferta programática de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas con participación de contrapartes regionales"

Nombre del Indicador: Porcentaje de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

Fórmula de Cálculo: $(N^{\circ} \text{ de actividades realizadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas con participación de contrapartes regionales} / 5) * 100$, meta 100%.

Criterios de Evaluación: Las actividades podrán efectuarse de manera remota o presencial. Las contrapartes regionales podrán ser jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas, equipos de Gestión y Desarrollo de Personas, dirigentes gremiales u otro actor relevante para la subdirección. La oferta programática con cobertura regional de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas corresponde a las siguientes actividades: (1) Reunión/es de asesoría en el ámbito de Normas, (2) Taller/es y/o relatoría/s en el ámbito de Normas, (3) Reunión/es de asesoría en cualquier temática de gestión y desarrollo de personas, (4) Taller/es y/o relatoría/s en cualquier temática de gestión y desarrollo de personas y (5) Capacitación/es en cualquier temática de gestión y desarrollo de personas.

Medio de Verificación: Informe de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, que contenga en anexo el medio que permita verificar asistencia a la actividad realizada de forma presencial o remota aprobado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas.

- **Meta** "Asesorar en la implementación de las Normas de Gestión y Desarrollo de Personas a los Servicios Públicos de la Administración Central del Estado" se reemplaza por "Asesorar en materia de gestión y desarrollo de personas a servicios públicos de la Administración Central del Estado".

Nombre del Indicador: Porcentaje de servicios públicos asesorados en materia de gestión y desarrollo de personas respecto del total de servicios públicos afectos.

Fórmula de Cálculo: $(N^{\circ} \text{ de servicios públicos asesorados en materia de gestión y desarrollo de personas} / 196) * 100$, meta 85%

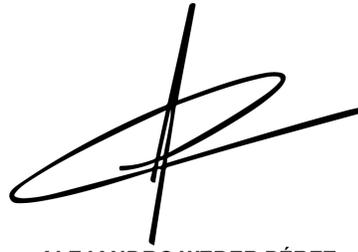
Criterios de Evaluación: Para el año 2020, se ha definido un universo de 196 servicios públicos atendiendo el alcance de aplicación normativa vigente. Este número puede variar durante el año, debido a la creación o eliminación de instituciones. Considera asesorías en diferentes materias de gestión y desarrollo de personas a servicios públicos de la Administración Central del Estado. Las acciones de asesoría contemplan la realización de al menos una (1) reunión remota o presencial, a nivel institucional y/o sectorial. Las acciones de asesoría abordarán a lo menos una de las siguientes materias de gestión y desarrollo de personas: (1) Capacitación y Formación, (2) Inducción, Gestión del Desempeño y Egreso, (3) Reclutamiento, Selección, Concursabilidad y Prácticas Profesionales, (4) Desarrollo Organizacional y Ambientes Laborales, (5) Rol de Jefaturas, (6) Relaciones Laborales y participación funcionaria, (7) Excelencia institucional, (8) Estructura y Estándares en Gestión de Personas, (9) Política de Gestión y Desarrollo de Personas, (10) Buenas Prácticas Laborales y (11) Reportabilidad y seguimiento en Gestión de Personas.

Medio de Verificación: Informe de actividades de asesoría realizadas a los servicios públicos en materia de gestión y desarrollo de personas, aprobado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas.

Atendido lo anterior, y a que en opinión de esta Dirección, se cumple el supuesto establecido en el artículo 20° del Decreto Supremo N°983, de 2003, del Ministerio de Hacienda - que contiene el Reglamento para la aplicación del incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la Ley N°19.553 - el cual permite, de manera excepcional, redefinir las metas de gestión de los Convenios de Desempeño Colectivo en caso que "se presenten causas externas, de fuerza mayor o caso fortuito, calificadas y no previstas", lo que se configura a partir de la situación actual de crisis sanitaria, y las consecuentes instrucciones de restricción presupuestaria y de austeridad gubernamental, solicito a usted, tenga a bien autorizar la redefinición de las metas de gestión para el Equipo de Dirección, contenidas en el Convenio de Desempeño Colectivo del año 2020, de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Se adjunta documento completo, con las tablas y formatos que permiten visualizar mejor las modificaciones y la justificación en detalle de cada uno de los cambios solicitados.

Sin otro particular, saluda atentamente,



ALEJANDRO WEBER PÉREZ
DIRECTOR NACIONAL

Incl.: Documento Digital: Modificaciones CDC 2020 Servicio Civil [Ver](#)

Documento Digital: CDC 2020 Servicio Civil [Ver](#)

Documento Digital: Justificación solicitud modificación [Ver](#)

SOA/THO/FSD/coq

Distribución:

1. Ministerio de Hacienda
2. Subsecretaría de Hacienda

C.c.:

- Subsecretario/a según lista de distribución

- Coordinador/a según lista de distribución

División Jurídica y Asuntos Institucionales

Gabinete

Área Planificación y Gestión de Procesos

Área Gestión de Personas

Subdirección de Alta Dirección Pública

Subdirección de Desarrollo de las Personas

Secretaría Técnica del CADP

División de Gestión y Desarrollo Institucional

Área Gestión y Proyectos

Área de Gestión ADP



El presente documento ha sido suscrito por medio de firma electrónica avanzada en los términos de la Ley 19.799 (Sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma), siendo válido de la misma manera y produciendo los mismos efectos que los expedidos por escrito y en soporte de papel, con firma convencional.

El documento original está disponible en la siguiente dirección url:<https://digital.serviciocivil.cl/validar/?key=35270020&hash=23db9>



Coordinación de Servicios
VOM - E9075/2019

ORD. Nº **1395**

ANT.: 1. Su Oficio Ordinario Nº PIN-OO-00546-2020, de 2 de junio de 2020, recibido en este Ministerio el 3 de junio de 2020.

2. Oficio Ordinario Nº 1226, de 15 de junio de 2020, de 15 de junio de 2020, de la Subsecretaría de Hacienda.

MAT.: Autoriza redefinición de metas del Convenio de Desempeño Colectivo de la Dirección Nacional del Servicio Civil año 2020, en los términos que se indican.

SANTIAGO, **06 JUL 2020**

DE: **IGNACIO BRIONES ROJAS**
MINISTRO DE HACIENDA

A: **ALEJANDRO WEBER PÉREZ**
DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Se ha recibido en esta Secretaría de Estado el oficio ordinario indicado en el antecedente Nº 1, mediante el cual vuestro Servicio solicitó autorización para redefinir metas de su Convenio de Desempeño Colectivo año 2020, por los motivos que se expresan.

Al respecto, teniendo en consideración los argumentos expuestos por su Servicio, en relación a los lineamientos contenidos en el Oficio Ordinario mencionado en el antecedente Nº 2, y en conformidad a las facultades establecidas 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 7º de la Ley Nº 19.553, informo a Ud., que se autorizan las redefiniciones solicitadas mediante oficio ordinario Nº PIN-OO-00546-2020, de 2 de junio de 2020, de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Asimismo, y de conformidad con la normativa vigente, se solicita dar curso a la respectiva resolución que formaliza las modificaciones aprobadas al Convenio de Desempeño Colectivo año 2020.

Finalmente, solicito a Ud., resguardar la continuidad operativa de su Servicio, procurando mantener metas desafiantes.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.,



IGNACIO BRIONES ROJAS
MINISTRO DE HACIENDA

Distribución:

- Sra. Sonia Ortiz Álvarez, Jefa Área Planificación y Gestión de Procesos, Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Srta. Viviana Osorio Mondaca, Asesora Coordinación de Servicios, Ministerio de Hacienda.
- Sr. José Ramírez Arévalo, Auditor Interno, Ministerio de Hacienda.
- Unidad de Atención de Consultas - Oficina de Partes, Ministerio de Hacienda.



ORD.Nº : PIN-OO-00546-2020

ANT. : RESOLUCIÓN EXENTA N°412, DE 28 DE NOVIEMBRE DE 2019, DEL MINISTERIO DE HACIENDA QUE APRUEBA CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2020, DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

MAT. : SOLICITA AUTORIZACIÓN REDEFINICIÓN DE METAS DEL CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO 2020, EN LOS TÉRMINOS QUE INDICA.

SANTIAGO, 02/06/2020

DE : DIRECTOR NACIONAL SERVICIO CIVIL

**A : MINISTRO/A DE HACIENDA
SEGÚN DISTRIBUCIÓN**

Por medio del presente me dirijo a usted, a objeto de solicitar la redefinición de metas del Convenio de Desempeño Colectivo año 2020 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, aprobado por medio de la Resolución Exenta N° 412 del Ministerio de Hacienda, del 28 de noviembre de 2019.

La solicitud de modificación se enmarca en lo establecido en el Decreto N° 983 del Ministerio de Hacienda, que "Aprueba reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la Ley N° 19.553", del 30 de octubre del 2003. Su fundamentación se basa en el análisis realizado por la Dirección Nacional del Servicio Civil del contexto actual, determinado por la crisis sanitaria que enfrenta el país y su impacto en las metas, indicadores y procesos asociados, y en las restricciones presupuestarias y de movilidad instruidas por los siguientes documentos:

- Decreto N° 4 del Ministro de Salud que "Decreta alerta sanitaria por el periodo que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV)", del 8 de febrero del 2020, y sus modificaciones.
- Decreto N° 428 del Ministro de Hacienda que "Modifica presupuesto vigente del Sector Público" del 30 de marzo del 2020.
- Oficio Circular N° 15 del Ministro de Hacienda "Instructivo sobre austeridad y eficiencia en el uso de los recursos públicos durante la emergencia sanitaria producto del virus COVID-19", del 9 de abril del 2020.
- Oficio Circular N° 18 del Ministro del Interior y Seguridad Pública y del Ministro de Hacienda que "Imparte nuevas instrucciones y medidas sobre el Plan de Retorno Gradual de las funciones en los ministerios y servicios públicos de las Administración del Estado, producto del brote de COVID-19" del 17 de abril del 2020.

De acuerdo a lo expuesto, y según el detalle adjunto a este documento, relativo a equipos de trabajo, tablas, indicadores, entre otros, a continuación se indican las Metas del

Convenio de Desempeño Colectivo año 2020 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, cuya modificación se solicita, en el siguiente tenor:

1.- Metas cuyo ajuste tiene relación a la modalidad en que se desarrollarán:

- **Meta** "Posicionar la Agenda de Modernización del Estado con foco en Empleo Público y Alta Dirección" se incorpora en los criterios de evaluación la opción de desarrollar los diálogos de manera presencial o remota y se ajusta medio de verificación a un documento que informa asistencia a la actividad realizada en formato presencial o remoto u otro medio que permita verificar asistencia a la actividad.
- **Meta** "Implementar un plan de desarrollo sostenible para el Servicio Civil" se incorpora en los criterios de evaluación la opción de desarrollar los diálogos de manera presencial o remota y se ajusta medio de verificación a un documento que informa asistencia a la actividad realizada en formato presencial o remoto u otro medio que permita verificar asistencia a la actividad.
- **Meta** "Realizar clínicas jurídicas dirigidas a clientes del Servicio Civil en materia de empleo público y alta dirección pública" se incorpora en los criterios de evaluación la opción de desarrollar los diálogos de manera presencial o remota y se ajusta medio de verificación a un documento que informa asistencia a la actividad realizada en formato presencial o remoto u otro medio que permita verificar asistencia a la actividad.

2.- Metas en que se aumenta su porcentaje de cumplimiento:

- **Meta** "Implementar estructura del Sistema de Integridad en los Servicios Públicos de la Administración Central del Estado" se aumenta la meta de 75% a 85%.
- **Meta** "Disminuir los costos promedio de publicación de los concursos de I y II nivel adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública y Jefes DAEM de más 1200 alumnos matriculados" se aumenta la meta de una disminución de un 10% a una disminución de un 40%.

3.- Metas que se eliminan:

- **Meta** "Mejorar la eficiencia en el uso de los recursos públicos mediante la programación de viajes", cuyo ponderador es un 10% y será redistribuido en las demás metas de los equipos de trabajo.

4.- Metas que precisan criterios de evaluación:

- **Meta** "Implementar un sistema piloto de control de calidad para los procesos de selección de Directores de Establecimiento Educacional – DEE" se elimina "...12 comunas que concentran niveles de concursabilidad de 8 o más establecimientos educacionales, con representación en las 4 macro zonas del país" y se reemplaza por "...8 comunas que tengan al menos dos procesos concursales".
- **Meta** "Fortalecer la Red de Mujeres Líderes en el Estado" se incorpora en el punto 1 "...en su promoción año 2019".

5.- Metas que se reformulan:

- **Meta** "Desplegar en el territorio la oferta programática del Servicio Civil", la cual se reemplaza por "Desplegar oferta programática de la Subdirección de Alta Dirección Pública con participación de contrapartes regionales"

Nombre del Indicador: Porcentaje de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Alta Dirección Pública.

Fórmula de Cálculo: $(N^{\circ} \text{ de actividades realizadas por la Subdirección de Alta Dirección Pública con participación de contrapartes regionales} / 5) * 100$, meta 100%.

Criterios de Evaluación: Las actividades podrán efectuarse de manera remota o presencial. La oferta programática con cobertura regional de la Subdirección de Alta Dirección Pública corresponde a las siguientes actividades: (1) Taller/es fortalecimiento de habilidades directivas para ADP, (2) Jornada/s de inducción para ADP, (3) Asesoría/s a sostenedores para la gestión de concursabilidad para cargos de Directores de Establecimientos Educativos, (4) Asesoría/s a empresas asesoras externas para la gestión de concursabilidad para cargos de Directores de Establecimientos Educativos y (5) Asesoría/s para Representantes del Consejo ADP para la gestión de concursabilidad para cargos de Directores de Establecimientos Educativos.

Medio de Verificación: Informe de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Alta Dirección Pública, que contenga en anexo el medio que permita verificar asistencia a la actividad realizada de forma presencial o remota aprobado por el Subdirector de Alta Dirección Pública.

- **Meta** "Desplegar en el territorio la oferta programática del Servicio Civil", la cual se reemplaza por "Desplegar oferta programática de la Subdirección de Gestión y

del Servicio Civil, la cual se reemplaza por "Desplegar oferta programática de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas con participación de contrapartes regionales"

Nombre del Indicador: Porcentaje de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

Fórmula de Cálculo: $(N^{\circ} \text{ de actividades realizadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas con participación de contrapartes regionales} / 5) * 100$, meta 100%.

Criterios de Evaluación: Las actividades podrán efectuarse de manera remota o presencial. Las contrapartes regionales podrán ser jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas, equipos de Gestión y Desarrollo de Personas, dirigentes gremiales u otro actor relevante para la subdirección. La oferta programática con cobertura regional de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas corresponde a las siguientes actividades: (1) Reunión/es de asesoría en el ámbito de Normas, (2) Taller/es y/o relatoría/s en el ámbito de Normas, (3) Reunión/es de asesoría en cualquier temática de gestión y desarrollo de personas, (4) Taller/es y/o relatoría/s en cualquier temática de gestión y desarrollo de personas y (5) Capacitación/es en cualquier temática de gestión y desarrollo de personas.

Medio de Verificación: Informe de actividades con participación de contrapartes regionales realizadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, que contenga en anexo el medio que permita verificar asistencia a la actividad realizada de forma presencial o remota aprobado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas.

Meta "Asesorar en la implementación de las Normas de Gestión y Desarrollo de Personas a los Servicios Públicos de la Administración Central del Estado" se reemplaza por "Asesorar en materia de gestión y desarrollo de personas a servicios públicos de la Administración Central del Estado".

Nombre del Indicador: Porcentaje de servicios públicos asesorados en materia de gestión y desarrollo de personas respecto del total de servicios públicos afectos.

Fórmula de Cálculo: $(N^{\circ} \text{ de servicios públicos asesorados en materia de gestión y desarrollo de personas} / 196) * 100$, meta 85%

Criterios de Evaluación: Para el año 2020, se ha definido un universo de 196 servicios públicos atendiendo el alcance de aplicación normativa vigente. Este número puede variar durante el año, debido a la creación o eliminación de instituciones. Considera asesorías en diferentes materias de gestión y desarrollo de personas a servicios públicos de la Administración Central del Estado. Las acciones de asesoría contemplan la realización de al menos una (1) reunión remota o presencial, a nivel institucional y/o sectorial. Las acciones de asesoría abordarán a lo menos una de las siguientes materias de gestión y desarrollo de personas: (1) Capacitación y Formación, (2) Inducción, Gestión del Desempeño y Egreso, (3) Reclutamiento, Selección, Concursabilidad y Prácticas Profesionales, (4) Desarrollo Organizacional y Ambientes Laborales, (5) Rol de Jefaturas, (6) Relaciones Laborales y participación funcionaria, (7) Excelencia institucional, (8) Estructura y Estándares en Gestión de Personas, (9) Política de Gestión y Desarrollo de Personas, (10) Buenas Prácticas Laborales y (11) Reportabilidad y seguimiento en Gestión de Personas.

Medio de Verificación: Informe de actividades de asesoría realizadas a los servicios públicos en materia de gestión y desarrollo de personas, aprobado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas.

Atendido lo anterior, y a que en opinión de esta Dirección, se cumple el supuesto establecido en el artículo 20° del Decreto Supremo N°983, de 2003, del Ministerio de Hacienda - que contiene el Reglamento para la aplicación del incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la Ley N°19.553 - el cual permite, de manera excepcional, redefinir las metas de gestión de los Convenios de Desempeño Colectivo en caso que "se presenten causas externas, de fuerza mayor o caso fortuito, calificadas y no previstas", lo que se configura a partir de la situación actual de crisis sanitaria, y las consecuentes instrucciones de restricción presupuestaria y de austeridad gubernamental, solicito a usted, tenga a bien autorizar la redefinición de las metas de gestión para el Equipo de Dirección, contenidas en el Convenio de Desempeño Colectivo del año 2020, de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Se adjunta documento completo, con las tablas y formatos que permiten visualizar mejor las modificaciones y la justificación en detalle de cada uno de los cambios solicitados.

Sin otro particular, saluda atentamente,



ALEJANDRO WEBER PÉREZ
DIRECTOR NACIONAL

Incl.: Documento Digital: Modificaciones CDC 2020 Servicio Civil [Ver](#)
Documento Digital: CDC 2020 Servicio Civil [Ver](#)
Documento Digital: Justificación solicitud modificación [Ver](#)

SOATHO/FSD/coq

Distribución:

1. Ministerio de Hacienda
2. Subsecretaría de Hacienda

C.c.:

- Subsecretario/a según lista de distribución
 - Coordinador/a según lista de distribución
- División Jurídica y Asuntos Institucionales
Gabinete
Área Planificación y Gestión de Procesos
Área Gestión de Personas
Subdirección de Alta Dirección Pública
Subdirección de Desarrollo de las Personas
Secretaría Técnica del CADP
División de Gestión y Desarrollo Institucional
Área Gestión y Proyectos
Área de Gestión ADP



El presente documento ha sido suscrito por medio de firma electrónica avanzada en los términos de la Ley 19.799 (Sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma), siendo válido de la misma manera y produciendo los mismos efectos que los expedidos por escrito y en soporte de papel, con firma convencional.

El documento original está disponible en la siguiente dirección url:<https://digital.serviciocivil.cl/validar/?key=35270020&hash=23db9>



1226/15.06.2020

Coordinación de Servicios
VOM
E4379/2020

ORD. N°

- ANT.:**
1. Oficio Circular N° 15, de 9 de abril de 2020, del Ministerio de Hacienda.
 2. Oficio Circular N° 18, de 17 de abril de 2020, de los Ministerio del Interior y Seguridad Pública y de Hacienda.
 3. Decreto N° 674, de 30 de abril de 2020, del Ministro de Hacienda, que modifica presupuesto vigente del Sector Público.

1318

- MAT.:**
- Lineamientos para solicitar modificaciones a los Convenios de Desempeño Colectivos de los Servicio dependientes y relacionados del Ministerio Hacienda.

DE: FRANCISCO MORENO GUZMÁN
SUBSECRETARIO DE HACIENDA

A: SEGÚN DISTRIBUCIÓN

Junto con saludarle, y de conformidad a las facultades establecidas en el Decreto Supremo N° 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la Ley N° 19.553, en particular en su artículo 20, el cual establece que: *“las metas de gestión fijadas, excepcionalmente podrás ser revisadas o redefinidas previa autorización del ministro con quien hubiere suscrito el convenio, en el caso que durante el período de ejecución se presenten causas externas, de fuerza mayor o caso fortuito calificadas y no previstas, que limiten seriamente el cumplimiento”*, comunico a Ud., los siguientes lineamientos que han sido definidos por el Ministerio de Hacienda para la revisión de metas de los Convenios de Desempeño Colectivos año 2020 de los servicios de dependientes y relacionados, en consideración de la situación sanitaria que está enfrentando el país:

1. Cada solicitud de redefinición de metas debe ser comunicada por el Jefe de Servicio al Sr. Ministro de Hacienda, mediante un Oficio Ordinario.

2. En caso de corresponder, el Jefe de Servicio deberá enviar las solicitudes de redefinición de metas a más tardar durante el mes de junio, a efecto de permitir organizar el trabajo para todo el segundo semestre y dar continuidad al quehacer institucional con un tiempo razonable.

3. Se privilegiará mantener las metas establecidas promoviendo el uso de modalidad virtual para el desarrollo de reuniones, charlas, entrevistas, capacitaciones regionales, entre otros, según corresponda.



4. Las justificaciones para solicitar redefinición de metas deberán estar debidamente fundadas en razones relacionadas a causales externas, de fuerza mayor y no previstas, vinculadas con la pandemia global o con el ajuste presupuestario establecido en el Decreto N° 674, de 30 de abril de 2020, del Ministro de Hacienda. Asimismo, se deberá demostrar que las situaciones señaladas afectan indiscutiblemente el logro de las metas establecidas. Para el caso de justificaciones vinculadas al ajuste presupuestario, adicionalmente, se deberá cuantificar monetariamente la razón que eventualmente impactaría el compromiso establecido.

5. Cualquier re-priorización de funciones por parte de los servicios que afecte el cumplimiento de las metas establecidas, se deberán justificar, con datos objetivos e información verificable.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.,



Distribución:

- Sr. Matías Acevedo Ferrer, Director de Presupuestos.
- Sr. Fernando Barraza Luengo, Director Servicio de Impuestos Internos.
- Sra. Ximena Hernández Garrido, Tesorera General de la República.
- Sr. Alejandro Weber Pérez, Director Nacional del Servicio Civil.
- Sra. Francesca Gorziglia Cheviakoff, Jefa Departamento Administrativo, Subsecretaría de Hacienda.
- Sr. Cristóbal Peña Liberona, Jefe de Gabinete, Subsecretario de Hacienda.
- Unidad de Atención de Consultas - Oficina de Partes, Ministerio de Hacienda.

JOSÉ FRANCISCO MORENO GUZMÁN
SUBSECRETARIO DE HACIENDA
SUBSECRETARÍA DE HACIENDA
FECHA: 15/06/2020 HORA: 18:22:04

JEMSL



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: 9083-d562d1 en:
<https://doc.digital.gob.cl/validador/docinfo>