



**REF: DETERMINA GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO DE DESEMPEÑO DE LA DIRECTORA REGIONAL DE LA ARAUCANÍA DEL SERVICIO NACIONAL DE MENORES, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2020.**

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 2880**

**SANTIAGO, 12 NOV 2020**

**VISTOS:** Lo dispuesto en el Decreto Ley N° 2.465, de 1979, que crea el Servicio Nacional de Menores y fija el texto de su ley orgánica; en el Decreto Supremo N° 356, de 1980, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; en el Decreto Supremo N° 79, de 2020, en trámite de toma de razón, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; en la Ley N° 19.882, y su Reglamento; en la Ley N° 20.955; en la Resolución N° 28, de 2018, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que nombra como Directora Regional de la Araucanía del SENAME a doña Claudia de La Hoz Carmona; en la Resolución Exenta N° 11, de 2020, de la Dirección Nacional del SENAME; en el oficio ordinario N°5722, de 28 de octubre de 2020, del Auditor Ministerial del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; y en las Resoluciones N°s 6, 7 y 8, de la Contraloría General de la República;

**CONSIDERANDO:**

1° Que, el Servicio Nacional de Menores es un Organismo dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, cuya misión es 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, correspondiéndole especialmente diseñar y mantener una oferta de programas especializados destinados a la atención de niños, niñas y adolescentes, así como estimular, orientar, supervisar y fiscalizar, técnica y financieramente la labor que desarrollan las instituciones públicas o privadas que tengan la calidad de colaboradores acreditados.

2° Que, la Ley N° 19.882, que regula la “Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica”, modificada por la Ley N° 20.955, que “Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil”, dispone en el artículo trigésimo quinto que existirá un Sistema de Alta Dirección Pública, al que 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 mismo cuerpo legal dispone que El Sistema de Alta Dirección Pública se aplicará en servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, con excepción de la Presidencia de la República, subsecretarías, Consejo de Defensa del Estado, Agencia Nacional de Inteligencia,

Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, Corporación de Fomento de la Producción, Superintendencia de Valores y Seguros, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, Dirección de Presupuestos, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes y las instituciones de educación superior de carácter estatal. Tampoco se aplicará el Sistema de Alta Dirección Pública a los siguientes servicios, con excepción de los cargos que se señalan a continuación: en la Dirección Nacional del Servicio Civil, a los cargos de subdirectores; en la Dirección General de Obras Públicas y en la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, a los cargos del segundo nivel jerárquico; en Gendarmería de Chile, a los subdirectores técnico y de administración y finanzas; y, en el Servicio de Impuestos Internos, al cargo de Director Nacional.

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, mediante la aplicación de los instrumentos de gestión necesarios y pertinentes.

5° Que, a su vez, el artículo sexagésimo primero del mismo cuerpo legal, dispone en sus incisos 1° y 2° que, dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste.

6° Que, con fecha 07 de enero del presente año, mediante la Resolución Exenta N° 11, de esta Dirección Nacional, se aprobó el Convenio de Desempeño entre la entonces Directora Nacional y la Directora Regional de la Araucanía, ambas del Servicio Nacional de Menores.

7° Que, el artículo sexagésimo tercero de la Ley N° 19.882, dispone que "Cada doce 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 deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales, todo lo anterior de acuerdo a lo que establezca el reglamento.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

8° Que, el Reglamento de la Ley N° 19.882, aprobado mediante Decreto Supremo N° 172, de 2014, del Ministerio de Hacienda, dispone en su artículo 23°, que el jefe de servicio deberá realizar el seguimiento del cumplimiento de las metas acordadas en el convenio de desempeño y la retroalimentación respectiva con el propósito de utilizar el convenio de desempeño como una herramienta efectiva de gestión.

9° Que, luego, el artículo 26 del mismo cuerpo normativo señala que el ministro del ramo o jefe superior de servicio, según corresponda, analizará el informe de desempeño del alto directivo

público, las observaciones formuladas por éste en el proceso de seguimiento y retroalimentación e incorporará las precisiones que estime convenientes; pudiendo, si lo estima necesario, solicitar información adicional para determinar el grado de cumplimiento del convenio de desempeño.

**10°** Que, el artículo 27 del mismo Reglamento indica que la evaluación definitiva del cumplimiento de las metas de gestión deberá realizarse una vez concluido el año de gestión del directivo público.

Del mismo modo, dispone que la autoridad competente dispondrá de un plazo de 15 días para resolver sobre la evaluación de la gestión del alto directivo público de que se trate, contado este lapso desde la recepción del informe de desempeño.

**11°** Que, el artículo 28 del Reglamento expresa que el grado de cumplimiento global de las metas acordadas en el convenio de desempeño se determinará en una resolución, la cual deberá dictarse en un plazo no superior a treinta días contado desde la fecha de entrega del informe de desempeño. Dicha resolución señalará el porcentaje final de cumplimiento del convenio de desempeño para el año en evaluación.

Copia de la resolución a que se refiere este artículo, deberá ser remitida a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para su conocimiento y registro, dentro de los 5 días siguientes de la total tramitación de dicha resolución.

De igual forma, copia de la misma deberá remitirse a la unidad de personas y remuneraciones del Servicio respectivo, con el fin de proceder al cálculo de la remuneración del alto directivo público.

**12°** Que, el artículo 30 del mismo cuerpo normativo indica que la autoridad competente podrá renovar fundadamente el nombramiento del alto directivo público, conforme a lo dispuesto en el artículo quincuagésimo séptimo de la ley N° 19.882, considerando las evaluaciones disponibles relativas al cumplimiento del convenio de desempeño. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo quincuagésimo octavo de dicha ley.

**13°** Que, se ha procedido a realizar la evaluación anual, correspondiente al año 2020, de la Directora Regional de la Araucanía, respecto del convenio citado precedentemente.

#### **RESUELVO:**

**1° DETERMÍNASE** el grado de cumplimiento del convenio de desempeño correspondiente al año 2020, de la Directora Regional de la Araucanía del SENAME, doña Claudia Lorena De La Hoz Carmona, cuya evaluación se transcribe a continuación:

#### RETROALIMENTACIÓN EVALUACIÓN ANUAL CONVENIO DE DESEMPEÑO

##### ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

% de Avance Autoevaluado	90,00%
% de Avance Observado	100,00%
Retroalimentación	Una excelente gestión, felicidades por el trabajo realizado.

##### 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 2	23-07-2020
-----------------------	------------

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 2: 30%

Nombre del Indicador	
1.1. Porcentaje de niños/as y adolescentes egresados oportunamente durante el año t con objetivos de la intervención cumplidos y por ende con sus derechos vulnerados restituidos, respecto del total de niños/as y adolescentes egresados en el año t.	
Fórmula de Cálculo	
$(N^{\circ} \text{ de egresos oportunos y con objetivos de la Intervención cumplidos en el año t} / N^{\circ} \text{ de egresos en el año t}) * 100$	
año 2	
Meta	Ponderador
15%	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, y estará dirigido al/la Director/a Nacional.	
Supuestos	
<p>Quedarán identificados como "No aplica" y no serán parte de la evaluación del cumplimiento los casos de niños/as o adolescentes cuyo egreso no pudo ser conforme al estándar debido a que: Permanencia inferior de 90 días lo cual impidió la elaboración del Plan de Intervención. Durante su permanencia en el centro debieron dar cumplimiento a una falta o sanción en el marco de la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente (LRPA).</p> <p>Han sido declarados susceptibles de adopción. Durante su permanencia, el adolescente se encontraba en preparación para la vida independiente, lo cual requirió extender su permanencia más allá del estándar.</p>	
Nota del indicador	
<p>Universo: El universo considera todos los niños/as y adolescentes egresados de CREAD, Residencias Familiares, Residencias OCAS y 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: Estándar del registro: Para que un egreso sea considerado acorde con el estándar se deben cumplir, necesariamente, todos y cada uno de los siguientes requisitos: Ser oportuno: Para que un egreso sea oportuno, el egreso deberá realizarse dentro de los plazos máximos establecidos por normativa y especificaciones técnicas del área DEPRODE para cada modelo de intervención. En caso de que el plazo máximo de permanencia establecido dependa del tramo de edad del niño, y dado que un niño/a o adolescente podría ir cambiando de tramo de edad, durante el transcurso de su permanencia, se considerará, para efectos de la medición, el plazo máximo correspondiente a la edad que tenía el niño al momento en que éste ingresa al centro. De esta manera, si un mismo niño/a o adolescente egresa desde más de un proyecto, durante el año t, los plazos máximos de permanencia exigidos podrían ser distintos en cada uno de los proyectos, puesto que dependerán del tramo de edad al que pertenecía el niño/a</p>	

o adolescente al momento de su ingreso en cada uno de éstos. Haber cumplido los objetivos de la Intervención Individual: Los objetivos generales de la intervención psicosocial individual deben, al momento del egreso, encontrarse cumplidos; esto es, que la situación de vulneración de derechos, por cuya causa el niño/a o adolescente ingresó, se encuentre superada. En este sentido, cabe señalar que la superación de la situación de vulneración de derechos, con la cual los objetivos de la intervención psicosocial individual se dan por cumplidos, podría alcanzarse incluso antes de finalizar el o los planes de intervención. Asimismo, la realización de todas las intervenciones de el/los Planes de Intervención no necesariamente implicará la superación automática de la situación de vulneración de derechos. Así entonces, haber cumplido o no los objetivos de la Intervención Psicosocial Individual se obtiene a partir de la combinación de la causal que motiva el egreso, y muy especialmente de la institución o familia a la cual se entrega el cuidado del niño/a o adolescente.

#### Autoevaluación

% de Avance:100%	Medios de Verificación: Informe resumen Egresos Oportunos DEPLAE (pdf) Listados medición egresos Oportuno PII Logrado Araucanía DEPLAE (xlsx)
------------------	---

#### Observación:

El porcentaje de cumplimiento del indicador es de un 45,45%. Dado que la meta del indicador es de un 15%, entonces el grado de avance, calculado respecto de la meta es entonces de un 100%

#### Retroalimentación

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

#### Observación:

Excelente.

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

Ponderación año 2: 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	
$\left( \frac{\text{Número de sancionados atendidos en CRC, CSC, PLE y PLA que asiste a clases regularmente durante el año t}}{\text{Total de sancionados en CRC, CSC, PLE y PLA matriculados en sistema educacional formal en el año t}} \right) * 100$	
año 2	
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).	
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:100%	Medios de Verificación: correo informe resultados Deplae (pdf) resultados indicador periodo a junio 2020 (pdf) resultados indicador año 2019 (pdf)
Observación: El porcentaje de cumplimiento del indicador es de un 39,39%. este se obtiene mediante la ponderación del año académico 2019 y primer semestre del 2020. Dado que la meta del indicador es de un 33,84%, entonces el grado de avance, calculado respecto de la meta es entonces de un 100%	
Retroalimentación	
% de Avance Observado	100,00%
Observación: Muy buen trabajo.	

**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 2: 10%

Nombre del Indicador	
3.1.- Porcentaje de disminución de niños, niñas y adolescentes en lista de espera en el periodo t respecto del total de niños, niñas y adolescentes en lista de espera en el periodo t-1	
Fórmula de Cálculo	
$(N^{\circ} \text{ de niños, niñas y adolescentes en lista de espera en el periodo } t / N^{\circ} \text{ de niños, niñas y adolescentes en lista de Espera en el periodo } t-1) * 100$	
año 2	
Meta	Ponderador
10%	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	
Sólo existe actualmente lista de espera para la oferta de programas ambulatorios y Centros Residenciales. No hay lista de espera para programas administrados por el Departamento de Justicia Juvenil.	
Nota del indicador	
Si bien en el año 2 y 3 se plantea una meta de 10%, este porcentaje deberá ajustarse según lo establezca algún instrumento de planificación y control de gestión del Servicio. En caso de no existir esta definición, se mantendrá porcentaje de 10%.	
Autoevaluación	

<p>% de Avance:0%</p>	<p>Medios de Verificación: correo informe Lista espera Deplae (pdf)  listados lista de espera Julio 2019 y julio 2020 (xlsx)  Lista Espera abril, mayo junio y julio (xlsx)  Retroalimentación Parcial segundo periodo (pdf)  Decreto Nombramiento (pdf)  Convenio ADP con supuestos (pdf)</p>
<p><b>Observación:</b>  Este indicador tiene "no cumplimiento" registra un incremento 42% en la lista de espera y no una disminución de 10%. Se apela al supuesto establecido en el convenio que indica en situaciones de "Catástrofes, movilizaciones gremiales, movilizaciones sociales y emergencias que alteren el porcentaje de cumplimiento". Se solicita exclusión de medición, además por las razones que se detallan a continuación: se decreta Estado de Catástrofe y emergencia sanitaria por Covid19, que restringieron las acciones de los equipos, la movilidad, atraso en egreso oportuno de los NNA atendidos en programas y la continuidad de derivación e ingresos de nuevos casos. Con fecha 18/05/20 se me designa Directora Nacional (S) a través de Decreto Exento N°966 del Ministerio de Justicia, trasladándome a la ciudad de Santiago. Es importante destacar que en el primer control semestral de este 2° periodo de evaluación y retroalimentación en este indicador se señala literalmente "Observación: De acuerdo a reporte de lista de espera el 23/07/2019, hay un total de 1.130 y el 20/01/2020 933 casos, con ello se ve una disminución de un 17,43%. La meta ADP es disminución de 10%, en consecuencia se cumple con este indicador en un 100%", observándose una proyección de cumplimiento del indicador, según se muestra en archivo excel adjunto. Se observa que la lista de espera en los meses abril 536, Mayo 547, junio 563 y julio 643 muestran incremento progresivo a pesar del plan activado. El Memo 670 Deprode de abril 2020 adjunta "Nota Técnica 4" (versión 2) para Supervisión técnica e indicaciones para equipos en contexto de teletrabajo, que establece una manera diferente de vinculación entre los equipos y usuarios, obstaculizando la intervención expedita. Por otro lado, la Circular 1 de la DINAC, que rigió en abril y mayo 2020, modificó el proceso de ingreso de NNA a programas, enlenteciendo y retardando el ingreso expedito a éstos, no contribuyendo a rebajar la lista de espera. Además, el Memo 750 de 2019, solicita rectificar proceso de licitación de PRM en comuna de Villarrica que rebajó de 100 a 75 plazas, sin corregirse a la fecha (actualmente con 130 NNA en lista de espera); en este mismo sentido se solicita adicionalmente otro PRM en la zona lacustre, por parte de Dirección Regional y Tribunales de Familia, no existiendo respuesta positiva de DEPRODE hasta la fecha, incrementándose la cantidad de NNA en lista de espera en dicha zona y sobre atenciones por 80 bis, siendo necesario recalcar que la oferta programática y licitaciones respectivas son dictaminadas desde el DINAC. Finalmente, el Estado de excepción Constitucional, limitó la movilidad normal de los equipos de trabajo y también ordena el confinamiento de los NNA en centros del Sename, enmarcándose en art 43 de la Constitución Política, DS 104 de 18-03-2020; DS 107 de 23-03-2020; DS 269 de 16-06-2020. Es preciso señalar que esta Región fue la primera en entrar en cuarentena, cordones sanitarios de comunas según decretos Municipales, Resoluciones Exentas del Ministerio de Salud Res Ex. 208 el Min Salud de 26-03-2020, Res Ex. 212, Res Ex.215; Res Ex.217; Res Ex.236; Res Ex.241; Res Ex.247; Res Ex.261; Res Ex.289; Res Ex.322; Res Ex.327; Res Ex.341; Res Ex.347; Res Ex.357; Res Ex.373; Res Ex.396; Res Ex.417. Con respecto a las resoluciones que disponen el aislamiento de los establecimientos dependientes del Sename, se dictaron las siguientes Resoluciones Exentas del Ministerio de Salud Res Ex.183 de 18-03-2020; Res Ex.194; Res Ex.210; Res Ex.212; Res Ex.215; Res Ex.217; Res Ex.227; Res Ex.236; Res Ex.241; Res Ex.244; Res Ex.247; Res Ex.261; Res Ex.282; Res Ex.322; Res Ex.326; Res Ex.327; Res Ex.334; Res Ex.341; Res Ex.347; Res Ex.357; Res Ex.373; Res Ex.396; Res Ex.409; Res Ex.417; Res Ex.424; Res Ex.448; Res Ex.467; Res Ex.478; Res Ex.479; Res Ex.504. En virtud de lo anterior, se solicita la exclusión de medición de este indicador.</p>	
<p>Retroalimentación</p>	
<p>% de Avance Observado</p>	<p>100,00%</p>
<p><b>Observación:</b>  Efectivamente se observaban avances importantes en la reducción de este indicador durante el período previo a la situación de estado de catástrofe por COVID-19. Estos avances se vieron limitados por las consecuencias de la pandemia, tal como es señalado por la Directora en su Informe. Asimismo, la reducción de lista de espera efectivamente depende de la creación de nuevas plazas en la oferta programática, las cuales, si bien han sido correcta y oportunamente solicitadas desde la región, éstas son finalmente licitadas y adjudicadas desde el nivel central, proceso que se ha visto afectado por las restricciones antes señaladas. De esta manera, las contingencias imprevistas presentadas por la Directora Regional son atendibles y aplican ciertamente para ser consideradas como causa externa del incumplimiento. En consecuencia, resuelvo que el porcentaje de cumplimiento observado es de un 100%, puesto que la meta se hubiera cumplido en ausencia de las causas externas e</p>	

imprevistas antes descritas.

**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 2: 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	
$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ niños, niñas y adolescentes que participan/acceden a beneficios de los acuerdos de cooperación suscritos e implementados en la región en el año } t}{\text{niños, niñas y adolescentes que participan/acceden a beneficios de los acuerdos de cooperación suscritos e implementados en la región en el año } t-1} \right) * 100$	
año 2	
Meta	Ponderador
30%	10%
Medios de Verificación	
Reporte entregado por Director/a Regional al/la Directora/a Nacional, en las fechas que se establezcan para el control de indicador. Listado de beneficiarios/as (registros que se encontrarán almacenados en la Dirección Regional y a disposición para efectos de control de gestión y/o auditorías internas). Serán considerados como medios de verificación, la lista de asistencia de los/as niños, niñas y adolescentes en las acciones contempladas en el respectivo acuerdo de cooperación u otros medios de verificación tales como fotografías, material gráfico o cualquier otro medio audiovisual que permita evidenciar dicha participación.	
Supuestos	
No hay	
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 que se encuentran en el sistema de cuidados alternativos de tipo residencial, 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	
% de Avance:100%	Medios de Verificación: Informe Director Regional Beneficios acuerdos con Serv Salud (pdf) Informe beneficiados acuerdo Corte Apelaciones (pdf) Informe Convenio Intercultural (pdf)

**Observación:**

Se mantienen los acuerdos y se amplia cobertura de Niños, niñas y adolescentes que reciben beneficios. Con respecto al Servicio Salud en periodo anterior (t-1) se identificaron 163 Nna de residencias que accedían a beneficios en Salud, para este periodo extendiendo acuerdos y en el contexto de pandemia se extiende a 221 nna de residencias, se agrega prestación en contexto de pandemia a 204 test aplicados a usuarios, y por último en Salud se amplía medición a 4381 NNA identificados con atención Fonasa. Además, se agrega acuerdo con Corte de Apelaciones y se adjunta informe de alcances de los beneficios a niños, niñas y adolescentes de la red Sename en la Región, que indica que se vieron beneficiados 756 usuarios, cuyos informes diagnósticos se enviaron a tribunales en este acuerdo y 914 ingresos a la red Sename que con este acuerdo se vieron beneficiados. Finalmente, en el aspecto de Acuerdo Intercultural, según el informe acceden a atención intercultural en Centros de Administración Directa 26 NNA de Justicia Juvenil y 34 de Protección, en organismo Colaboradores se Identifican a OPD a 285 NNA que acceden a atención con pertinencia. Con ello se logra un aumento en Salud de 35% en beneficios con respecto al período anterior, con respecto a los ámbitos en Tribunales se logra un 100% de incremento en beneficios por acuerdos con la Corte de Apelaciones en comparación al periodo anterior, así mismo con Acuerdo Intercultural, así se supera la meta de aumentar en al menos un 30% de cumplimiento. Finalmente, y según lo establece la metodología de cálculo del indicador, se observa que, con relación al año 2019, acceden a beneficios 163 NNA, mientras que en el año 2020 1.135 NNA, obteniéndose como resultado un incremento del 596% en la participación de NNA entre ambos años. Como la meta era aumentar este porcentaje en un 30% entre ambos años, la meta se cumple holgadamente y con mucho más de un 100% de avance. Sin perjuicio de lo anterior, el Servicio Civil ha dado instrucciones expresas de que en los casos en que el grado de avance respecto de la meta supere el 100% sean digitados y contabilizados en la plataforma únicamente como 100%. En este sentido, un porcentaje de avance del 100% es el tope o máximo posible de incorporar a la plataforma del Servicio Civil y por esta razón se puso ese porcentaje de avance, en circunstancia de que en realidad lo sobrepasa largamente.

**Retroalimentación**

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

**Observación:**

Excelente gestión.

**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 2: 20%

Meta	Ponderador
100%	10%
Medios de Verificación	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informes de Supervisión Financiera emitidos por el/la Directora/a Regional.</li> <li>• Carta de Director/a Regional que envía Informe a Residencias y Programas. Ambos registros se encontrarán almacenados en la Dirección Regional, y serán emitidos en las fechas que se establezcan conforme a la normativa interna. Deberán estar a disposición para efectos de control de gestión y/o Auditorías Internas).</li> </ul>	
Supuestos	
No hay	

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
$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de Supervisiones Financieras Integrales realizadas a Residencias OCAS y programas ambulatorios}}{\text{total de Residencias OCAS y programas ambulatorios}} \right) * 100$
año 2

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, con el objetivo de verificar en terreno, el uso y destino de los fondos transferidos, y el funcionamiento de los controles internos (Inventarios, bodegas, personal y requisitos para el pago de subvención). 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 Nº 20.084. La Supervisión Financiera Integral incluye la verificación de las transferencias realizadas por las intervenciones de niños, niñas y adolescentes, verificadas en SENAINFO. La supervisión integral es aquella que se realiza en terreno y donde se supervisa el destino de los fondos y el control interno. La meta se calcula sobre la muestra de proyectos a supervisar, de acuerdo con lo establecido en el Plan de Supervisión anual del Departamento de Administración y Finanzas.	
Autoevaluación	
% de Avance:100%	Medios de Verificación: Informe Supervisiones Regionales (pdf) Informe de Supervisiones Financieras 2019 2020 (xlsx)
Observación: Para el periodo de evaluación de indicador ADP, según lo reportado suman 604 supervisiones planificada, y en tanto en el mismo periodo se han registrado 606 supervisiones informadas, los que para la medición comprende un 100.33% del indicador, con ello se puede indicar que el indicador se cumple en un 100%	
Retroalimentación	
% de Avance Observado	100,00%
Observación: Muy bien.	
Nombre del Indicador	
5.2.- Porcentaje de Presupuesto Ejecutado respecto del Presupuesto vigente asignado.	
Fórmula de Cálculo	
$(\text{Presupuesto Ejecutado} / \text{Presupuesto vigente Asignado}) * 100$	
año 2	
Meta	Ponderador
>=99,5%	10%
Medios de Verificación	
Informe Jefatura Departamento Administración y Finanzas dirigido al/la Directora/a Nacional, en las fechas que se establezcan.	
Supuestos	
El presupuesto es anual, y la ejecución se mide con lo efectivamente devengado.	
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, por resolución, al inicio del año t. 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. 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: Certificado Ejecución Presupuestaria 2019 (pdf) Certificado regional Ejecución presupuestaria jefatura UAF 2019 (pdf)

Observación:	
En el periodo de medición de cumple con la ejecución Presupuestaria 2019 con 100%. de acuerdo a lo que indica las notas del indicador que dice "Durante los siguientes años considerará una evaluación coincidente con el ejercicio presupuestario. El porcentaje de cumplimiento del indicador es de un 100%. Dado que la meta del indicador es de un 99,5%, entonces el grado de avance, calculado respecto de la meta es entonces de un 100%	
Retroalimentación	
% de Avance Observado	100,00%
Observación:	
Una gran gestión presupuestaria.	

**Objetivo 6:** 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 2: 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 2	
Meta	Ponderador
100%	20%
Medios de Verificación	
Diagnóstico de variables que incidan en la optimización del recurso humano en la región, validado por 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, validado/s por la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en las fechas que se establezcan para el control de indicador. 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, validados por la jefatura de Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en las fechas que se establezcan para el control de indicador.	
Supuestos	
Catástrofes, Movilizaciones Gremiales, y emergencias que alteren el porcentaje de cumplimiento.	
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.	
Autoevaluación	

% de Avance:100%	Medios de Verificación: Validación y Plan acción 2020 (pdf) Validación y Plan acción 2019 (pdf) Resumen Indicador informe (pdf)
Observación: Por lo cual los requerimientos del Indicador y sus verificadores de cumplimiento. El porcentaje de cumplimiento del indicador es de un 100%. Dado que la meta del indicador es de un 100%, entonces el grado de avance, calculado respecto de la meta es entonces de un 100%	
Retroalimentación	
% de Avance Observado	100,00%
Observación: Excelente.	

### INFORME ANEXO DE GESTIÓN DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

a) Dimensión : Gestión de la Organización	
b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en "Nivel 2: Cumple lo establecido"
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.	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. La institución cumple los compromisos de gestión establecidos en los instrumentos respectivos (PMG o MEI, CDC, entre otros).</li> <li>3. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para promover la eficiencia y la eficacia.</li> </ol>
Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
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.	
Evidencia	
Verificadores Reunión (pdf) Verificadores Reunión 1 (pdf) Verificadores OCAS (pdf)	
a) Dimensión : Gestión de la Organización	

b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"
<p>Gestión de Personas:</p> <p>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.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. El directivo promueve y genera condiciones para instancias de diálogo y trabajo colaborativo, en 2 ámbitos: <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol> </li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>5. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para promover la gestión y desarrollo de personas.</li> </ol>

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

a) Dimensión : Gobernanza
Justificación
Se realiza reunión mensual con UAF y Jurídico, para avance de requerimientos efectuados por Ley de

Transparencia, con el fin de dar cumplimiento en los plazos establecidos.
Evidencia
Verificador Transparencia (pdf)
Justificación
Se desarrollan plan de mejora atingente a optimizar el recurso humano, a través de 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. 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. También, se realiza bajada de Comité ampliado en forma personal a funcionarios de Dirección Regional y CAADD. Se potencian actividades con el fin de lograr un clima laboral favorable, por ejemplo, celebración de fechas conmemorativas. Se efectúan actividades de autocuidado de los equipos, por ejemplo, trekking.
Evidencia
Verificadores 2020 (pdf) verificadores 2019 (pdf) actividades (pdf) FODA (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	

Evidencia
Justificación
Se participa en plazas 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, y se efectúa trabajo con las comunidades mapuche, a través de protocolos firmados.

b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel2: "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"> <li>1. El servicio realiza anualmente la Cuenta Pública Participativa.</li> <li>2. El servicio publica los convenios de desempeño suscritos entre los directivos y autoridades, así como las modificaciones a éstos.</li> <li>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.</li> </ol> <p>Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para promover la rendición de cuentas.</p>

Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
Se efectúa periódicamente reunión 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, lo cual es informado mensualmente, entre otras.	
Evidencia	
Verificadores reunión (pdf) verificadores adp (pdf)	
a) Dimensión: Gobernanza	
b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"
<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"> <li>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.</li> <li>2. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los</li> </ol>

	números anteriores para promover la participación ciudadana.
Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	

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>	<p>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.</p> <p>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 ante la administración del Estado.</p>

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

Se efectúa atención permanente y oportuna en OIRS, además de trabajo intersectorial que realiza con otras entidades para derivación o ingreso de casos, tal como JUNJI, SENAMA, Educación, entre otras. Seguimiento de respuesta en tiempo y forma, para cumplimiento de meta. En casos de temática intercultural en cual quiera de las unidades, se apoya labor a través de Unidad Intercultural, agregando una mirada particular desde la cosmovisión del mundo mapuche.

Evidencia

OIRS (pdf)  
 mapa de oportunidades (pdf)

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"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>3. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para la promoción de la ética institucional.</li> </ol>

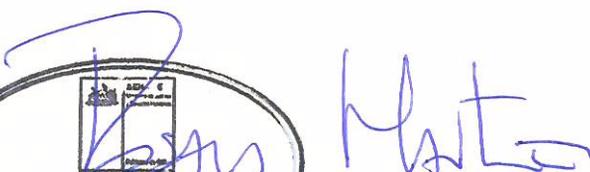
Nivel 1:	
Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
Se sociabiliza a los funcionarios sobre el buen uso de los recursos financieros, probidad y transparencia. Se efectúa focus group en DR y CAADD, con el de fomentar los valores positivos y éticos tanto a nivel personal, como institucional.	
Evidencia	
Verificador Reconocimiento (pdf) Verificador Focus Group (pdf) FODA (pdf)	
a) Dimensión: Integridad	
b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"

<p><b>Probidad:</b> 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.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El servicio tiene actualizadas las declaraciones de patrimonio e intereses de los funcionarios que corresponda, según la normativa vigente.</li> <li>2. Con respecto a la aplicación de la Ley del Lobby, la agenda pública debe encontrarse actualizada al menos respecto del último mes.</li> <li>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.</li> <li>4. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores, para promover la probidad.</li> </ol>
<p>Nivel 3: Destacado</p>	X
<p>Nivel 2: Cumple lo establecido</p>	
<p>Nivel 1: Por mejorar</p>	
<p>No aplica</p>	
<p>Justificación</p>	
<p>Evidencia</p>	
<p>control lobby (pdf) Audiencias Lobby (pdf) Audiencias Lobby realizadas (pdf)</p>	
<p>a) Dimensión: Integridad</p>	
<p>b) Subdimensión</p>	<p>c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"</p>
<p><b>Legalidad:</b>  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.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>4. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores, para promover la legalidad al</li> </ol>

	interior de la institución.
Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
Se efectúa reunión quincenal 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. Se capacita por CGR a funcionarios en temática de Sumarios, también se asesora periódicamente por Jurídico a funcionarios en Estatuto Administrativo, tramitación, plazos, y medidas disciplinarias.	
Evidencia	
verificadores proceso disciplinario (pdf) Verificador 1 proceso disciplinario (pdf)	

**2° REMÍTASE** copia de la presente Resolución a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para los efectos indicados en la Ley N° 19.882, su reglamento y modificaciones.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y NOTIFÍQUESE**

  
  
**ROSARIO MARTÍNEZ MARÍN**  
**DIRECTORA NACIONAL**  
**SERVICIO NACIONAL DE MENORES**

*l. JOC*

IAR/GBY/POC/PGP/CCS/MMC/CPM

Distribución:

- Dirección Nacional.
- Gabinete.
- Dirección Regional de la Araucanía del SENAME.
- Depto de Personas.
- Depto de Auditoría.
- Depto. de Planificación de Control de Gestión.
- Depto. Jurídico.
- Oficina de Partes