

REF: APRUEBA EVALUACIÓN ANUAL Y RETROALIMENTACIÓN DE CONVENIO DE DESEMPEÑO APROBADO POR RESOLUCIÓN EXENTA N° 2986, DE 2018 DEL SENAME, ENTRE LA DIRECTORA NACIONAL Y LA DIRECTORA REGIONAL QUE INDICA Y MODIFICADO POR LAS RESOLUCIONES EXENTAS N° 11, DE 2020 Y N° 581, DE 2021 Y DISPONE SU COMUNICACIÓN.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 2738

SANTIAGO, 23 SEP 2021

VISTOS: Lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Ley N° 2.465, de 1979, que crea el Servicio Nacional de Menores y Fija el Texto de su Ley Orgánica; las facultades concedidas en el Decreto Ley N° 2.465, de 1979, en el Decreto Supremo N° 356, de 1980 y N° 79, de 2020, todos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; los artículos trigésimo quinto, trigésimo sexto, inciso 1° del cuadragésimo, cuadragésimo noveno, sexagésimo primero, sexagésimo segundo y sexagésimo tercero, todos de la Ley N° 19.882, de 2003, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos; el inciso 1° del Artículo 21, del Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el perfil profesional y de competencias y aptitudes del cargo de Director/a Regional de La Araucanía del Servicio Nacional de Menores; la Resolución N°28, de 2018, de la Dirección Nacional del Servicio Nacional de Menores; la Resolución Exenta N° 2986, de 2018, que Aprueba el Convenio de Desempeño, suscrito entre la Directora Nacional y la Directora Regional de La Araucanía, doña Claudia de La Hoz Carmona, las Resoluciones Exenta N°11, de 2020 y N° 581, de 2021, ambas del Servicio Nacional de Menores y en las Resoluciones N°s 6 y 7, de 2019, ambas de la Contraloría General de la República;

CONSIDERANDO:

1° Que, el artículo 1° del Decreto Ley N° 2.465, de 1979, dispone que el Servicio Nacional de Menores es un organismo dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, encargado de contribuir a proteger y promover los derechos de los niños, niñas y adolescentes que han sido vulnerados en el ejercicio de los mismos y a la reinserción social de adolescentes que han infringido la ley penal.

2° Que, el artículo trigésimo quinto de la Ley N° 19.882, de 2003, señala que al Sistema de Alta Dirección Pública estarán sujetos los funcionarios de la exclusiva confianza de la autoridad competente, que desempeñen cargos de jefaturas en la dirección de órganos o servicios públicos o en unidades organizativas de éstos, y cuyas funciones sean predominantemente de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios a la comunidad, y, para los efectos de esa ley, estos funcionarios se denominarán "altos directivos públicos".

3° Que, a su vez, el artículo trigésimo sexto del citado cuerpo legal dispone que el Sistema de Alta Dirección Pública se aplicará en los servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575, con excepción de las Instituciones Estatales que la misma disposición señala; a su vez, el inciso 1° del Artículo 21 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, expone que la organización básica de los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los Servicios Públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, será la establecida en el Título II.

4° Que, por su parte, el inciso 1° del artículo cuadragésimo, de la mencionada ley, indica que los Altos Directivos Públicos responderán por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas y planes definidos por la autoridad, las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos y los términos del convenio de desempeño que suscriban de conformidad con los artículos sexagésimo primero y siguientes.



5° Que, el artículo cuadragésimo noveno de la Ley N° 19.882, de 2003, dispone que los Jefes de Servicio propondrán al Consejo de Alta Dirección Pública los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que deberán cumplir los candidatos a los cargos de alta dirección pública; que, la propuesta de perfil incluirá los lineamientos generales para el respectivo convenio de desempeño; que, en el caso de los altos directivos públicos del segundo nivel jerárquico, corresponderá a los jefes superiores de servicio definir dichos perfiles; y que, éstos, serán aprobados por el citado Consejo y comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su registro.

6° Que, a su turno, el artículo sexagésimo primero de la Ley N° 19.882, de 2003, señala que en cuanto a los directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio de desempeño será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste; que, estos convenios serán propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los 30 días corridos contados desde el nombramiento, y considerarán el respectivo perfil del cargo; y, finalmente que, dentro del plazo máximo de 60 días corridos, contado desde el nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán el mencionado convenio de desempeño.

7° Que, del mismo modo, el artículo sexagésimo segundo de la Ley N° 19.882, de 2003, en lo que importa, indica que una vez suscrito, el convenio de desempeño será comunicado a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro; que, la autoridad respectiva deberá cumplir con esta obligación dentro del plazo máximo de 90 días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación.

8° Que, igualmente, el artículo sexagésimo tercero de la Ley N° 19.882, de 2003, en síntesis indica que cada 12 meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño, dicho informe lo remitirá a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado, el jefe de servicio determinará su grado de cumplimiento dentro de 30 días corridos, contados desde la entrega del informe; que, los mencionados convenios podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento; y que, los jefes de servicio enviarán a la mencionada Dirección Nacional, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio, siguiendo el formato que ésta determine.

9° Que, el 14 de septiembre de 2018, la Dirección Nacional de este Servicio, dictó la Resolución N° 28, que nombró titular en el cargo de Directora Regional de La Araucanía a doña Claudia de La Hoz Carmona, cédula de identidad N° 12.442.962-6, a contar del 23 de julio de 2018, aprobándose su convenio de desempeño para con esta Dirección Nacional, por Resolución Exenta N° 2986, de 01 de octubre de 2018, de esta Dirección Nacional, siendo modificado por las Resoluciones Exentas N°11, de 2020, y N°581, de 2021, también de esta Dirección Nacional.

10° Que, habiéndose efectuado con fecha 23 de julio de 2021, evaluación anual y retroalimentación del convenio suscrito y aprobado, se procede a la aprobación anual de la citada evaluación por medio del presente acto administrativo.

RESUELVO:

1° APRUÉBESE la evaluación anual de fecha 23 de julio de 2021, del Convenio de Desempeño, aprobado mediante Resolución Exenta N° 2986, de 01 de octubre de 2021, de esta Dirección Nacional, suscrito entre la Directora Nacional y la Directora Regional de La Araucanía, doña Claudia de La Hoz Carmona, ambos del Servicio Nacional de Menores, y modificado por las Resoluciones Exentas N°11, de 2020 y N°581, de 2021, ambas del SENAME, cuyo texto es el siguiente:

RETROALIMENTACIÓN EVALUACIÓN ANUAL CONVENIO DE DESEMPEÑO

ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

% de Avance Autoevaluado	90,74%
---------------------------------	--------



% de Avance Observado	100,00%
Retroalimentación	Se observa un cumplimiento de los indicadores, con sobrecumplimiento en algunos. Hay considerables muestras de gestión y liderazgo regional que se valoran positivamente dado que favorecen la entrega de un servicio integral a NNA.

I. Antecedentes Generales

Nombre	CLAUDIA LORENA DE LA HOZ CARMONA
Cargo	Director/a Regional Araucanía
Institución	Servicio Nacional del Menor Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Fecha Nombramiento	23-07-2018
Dependencia directa del cargo	Ministro de Justicia
Período de desempeño del cargo	23-07-2018 al 23-07-2021

Fecha de evaluación 3	23-07-2021
-----------------------	------------

II. Compromiso de desempeño

Período de gestión: del 23-07-2018 al 23-07-2021

Objetivo 1: Objetivo 1: Generar e implementar estrategias regionales que permitan garantizar la atención de niñas, niños y adolescentes atendidos en Centros de Reparación Especializada de Administración Directa (CREAD), Residencias OCAS y Familias de Acogida.

Ponderación año 3: 30%

Nombre del Indicador	
1.1. Porcentaje de niño(a)s y adolescentes, que egresan del Sistema de Protección en el año t, en concordancia con los tiempos de permanencia referidos en la normativa técnica correspondiente de cada programa.	
Fórmula de Cálculo	
$(N^{\circ} \text{ de niños(as) y adolescentes, que egresan del Sistema de Protección en el año } t, \text{ en concordancia con los tiempos de permanencia referidos en la normativa técnica correspondiente de cada programa} / N^{\circ} \text{ de niños(as) y adolescentes, que egresan del Sistema de Protección en el año } t) * 100.$	
año 3	
Meta	Ponderador
30%	30%
Medios de Verificación	
Reporte de Base de Datos/Software Sistema de Información y Registro de usuarios de SENAME (SENAINFO). Este Reporte es emitido por el Departamento de Planificación y Control de Gestión, en las fechas que se establezcan para el control del indicador.	
Supuestos	

Que no existan: Cambio en la legislación vigente División del Servicio Nacional de Menores A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo de la meta (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, terremoto, entre otros)

Nota del indicador

Universo: El universo considera todos los niños/as y adolescentes egresados de Programas ambulatorios (PAD, PAS, PDC 24 horas, PDE 24 horas, PIE 24 horas, PIE, PPF, PIB, PEC, PRM, PEE) y Programas de Cuidado Alternativo (CREAD, Residencias Familiares, Residencias OCAS, Familias de Acogidas) durante el año t, con excepción de residencias para niños/as y adolescentes en situación de discapacidad, lo que dificulta considerablemente el egreso. Para el caso de que un mismo niño/a o adolescente haya egresado desde más de un proyecto en el año t, se medirá el indicador en cada uno de éstos, de forma independiente, con excepción de los casos en que exista continuidad en el recorrido proteccional, tal como se verá a continuación: El Sistema de Protección incluye la oferta de programas ambulatorios y la oferta de cuidados alternativos (cuidado residencial y familias de acogida). Para los efectos de este indicador, se consideran los plazos máximos de permanencia del NNA en el programa de acuerdo a las orientaciones técnicas de los programas: Programas ambulatorios: PAD(32 meses), PAS (12 meses para perfil de bajo riesgo de reincidencia y 18 meses para perfil de medio y alto riesgo de reincidencia; riesgo de reincidencia determinado en el Plan de Intervención Individual), PDC 24 horas (18 meses), PDE 24 horas (24 meses), PIE 24 horas (18 meses), PIE (12 meses), PPF (16 meses), PIB (18 meses), PEC (24 meses), PRM (12 meses cuando existe adulto significativo responsable, 24 meses cuando no existe adulto significativo responsable; presencia de adulto significativo responsable establecido en el Plan de Intervención Individual), PEE (36 meses). Programas de Cuidado Residencial: CREAD lactantes y pre-escolares (12 meses), CREAD (24 meses), CLA (9 meses y 2 semanas), CPE (9 meses y 2 semanas), RPL (12 meses), RLP (10 meses y 2 semanas), RPP (6 meses), RMA (12 meses y 2 semanas), RPA (12 meses y 2 semanas), RSP (12 meses), REN (12 meses), RPE (12 meses y 2 semanas), REM (12 meses), RPM (12 meses y 2 semanas) Programas de Familias de Acogida: FAE AADD (18 meses), FAE OCA (18 meses)

Autoevaluación

% de Avance:100%

Medios de Verificación: Correo Reporte Permamencias (pdf)
Reporte permanencia en excel (xlsx)

Observación:

De acuerdo al reporte de medición del Departamento de Planificación del Servicio, este indicador en el periodo medido entre 23/07/2020 al 23/07/2021, registra 702 Niños/as que cumplen con el indicador de un universo total de 2104 en el periodo lo que significa un 33.36%, la meta asignada para este indicador es de un 30%, por lo que se puede concluir para este indicador un 100% de cumplimiento.

Retroalimentación

% de Avance Observado

100,00%

Observación:

Se observa un desempeño y se valoran las medidas realizadas para lograr la meta.

Objetivo 2: Objetivo 2: Desplegar acciones que permitan garantizar el Plan de Intervención Individual de Adolescentes que han infringido la Ley Penal.

Ponderación año 3: 10%

Nombre del Indicador

2.1.- Porcentaje de sancionados atendidos en CRC, CSC, PLE y PLA que asiste a clases regularmente durante el año t, respecto del total de sancionados matriculados en sistema educacional formal en el año t.

Fórmula de Cálculo

(Número de sancionados atendidos en CRC, CSC, PLE y PLA que asiste a clases regularmente durante el año t/ Total de sancionados en CRC, CSC, PLE y PLA matriculados en sistema educacional formal en el año t) *100

año 3

Meta	Ponderador
------	------------

33,84%	10%
--------	-----

Medios de Verificación

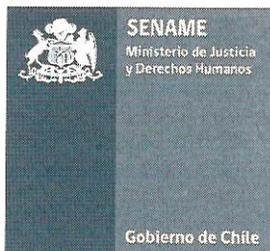
Reporte de Base de Datos/Software Sistema de Información y registro de usuarios de SENAME (SENAINFO). Este Reporte es emitido por el Departamento de Planificación y Control de Gestión, en las fechas que se establezcan para el control del indicador.

Supuestos

Asistencia regular corresponde a presentar promedio de asistencia a clases entre un 85% a 100% Datos de asistencia y situación educacional del joven son insumo entregados por el Ministerio de Educación (Convenio MINEDUC-SENAME, Resolución N°1847, 14-09-13), instalados y publicados automáticamente en ficha registro Educacional MINEDUC del Sistema de Información y registro de usuarios de SENAME (Senainfo). Que no existan: □ Cambio en la legislación vigente □ División del Servicio Nacional de Menores □ A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo de la meta (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, terremoto, entre otros)

Nota del indicador

Sancionado corresponde a joven que por orden del tribunal se encuentra cumpliendo condena por Ley 20.084. Las alternativas de sanción son: CRC: Privación de libertad en centro cerrado (reside día y noche). CSC: Privación de libertad en centro Semicerrado (reside sólo de noche). PLE: Libertad Asistida Especial. PLA: Libertad Asistida: ambas en medio libre (reside en domicilio particular) El denominador lo conforman sancionados cuya situación educacional sea matriculado o trasladado, categorías definidas por MINEDUC que indican que joven está incorporado en el sistema educacional (matriculado). Se excluyen jóvenes que presentan escolaridad completa (educación media). Para casos de traslados será importante la coordinación entre centros o proyectos con los establecimientos educacionales para la tramitación diligente del traslado. Dado



que el universo mide sólo a los matriculados, si no se libera matrícula el joven no entrará en la medición de la región a la cual fue trasladado.

Autoevaluación	
% de Avance: 7.39%	Medios de Verificación: Reporte asistencia a Clases 2021 (pdf) Documentos Causal Externa (pdf) Res ex 492 /2020 MIENDUC Suspensión de Clases (pdf) DFL 2 de Subvenciones a establecimientos educacionales (pdf)
Observación: Se solicita acoger a causal externa atendido a razones que se señalaran a continuación y en especial a que plataforma de MINEDUC no se encuentra operativa para la reportabilidad, no ajustándose la medición actual a datos reales. El indicador de asistencia a clases, reporte entregado por el Departamento de Planificación entrega un resultado de un 2,5% para este indicador, la meta es de un 33.84% lo que se traduce en un resultado final del indicador de 7,43% quedando en incumplimiento. Sin embargo se reitera acoger a "Causa Externa" por contingencia sanitaria y la dependencia de la medición de asistencia a clases a reporte del Mineduc, "El grado de cumplimiento se encuentra directamente asociado al estado de emergencia, en tanto las clases fueron modificadas en forma de funcionamiento y de contabilización en sistema Mineduc.	
Retroalimentación	
% de Avance Observado	100,00%
Observación: Se acoge la solicitud de causa externa debido a las restricciones propias de la contingencia sanitaria.	

Objetivo 3: Objetivo 3: Generar e implementar estrategias regionales que permitan garantizar la atención de niñas, niños y adolescentes atendidos por el Servicio en la región.

Ponderación año 3: 10%

Nombre del Indicador	
3.1.- Porcentaje de niño(a)s y adolescentes del Sistema de Protección ingresados en Familias de acogida en el año t, respecto del total de ingresos en Cuidado Alternativo Residencial	
Fórmula de Cálculo	
$(N^{\circ} \text{ de niño(a)s y adolescentes ingresados en Familias de Acogida en el año t} / N^{\circ} \text{ total de niño(a)s y adolescentes ingresados el año t en cuidado alternativo residencial (Residencias Organismos Colaboradores y Administración Directa)}) * 100$	
año 3	
Meta	Ponderador
50%	10%
Medios de Verificación	
Reporte de Base de Datos/Software Sistema de Información y registro de usuarios de SENAME (SENAINFO). Este Reporte es emitido por el Departamento de Planificación y Control de Gestión, en las fechas que se establezcan internamente para el control del indicador.	
Supuestos	
Que no existan: <input type="checkbox"/> Cambio en la legislación vigente <input type="checkbox"/> División del Servicio Nacional de Menores <input type="checkbox"/> Se cuenta con disponibilidad presupuestaria <input type="checkbox"/> A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo de la meta (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, terremoto, entre otros)	
Nota del indicador	

Uno de los objetivos específicos de los programas de Familia de Acogida es garantizar los cuidados, protección y bienestar integral de los niños, niñas y adolescentes en familias de acogida idóneas, existiendo dos tipos de familias de acogida extensa (vínculo consanguíneo) o externa (ausencia de vínculo consanguíneo). Se consideran los NNA entre 0 y 17 años al momento de su ingreso al proyecto. Todos los ingresos o reingresos que tenga un mismo NNA durante el año t serán considerados como un único ingreso a cuidados alternativos (comprende cuidado alternativo residencial y familias de acogida). Las modalidades de programas de cuidado residencial son las siguientes: CREAD lactantes y pre-escolares, CREAD, CLA, CPE, RPL, RLP, RPP, RMA, RPA, RSP, REN, RPE, REM, RPM En la medición de este indicador se excluyen las residencias de discapacidad ya que en esos casos existe un convenio intersectorial con SENADIS para su traspaso.

Autoevaluación

% de Avance: 100%

Medios de Verificación: Reporte medición Ingresados a Familias de Acogida (xlsx)
Correo Reporte ingresos a FAE (pdf)

Observación:

Para el periodo medido comprendido entre el 23/07/20 al 23/07/21, se acuerdo al reporte enviado por Depto de Planificación, cumplen 246 registros de Niños/as de un total de 372 niños/as esto es n 66,13%, siendo la meta de este indicador de un 50%, se puede concluir que este indicador registra un 100% de cumplimiento.

Retroalimentación

% de Avance Observado 100,00%

Observación:

Se observa un gran porcentaje de cumplimiento de este indicador.

Objetivo 4: Objetivo 4: Coordinar e implementar alianzas estratégicas con el intersector que permitan garantizar la entrega de las prestaciones a niños, niñas y adolescentes.

Ponderación año 3: 10%

Nombre del Indicador

4.1.- Porcentaje de niños, niñas y adolescentes que participan/acceden a beneficios de los acuerdos de cooperación suscritos e implementados en la región.

Fórmula de Cálculo

$(N^{\circ} \text{ niños, niñas y adolescentes que participan/acceden a beneficios de los acuerdos de cooperación suscritos e implementados en la región en el año } t / \text{ niños, niñas y adolescentes que participan/acceden a beneficios de los acuerdos de cooperación suscritos e implementados en la región en el año } t-1) * 100$

año 3

Meta	Ponderador
30%	10%

Medios de Verificación

Reporte entregado por Director/a Regional al/la Directora/a Nacional, en la fecha que se establezcan para el control. El listado de beneficiarios/as así como listas de asistencia, material gráfico o cualquier otro medio audiovisual que permita evidenciar la participación de los Niños, Niñas o Adolescentes se encontrará almacenado en la Dirección Regional y estará a disposición para efectos de control de gestión y/o auditorías internas, de ser requerido, sin embargo, y debido a las restricciones impuestas por ley de resguardo de la confidencialidad de la información, no serán parte del reporte, puesto que éste es luego subido a la plataforma pública del Servicio Civil.

Supuestos

Que no existan: Cambio en la legislación vigente División del Servicio Nacional de Menores A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo de la meta (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, terremoto, entre otros)

Nota del indicador

En el entendido que el bienestar de los niños es una labor conjunta de diversas instituciones públicas, cuya actividad permea y mejora el funcionamiento del Servicio y se concreta en una mejor atención para los niños, niñas y adolescentes vulnerados en sus derechos. Así, el SENAME no puede cubrir todas las necesidades de los niños y niñas, ya que el aseguramiento de sus derechos es obligación de toda la institucionalidad. El trabajo intersectorial (con Salud, Educación, Desarrollo Social, Cultura, Turismo, Deportes etc.) es un imperativo que demanda una coordinación permanente y el compromiso de la institucionalidad, pudiendo dar cuenta de los avances y las dificultades. Se considerarán en la medición a aquellos/as niños, niñas y adolescentes que han utilizado y acceden, efectivamente, a los beneficios de los convenios. Se espera que, al menos, la mitad de los acuerdos o convenios de cooperación, que hayan sido suscritos durante la gestión, sean utilizados. En caso de que un convenio o acuerdo no se esté utilizando, éste deberá ser reformulado para que, en el período siguiente, sí se traduzca en beneficios concretos para los niños/as y adolescentes. Se considerarán sujetos de beneficios de los convenios o acuerdos todos los niños, niñas y adolescentes de Centros de Administración Directa y Residencias de Protección de Derechos.

Autoevaluación

<p>% de Avance: 100%</p>	<p>Medios de Verificación: Informe Salud al mes de Junio (pdf) informe Salud 2020 (pdf) Informe beneficiados acuerdo Corte Apelaciones (xlsx) informe beneficiados acuerdo intercultural (xlsx) reporte Salud (xlsx)</p>
---------------------------------	---

Observación:

Se mantienen los acuerdos 2020 y se amplia cobertura de Niños, niñas y adolescentes que reciben beneficios en el periodo 23/07/2020 al 23/07/2021. Con respecto al Acuerdo Intercultural según reporte de atenciones e Ingresos en el periodo del segundo año se reportó un total de 131 NNA, de los cuales 34 adhieren a la etnia mapuche, ahora para el presente periodo se registra un total de 4056 NNA atendidos de la etnia mapuche, sobrepasando el registro del año anterior, un incremento de 1190%, esto se debe a la implementación y extensión del convenio. Con respecto al Acuerdo con la Corte de Apelaciones de Temuco el alcance de usuarios beneficiados por este convenio en el periodo alcanza a 117 NNA de sistema residencial y 5790 NNA en programas ambulatorios, un total de 5907 NNA beneficiados en este acuerdo, mientras el año anterior en total alcanzaron un total de 914, con ello el incremento para este año es de un 646%, gran parte del incremento se explica por la fecha de inicio de este acuerdo, que fue finalizando el primer semestre del año pasado. Con respecto al Servicio Salud en periodo anterior se identificaron en total 6138 NNA con atenciones en salud inscritos en Fonasa 3.887 y no inscritos 2.251; ahora bien, para el presente reporte anual según reporte de Salud se realizaron en total atenciones que beneficiaron a 6.758 NNA de los cuales 2.927 no estaban inscritos y 3.831 inscritos, recibiendo beneficios y atenciones como el programa de vacunas programáticas en NNA de residencias 115 NNA en el periodo y 1845 NNA de programas ambulatorios: Campañas de vacunación Influenza y SarsCov2 131 NNA de residencias y 2036 NNA en programas ambulatorios; Prestaciones odontológicas 87 NNA de residencias y 1650 NNA programas Ambulatorios; en Salud Mental 878 atenciones de NNA; y atenciones integrales primarias en el periodo 678 NNA de residencias y 22401 atenciones a NNA de programas ambulatorios; en atención de salud se incrementa el acceso a beneficios de un total 6758 NNA atendidos en el periodo significa un 11% de incremento.. Finalmente se resume que con cada uno de los acuerdos se ha incrementado en un porcentaje mayor al 10% exigido por el indicador por lo que se concluye un 100% de cumplimiento.

Retroalimentación

<p>% de Avance Observado</p>	<p>100,00%</p>
------------------------------	----------------

Observación:

La colaboración intersectorial es fundamental en miras a entregar un servicio integral, por lo que el cumplimiento de este indicador muestra un gran liderazgo regional.

Objetivo 5: Optimizar y administrar los recursos financieros y materiales, orientando las acciones para el logro de las metas establecidas para la Dirección Regional.

Ponderación año 3: 20%

Nombre del Indicador

5.1.- Porcentaje de Supervisiones Financieras Integrales realizadas a Residencias OCAS y programas ambulatorios respecto del total de Residencias OCAS y Programas de la región.

Fórmula de Cálculo

(N° de Supervisiones Financieras Integrales realizadas a Residencias OCAS y programas ambulatorios/total de Residencias OCAS y programas ambulatorios) *100

año 3

Meta	Ponderador
100%	10%

Medios de Verificación

• Informe Resumen de Supervisión Financiera, emitido por la Dirección Regional. • Cartas de Director/a Regional que envía Informe a Residencias y Programas. (éstas se encontrarán almacenados en la Dirección Regional y deberán estar a disposición para efectos de control de gestión y/o Auditorías Internas, si así es requerido).

Supuestos

Que no existan: □ Cambio en la legislación vigente o División del Servicio Nacional de Menores □ A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo de la meta (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, terremoto, entre otros)

Nota del indicador

Supervisión Financiera Integral: Se deberán supervisar todos los proyectos que reciban subvención SENAME (PROPIR) y las Administraciones Centralizadas de hasta el 10% de la subvención fiscal, conforme a lo establecido en el Art. 28 de la Ley 20.032, según programa del Plan Anual de Supervisión entregado por Supervisión Nacional, En el caso de los proyectos que se encuentren bajo el sistema de la RPA (Responsabilidad Penal Adolescente), la supervisión financiera se realizará de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.084. Se entenderá como cumplimiento del Plan anual de supervisión entregado por Supervisión Nacional: - Una supervisión anual a cada proyecto colaborador del área de protección de derechos - Una Supervisión anual a Administraciones Centralizadas de hasta el 10% de la subvención fiscal - una supervisión anual a cada proyecto colaborador del área de Justicia Juvenil

Autoevaluación

% de Avance: 100%	Medios de Verificación: correo electrónico Unidad Supervisión Financiera (pdf) Reporte de Supervisión Financiera (xlsx) Informe de Supervisiones Financieras (pdf)
-------------------	---

Observación:

De acuerdo a reporte obtenido de la Unidad de Supervisión Financiera Nacional, se consideró el Plan de trabajo para el primer semestre 2021 (enero a junio) donde la región debía supervisar 143 proyectos. Se adjunta planilla con supervisiones del periodo señalado, donde se puede concluir que se cumple con el 100% de lo comprometido.

Retroalimentación

% de Avance Observado	100,00%
-----------------------	---------

Observación:

Es importante realizar las supervisiones para mantener un servicio ordenado, se cumple el indicador.

Nombre del Indicador

5.2.- Porcentaje de Presupuesto Ejecutado respecto del Presupuesto vigente asignado.

Fórmula de Cálculo

(Presupuesto Ejecutado / Presupuesto vigente Asignado) *100

año
3

Meta	Ponderador
>=99,5%	10%

Medios de Verificación

Informe Jefatura Departamento Administración y Finanzas, en las fechas que se establezcan.

Supuestos

El presupuesto es anual, y la ejecución se mide con lo efectivamente devengado. Que no existan: Cambio en la legislación vigente División del Servicio Nacional de Menores A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo de la meta (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, terremoto, entre otros)

Nota del indicador

Este indicador no evalúa la ejecución del Subtítulo 24 de transferencias corrientes a organismos colaboradores, sino que sólo la ejecución del presupuesto asignado a los proyectos de Administración Directa y Dirección Regional, por resolución, al inicio del año t (presupuesto base, operacional). Es decir, se mide la gestión del Subtítulo 21, de gastos en personal y remuneraciones, en lo referido en viáticos, y del Subtítulo 22, referido a compra de bienes y servicios de consumo, en lo referido a la resolución presupuestaria inicial del año t (Se entenderá como resolución presupuestaria, la resolución que asigna el presupuesto base al inicio de año t). Otros subtítulos, distintos del 21 y 22, se excluyen de esta medición. Durante los siguientes años se considerará una evaluación coincidente con el ejercicio presupuestario.

Autoevaluación

% de Avance: 100%

Medios de Verificación: Ppto asignado 2020 (pdf)
Ppto asignado 2021 (pdf)
Memorando Depto Finanzas con reporte ejecución presupuestaria (pdf)

Observación:

De acuerdo a lo reportado por el Departamento de Administración y Finanzas del Sename informando que para este indicador se da un 100% de cumplimiento de la ejecución presupuestaria.

Retroalimentación

% de Avance Observado 100,00%

Observación:

Objetivo 6: Optimizar y administrar los recursos humanos, liderando a las personas bajo su dependencia, orientando las acciones para el logro de las metas establecidas para la Dirección Regional.

Ponderación año 3: 20%

Nombre del Indicador

6.1.- Porcentaje de Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del recurso humano en la región, implementados en el año t respecto del total de Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del recurso humano en la región, comprometidos para el año t.

Fórmula de Cálculo

(Cantidad de Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del recurso humano en la región, implementados en el año t / Total de Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del recurso humano en la región, comprometidos para el año t) * 100.

año 3

Meta	Ponderador
100%	20%

Medios de Verificación

Diagnóstico de variables que incidan en la optimización del recurso humano en la región, enviados a la jefatura de Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en las fechas que se establezcan para el control de indicador. Planes de Acción de mejoramiento diseñados para la optimización del recurso humano en la región, enviados a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en las fechas que se establezcan para el control. Estos Planes serán remitidos al/la Director/a Nacional en las fechas que se establezcan para el control del indicador. Informes de implementación de los Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del Recurso Humano en



la región, enviados a la Jefatura de Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en las fechas que se establezcan para el control de indicador.

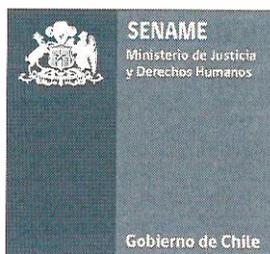
Supuestos

Que no existan: □ Cambio en la legislación vigente □ División del Servicio Nacional de Menores □ A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo de la meta (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, terremoto, entre otros)

Nota del indicador

La necesidad de gestionar la obtención del recurso humano para asegurar la continuidad operacional de la Dirección Regional y de los Centros de Administración Directa de la región, hace necesario que el/la Director/a Regional con su equipo directivo, conformado por los/as Directores/as de Centro, el/la, Coordinador/a UAF Regional y Encargado/a de Personal, entre otros, que permita identificar las principales problemáticas y posibles soluciones, focalizadas en los siguientes aspectos: □ La movilidad regional según la necesidad de los centros. □ Cumplimiento del plazo de las etapas de los procesos de selección. □ Gestión de los cargos vacantes. □ Gestionar el ausentismo. Para esto la Dirección Regional realizará un diagnóstico que considere las variables que incidan en la optimización del recurso humano, entre ellas: dotación efectiva, personal separado de funciones, movilidad funcionaria (traslados, comisiones de servicio, entre otros), ausentismo de personal (permisos, licencias médicas, feriado legal, horas a compensar, entre otros) y los procesos de selección que le permitan tener un diagnóstico de la dotación en la región y, a continuación, diseñar Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del recurso humano en la región. Este diagnóstico deberá realizarse a más tardar 6 meses desde la fecha de nombramiento y podrá ser actualizado anualmente y con la periodicidad que establezca el Departamento de Personas. Como resultado de este diagnóstico, se deberá diseñar los Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del Recurso Humano en la región, cuya validación corresponderá a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, para posteriormente efectuar la implementación de los Planes de Acción de Mejoramiento. Se considerará plan de acción implementado cuando todas sus acciones, actividades y tareas, etc., se encuentren terminados en su totalidad. Las metas establecidas para este indicador podrían variar durante el segundo y tercer año, conforme a los plazos que se establezcan en cada uno de los Planes de Acción. Cabe señalar que el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, impartirá lineamientos para la correcta ejecución de este indicador. No se dispondrá de formatos o formularios tipo para los planes, en consideración que la realidad de cada región es distinta, permitiendo con ello, definiciones de acciones acordes a la situación particular regional, cuya estructura del documento o documentos en que se reflejara los planes, debe contar con los elementos bases que tiene un documento de esta naturaleza, como, por ejemplo, introducción, objetivos, propósito para cada acción, cronograma, etc.

Autoevaluación	
% de Avance: 100%	Medios de Verificación: Memo DR IX con Informe plan de acción 2021 (pdf) Memo 320 envía reporte Plan Ausentismo (pdf) Memo Dp Personas validando Informe (pdf)
Observación: En el periodo de medición de indicadores ADP desde 23/07/2020 al 23/07/2021 el plan de trabajo se cumple comprometido con el Depto de Personas, sobre Plan de Acción Mejoramiento del recurso humano en la región, el Depto de Personas reportó su validación, por lo que este indicador se cumple en un 100%.	
Retroalimentación	
% de Avance Observado	100,00%
Observación:	



a) Dimensión : Gestión de la Organización	
b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en "Nivel 2: Cumple lo establecido"
<p>Eficacia y eficiencia: El directivo debe llevar a cabo tanto los encargos estratégicos de la autoridad, como aquellos propios de la labor de su servicio, con gran orientación hacia resultados, con el compromiso de optimizar para ello los recursos de todo tipo puestos a su disposición y en un tiempo óptimo, a fin de dar respuesta a las demandas de la ciudadanía con la mayor premura y calidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El directivo cumple los resultados establecidos para el año de evaluación en su convenio de desempeño y evalúa oportunamente a sus ADP de II nivel, respecto del cumplimiento de sus convenios. 2. La institución cumple los compromisos de gestión establecidos en los instrumentos respectivos (PMG o MEI, CDC, entre otros). 3. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para promover la eficiencia y la eficacia.
Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
<p>Se efectúan periódicamente reuniones con Coordinadores DR, equipo directivo de los 4 CAADD y organismos colaboradores para el cumplimiento de los distintos indicadores, informando avance, análisis, levantamiento de necesidades, nudos críticos, lineamientos, y acciones a implementar con Unidades de DR, tales como, UPRODE, UJJ, UAF, Prevencionista de Riesgo, Adopción, OIRS, USUFI, con el fin de lograr una gestión efectiva y eficaz. Especialmente en el marco de la división del Servicio y la transformación de los CREAD a Residencias Familiares en la región, se realizan reuniones periódicas con la Dirección Nacional.</p>	

Evidencia

CDC (pdf) ICI (pdf)
 CALENDARIO REUNIONES (pdf)
 VERIFICADORES FOTOS (pdf)

a) Dimensión : Gestión de la Organización	
b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"

Gestión de Personas:

El directivo durante su gestión debe contribuir a fortalecer el desarrollo y desempeño de las personas, promoviendo y observando la implementación de las políticas de gestión de personas y la evaluación continua de las brechas para su mejoramiento, así como la implementación de buenas prácticas laborales y el fomento de la participación funcionaria.

1. El directivo implementa, desde el ámbito de su competencia, la política de gestión y desarrollo de personas, de acuerdo al plan anual que para estos efectos, disponga la institución.
2. El directivo promueve y genera condiciones para instancias de diálogo y trabajo colaborativo, en 2 ámbitos:
 - a) Enfoque participativo en la gestión, lo que implica incorporar metodologías de participación en el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de las metas y tareas propias de la institución.
 - b) Relación con los representantes de los funcionarios, a través de mecanismos tales como gestión de información, definición/participación de agendas de trabajo, entre otros.
3. El directivo promueve condiciones organizacionales para la promoción de los derechos (individuales y colectivos) y, las condiciones y ambientes laborales; con el objeto de cautelar la salud, lograr mejores grados de satisfacción y productividad laboral, desde su ámbito de acción, en el marco del Plan que para estos efectos la institución defina.
4. El directivo gestiona el desempeño de sus colaboradores directos, a través de la definición y uso de perfiles de cargo; metas de gestión del rendimiento; y, retroalimentación oportuna que permita el aprendizaje y el reconocimiento.
5. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para promover la gestión y desarrollo de personas.

Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
Se desarrollan plan de mejora atingente a optimizar el recurso humano y en el marco de las restricciones por pandemia Covid y trabajo remoto, se continua con la implementación de los tres planes desarrollados sistemáticamente: 1.- Promoción de Estilos de Vida Saludable, 2.- Hacia la Mejora de un Clima Laboral, y 3.- Visita domiciliaria a funcionarios con licencias médicas superiores a 30 días.	
Evidencia	

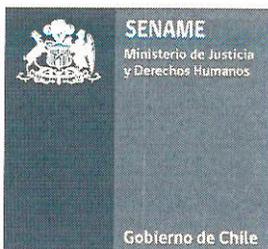
DISEÑO PLANES DE ACCION MEJORAMIENTO OPTIMIZACION RECURSO HUMANO (docx)
 Diseño de Plan de mejoramiento de Recursos Humanos I (docx)
 REPORTE ACCIDENTABILIDAD IX (docx)
 CALIDAD DE VIDA LABORAL (pdf)

a) Dimensión: Gobernanza	
b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"
<p>Transparencia:</p> <p>El directivo público debe promover y respetar el derecho de toda persona, de tomar conocimiento acerca de la información disponible en cualquier entidad estatal. Debe tener la convicción de que tanto al decidir y ejecutar, se encuentra bajo el escrutinio y el control público, así como de las consecuencias de dichos actos.</p>	<p>1. En Transparencia Activa, la institución tiene la información requerida por ley y en los plazos establecidos, promocionando a su vez los datos de Gobierno Abierto publicados en Gobierno Transparente.</p> <p>2. En relación a la Transparencia Pasiva, la institución entrega respuestas a los ciudadano/as en forma y plazos establecidos. 3. No tiene sanciones administrativas asociadas a incumplimientos de la Ley de Transparencia.</p> <p>4. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores, para promover la transparencia.</p>

Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
Se mantiene coordinación permanente con UAF y Jurídico, para avance de requerimientos efectuados por Ley de Transparencia, con el fin de dar cumplimiento en los plazos establecidos.	
Evidencia	
TRANSPARENCIA (pdf) CALENDARIO REUNIONES (pdf) VERIFICADORES FOTOS (pdf)	
a) Dimensión: Gobernanza	
b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel 2: "Cumple lo establecido"

<p>Rendición de Cuentas:</p> <p>El directivo debe contar con la disposición de anticipar y responder por sus decisiones u omisiones, así como respecto de los resultados y efectos de su actuar en el ejercicio de la función directiva. De este modo, se somete a la mirada directa de los actores relevantes en su quehacer, contribuyendo a ganar legitimidad en el ejercicio del poder público.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El servicio realiza anualmente la Cuenta Pública Participativa. 2. El servicio publica los convenios de desempeño suscritos entre los directivos y autoridades, así como las modificaciones a éstos. 3. El servicio realiza e informa oportunamente a Servicio Civil las evaluaciones ADP, para su publicación a la ciudadanía. Asimismo, semestralmente, debe presentar los avances de su gestión, en el informe de seguimiento de su convenio de desempeño. 4. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para promover la rendición de cuentas.
--	---

<p>Nivel 3: Destacado</p>	<p>X</p>
<p>Nivel 2: Cumple lo establecido</p>	
<p>Nivel 1: Por mejorar</p>	
<p>No aplica</p>	
<p>Justificación</p>	
<p>Se efectúa periódicamente reunión vía VCF zoom o por plataforma Teams con Coordinador UPLAE para el cumplimiento de los distintos indicadores del Convenio ADP, informando avance de cada uno, con el fin de adoptar acciones y compromiso de Unidades atingentes, análisis respectivo de riesgos de cumplimiento, estadística de proyección de avance, ranking con el aporte de cada Proyecto al logro de los indicadores, indicador de calidad de la información en sistema Senainfo, lo cual es informado mensualmente, entre otras.</p>	
<p>Evidencia</p>	
<p>ADP (pdf) CALENDARIO REUNIONES (pdf) VERIFICADORES FOTOS (pdf)</p>	
<p>a) Dimensión: Gobernanza</p> <p>b) Subdimensión</p> <p>c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"</p>	



<p>Participación Ciudadana:</p> <p>El directivo debe promover una cultura de participación, fortaleciendo los espacios de comunicación entre el gobierno y la ciudadanía, aumentando la transparencia, eficacia, eficiencia y efectividad de las políticas públicas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución cumple con los mecanismos de participación ciudadana solicitados por ley, que le sean aplicables: acceso a la información relevante, consultas ciudadanas, cuentas públicas participativas y Consejos de la Sociedad Civil. 2. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para promover la participación ciudadana.
---	---

Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	

Justificación

Se participa en reuniones presenciales o telemáticas convocadas por el Gobierno Regional y Seremía de Justicia, dando a conocer la oferta programática del Servicio. Se participa en mesas del intersector mensual y bimensualmente, como Salud, Sernameg, Poder Judicial, Educación, Seguridad Pública, Senda, Chile Crece Contigo. También se participa en mesa de Defensoría de la Niñez, con la Corte de Apelaciones, a través de protocolos firmados. Además, se efectúa difusión de actividades y logros del Servicio, a través de clipping diarios a las autoridades regionales, funcionarios del Servicio, y de OCAS.

Evidencia

a) Dimensión: Gobernanza

b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"
------------------------	---

<p>Promoción y respeto de los Derechos de las Personas ante la Administración del Estado:</p> <p>El directivo promueve los derechos de las personas ante la Administración del Estado por parte de su institución y de los funcionarios a su cargo, con la finalidad de garantizar el derecho de acceso a la información y a la atención oportuna, sin ningún tipo de discriminación arbitraria</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución cumple con el deber de atención a las personas a través de las OIRS cualquiera sea su canal de atención siguiendo los procedimientos y plazos legales establecidos en el Decreto Supremo N° 680-1990, el cual aprueba instrucciones para el establecimiento de oficinas de información para el público usuario en la administración del Estado y en la Ley N° 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado, respetando los derechos establecidos en la misma ley y en la Constitución Política de la República, respetando y promoviendo el principio a la igualdad y no discriminación en la atención de personas, consignados en la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación. 2. Se considera como destacado desarrollar iniciativas
--	--



adicionales a las señaladas en los números anteriores para lo promoción y respecto de los derecho de las personas antela administración del Estado.

Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
<p>Se efectúa atención permanente, en el contexto de pandemia y trabajo remoto en OIRS, además de trabajo intersectorial que realiza con otras entidades para derivación o ingreso de casos, tal como JUNJI, SENAMA, Educación, entre otras.</p> <p>Seguimiento de respuesta en tiempo y forma, para cumplimiento de meta. En casos de temática intercultural en cualquier de las unidades, se apoya labor a través de Unidad Intercultural, agregando una mirada particular desde la cosmovisión del mundomapuche.</p>	
Evidencia	
<p>BASE OIRS REGION ARAUCANIA (xlsx) BASE OIRS REGION ARAUCANIA I (xlsx) CICLOS (pdf) INTERCULTURALIDAD (pdf)</p>	

a) Dimensión: Integridad	
b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel 2: "Cumple lo establecido"
<p>Ética Institucional:</p> <p>Al directivo público le corresponde identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; apoyándose en los instrumentos y políticas disponibles para prevenir, corregir y reforzar los comportamientos éticos de la institución.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución implementa, difunde y forma sobre el Sistema de Integridad Institucional, a través de la inserción de la infraestructura del código de ética, con participación funcionaria e inclusión de procedimientos formales, con el fin de fomentar una cultura ética pública en la institución. 2. La institución construye, implementa, forma y difunde su Código de Ética, conviniéndose participativamente y reflejando la sistematización de aquellos valores y conductas que muestran la cultura institucional. 3. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para la promoción de la ética institucional.

Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
Se entrega periódicamente a los funcionarios instrucciones sobre el buen uso de los recursos financieros, probidad y transparencia.	
Evidencia	
MEMOS AÑO 2020 (pdf) MEMOS AÑO 2021 (pdf) CAPCITACION (pdf) RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO (pdf) COORDINADORES (pdf)	
a) Dimensión: Integridad	
b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"
Probidad: El directivo público debe ejercer su rol de forma intachable, honesta, veraz y leal a la función del cargo, con preeminencia del interés general por sobre el particular, gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El servicio tiene actualizadas las declaraciones de patrimonio e intereses de los funcionarios que corresponda, según la normativa vigente. 2. Con respecto a la aplicación de la Ley del Lobby, la agenda pública debe encontrarse actualizada al menos respecto del último mes. 3. El directivo debe dar cumplimiento activo y estricto de la Ley N°20.880 sobre Probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses. 4. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores, para promover la probidad.

Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	

Evidencia

LOBBY (pdf)
LOBBY (docx)
DECLARACION (pdf)
CALENDARIO REUNIONES (pdf)

a) Dimensión: Integridad

b) Subdimensión

c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"

Legalidad:

El directivo debe liderar, mostrar y promover el respeto a la normativa vigente, entendiendo que en ella se basa el correcto funcionamiento de la Administración del Estado.

1. Que el directivo no haya sido sancionado por sumario administrativo en el año de evaluación. No se incluyen en esta evaluación las investigaciones sumarias, ni sumarios en curso, sólo aquellos en que existan sanciones administrativas
2. Con respecto a la institución, que los sumarios administrativos, si los tuviese, hayan sido resueltos dentro de los plazos establecidos según la normativa vigente.
3. Que la institución o el directivo no hayan sido sancionados legalmente por los organismos fiscalizadores, contralores, y judiciales, tales como Contraloría General de la República, Consejo Para la Transparencia, Tribunal de Compra, Tribunales Civiles.
4. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores, para promover la legalidad al interior de la institución.

Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
Se efectúa reunión periódica con Jurídico con el fin de establecer seguimiento y compromisos de Sumarios Administrativos llevados en la Región, estableciendo plazos a fiscales para dar cumplimiento a normativa. Igualmente se mantienen reuniones en la medida de lo necesario con Auditoría Interna para responder solicitudes de respuesta a Informe de la CGR, junto con funcionarios de la Dirección Regional, en temática de rendiciones, Sumarios, también se asesora periódicamente por Jurídico a funcionarios en Estatuto Administrativo, tramitación, plazos, y medidas disciplinarias.	
Evidencia	
Minuta Juridica (pdf) PPT INDUCCION A FUNCIONARIOS (pptx) SEGUIMIENTO (pdf)	



Hay firmas.

2º COMUNÍQUESE lo resuelto en este acto administrativo a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.



Rosario Martínez Marín
ROSARIO MARTÍNEZ MARÍN
DIRECTORA NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE MENORES

J. E.
IAR/GBT/EGC/DDG/HGC/FRR

Distribución:

- Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Dirección Nacional de SENAME.
- Departamento Jurídico de SENAME.
- Departamento de Planificación y Control de Gestión de SENAME.
- Oficina de Partes.