



REF: APRUEBA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO DE DESEMPEÑO APROBADO POR RESOLUCIÓN EXENTA N° 2956, DE 2021, DEL SENAME, ENTRE LA DIRECCIÓN NACIONAL Y LA DIRECTORA REGIONAL QUE INDICA, Y DISPONE SU COMUNICACIÓN.



RESOLUCIÓN EXENTA N° 0648

SANTIAGO, 06 ABR 2023

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; en el Decreto Supremo N° 356, de 1980 y en el Decreto Exento N° 2276, de 2022, ambos 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; en los artículos 79 y siguientes del DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que contiene el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el perfil profesional y de competencias y aptitudes del cargo de Director Regional de La Araucanía, del Servicio Nacional de Menores; en la Resolución Exenta N° 2956, de 2021, que Aprueba el Convenio de Desempeño, suscrito entre la Dirección Nacional y la Directora Regional de La Araucanía, doña Claudia Lorena de la Hoz Carmona, y en la Resolución Exenta RA N° 263/818/2022, de 2022, 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 Servicio Nacional de Menores, creado por el Decreto Ley N° 2.465, de 1979, es un organismo gubernamental centralizado, colaborador del sistema judicial y 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. En todo caso, cabe destacar que, en función de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.302, a partir del 01 de octubre del 2021, el SENAME ha conservado sus atribuciones únicamente en el ámbito de la reinserción social de adolescentes infractores de ley.

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.

638/23
Rovibar
341/23



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 25 de junio de 2021, la Dirección Nacional de este Servicio, dictó la Resolución TRA N° 263/2924/2021, que renovó el nombramiento como titular en el cargo de Directora Regional de La Araucanía a doña Claudia Lorena de La Hoz Carmona, cédula de identidad N° 12.422.962-6 a contar del 24 de julio de 2021, aprobándose su convenio de desempeño para con esta Dirección Nacional, por Resolución Exenta N° 2956, de 15 de octubre de 2021, de esta Dirección Nacional.

10° Que, no obstante lo anterior, las partes han procedido a modificar el convenio de desempeño suscrito y aprobado por Resolución Exenta N° 2956, de 15 de octubre de 2021, de esta Dirección Nacional, en atención a la disposición contenida en el artículo sexagésimo tercero inciso 2° de la Ley N° 19.882, en conformidad al nuevo texto íntegro que se aprueba a través del presente acto administrativo.

RESUELVO:

1° APRUÉBESE modificación del Convenio de Desempeño suscrito y aprobado por Resolución Exenta N° 2956, de 15 de octubre de 2021, de esta Dirección Nacional, entre la Dirección Nacional y la Directora Regional de La Araucanía, doña Claudia Lorena de La Hoz Carmona, ambos del Servicio Nacional de Menores, cuyo texto íntegro es el siguiente:



**CONVENIO DE DESEMPEÑO
ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA**

I. Antecedentes Generales

Nombre	CLAUDIA LORENA DE LA HOZ CARMONA
Cargo	Director/a Regional Araucanía
Institución	Servicio Nacional de Menores; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Fecha Nombramiento	23-07-2018
Fecha renovación:	24-07-2021
Dependencia directa del cargo	Ministro de Justicia
Período de desempeño del cargo	24-07-2021 al 24-07-2024

Fecha de evaluación 1	24-07-2022
Fecha de evaluación 2	24-07-2023
Fecha de evaluación 3	24-07-2024

II. Compromiso de desempeño

Período de gestión: del 24-07-2021 al 24-07-2024

Objetivo 1: Dar cumplimiento a normativa, concretar instancias de participación y de evaluación de usuarios mediante entrevistas grupales de director/a regional a jóvenes en centros privativos (CIP-CRC-CSC).

Ponderación año 1: 30%
Ponderación año 2: 30%
Ponderación año 3: 30%

Nombre del Indicador					
1.1. Porcentaje de entrevistas grupales efectuadas por director/a regional a jóvenes en centros privativos, por sistema CIP, CRC y CSC, ejecutadas e informadas al Departamento de Justicia Juvenil en año t, respecto de planificación de entrevistas grupales para el ciclo anual, definido en Orientación técnica vigente.					
Fórmula de Cálculo					
(Número de entrevistas de directores/as regionales a jóvenes de centros de privativos, por sistema CIP, CRC y CSC, ejecutadas e informadas al Departamento de Justicia Juvenil en año t / total de entrevistas grupales planificadas en la región para el ciclo anual, definido en Orientación técnica vigente) * 100.					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
70%	30%	75%	30%	80%	30%
Métodos de Verificación					
1. Anexo A "Entrevista grupal de sistema CIP" y Anexo C "Protocolo de acuerdos", con fecha de meses de: enero, abril, julio y octubre. 2. Anexo A "Entrevista grupal de sistema CRC" y Anexo C "Protocolo de acuerdos", con fecha de meses de: febrero, mayo, agosto y noviembre. 3. Anexo A "Entrevista grupal de sistema CSC" y Anexo C "Protocolo de acuerdos", con fecha de meses					

de: marzo, junio, septiembre y diciembre. 4. Correos electrónicos de Unidad de Justicia Juvenil remitiendo Anexo A y Anexo C a Departamento de Justicia Juvenil de entrevistas grupales realizadas por sistema (o memo justificativo informando imposibilidad) .

Supuestos

Que no existan: • Cambios en la legislación vigente que afecte al Servicio Nacional de Menores.
• A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo regular de las actividades en centro privativo (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, contingencia por arreglo/mantenimiento infraestructura/mejora centro, terremoto, entre otros).

Nota del indicador

Las entrevistas grupales de director/a regional a jóvenes en centro privativos se regula mediante Orientación Técnica 'Visita de Director/a Regional a los jóvenes en Centros de Administración Directa de Justicia Juvenil' (Res. Ex. N°2314, 09-07-19). En esta, se planifica "ciclo anual de visitas"; el que comprende 4 entrevistas grupales por sistema para el período de año calendario (enero a diciembre, según lo requerido en Reglamento de Ley N°20.084); esto implica, que dependiendo de tipo de centro(s) que presente la región, variará el número de entrevistas grupales planificadas. De esta forma, aunque alcance es a nivel nacional; se presentan las siguientes variaciones: - región de Ñuble, se excluye de este indicador pues carece de centro privativo, - región de Los Ríos, considera sólo sistemas CIP y CRC, pues carece de centro CSC, - región Metropolitana, para centros San Joaquín y San Bernardo considera sólo sistema CIP, pues atienden en exclusividad esta población, - región Metropolitana, para centro Metropolitano Norte (CMN), considera sólo sistema CRC, pues atiende en exclusividad esta población. De acuerdo con OT, la participación de los jóvenes se realiza mediante muestra aleatoria de aquellos que presentan permanencia mínima requerida (30 días en CSC y CRC; 15 días en CIP). En caso de que ningún joven vigente presente permanencia mínima, o no existan jóvenes vigentes/presentes en sistema, durante el mes que corresponde entrevista grupal, la dirección regional debe emitir memo a DJJ informando situación especificando justificación/causa para periodo planificado. En caso de que el número de vigentes sea menor a 10 jóvenes por sistema (tamaño de muestra establecido) participan en entrevista grupal la población total existente. Del mismo modo, en el caso de que todos los jóvenes presentes hubieran participado previamente en entrevista grupal, ésta se realiza con la población total existente.

Objetivo 2: Evaluar intervención brindada a jóvenes que cumplen sanciones de Libertad en centros privativos de libertad o en programas PLA y PLE en circuito medio libre, a través de nivel de logro en Plan de Intervención Individual (PII) al egreso.

Ponderación año 1: 20%
Ponderación año 2: 20%
Ponderación año 3: 20%

Nombre del Indicador					
2.1. Porcentaje de jóvenes egresados de programas de sanciones en el año t, con Plan de Intervención Individual (PII) logrado					
Fórmula de Cálculo					
(Número de jóvenes egresados de programas de sanciones (PLA, PLE, CSC, CRC) en el año t con PII logrado/Número de jóvenes egresados de programas de sanciones (PLA, PLE, CSC, CRC) en el año t)*100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
57%	20%	60%	20%	64%	20%
Medios de Verificación					
1. Reporte de Sistema de información y registro de usuarios SENAME -Senainfo					
Supuestos					
Que no existan: • Cambio en la legislación vigente que afecte al Servicio Nacional de Menores. • A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo regular de las					

actividades en proyecto medio libre que brinda intervención (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, contingencia por arreglo/mantenimiento infraestructura/mejora centro, terremoto, entre otros).

Nota del indicador

1. El indicador considera los programas de sanciones que se ejecutan en medio libre PLAE (Programa de Libertad Asistida Especial) y PLA (Programa de Libertad Asistida), y en medio privativo de libertad (Centro Semicerrado (CSC) y Centro Régimen Cerrado (CRC)) 2. PII: Plan de Intervención Individual, que constituye el instrumento mediante el cual se da cuenta de los objetivos a cumplir durante la ejecución de la sanción, tiempos de ejecución y responsables; es aprobado por el tribunal correspondiente al inicio de la ejecución y el proyecto de PLE reporta avances al tribunal a través informes trimestrales 3. Se considera que el PII se encuentra logrado, cuando su nivel de cumplimiento ha sido clasificado en la base de datos institucional SENAINFO en la categoría "Logrado (Objetivos logrados entre 80% y 100%)". La evaluación de este nivel de logro, se realiza de acuerdo a los lineamientos y metodología definidas por el Servicio, los cuales incluyen: juicio profesional del delegado de libertad asistida y asistida especial (del Organismo Colaborador Acreditado, a cargo del proyecto) y el profesional encargado de caso de los centros privativos de libertad. Todos ellos se rigen por criterios y ponderaciones uniformes y estándar. Las categorías de cumplimiento son: "Logrado" (Objetivos logrados entre 80% y 100%), "Parcialmente logrado" (Objetivos logrados entre 50% y 79%), "No logrado" (Objetivos logrados entre 49% o menos).

Objetivo 3: Fortalecer los procesos de reinserción laboral de jóvenes que cumplen sanción en centros privativos de libertad o en programas PLA y PLE en circuito medio libre.

Ponderación año 1: 10%

Ponderación año 2: 10%

Ponderación año 3: 10%

Nombre del Indicador					
3.1. Porcentaje de sancionados en CRC, CSC, PLE y PLA inscritos en cursos de capacitación laboral que aprueban capacitación laboral en el año t					
Fórmula de Cálculo					
(Número de jóvenes sancionados (PLA, PLE, CSC, CRC) que aprueban curso de capacitación laboral en el año t / total de sancionados (PLA, PLE, CSC, CRC) inscritos en cursos de capacitación laboral en el año t) * 100					
	año 1		año 2		año 3
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
80%	10%	68%	10%	70%	10%
Medios de Verificación					
1. Reporte de Sistema de información y registro de usuarios SENAME -Senainfo					
Supuestos					
Que no exista: • Cambio en la legislación vigente que afecte al Servicio Nacional de Menores. • A nivel regional, eventos catastróficos que impidan el desarrollo regular de las actividades en centro privativo (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, contingencia por arreglo/mantenimiento infraestructura/mejora centro, terremoto, entre otros). • La cantidad de jóvenes que, cumpliendo con los requisitos de admisibilidad, no sea suficiente para asegurar la sostenibilidad de los cursos de capacitación laboral.					
Nota del indicador					
a) Sancionado corresponde a joven que por Orden de 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 Semicerrados (reside sólo noche). PLE: Libertad Asistida Especial y PLA: Libertad Asistida; ambas en medio libre (reside en domicilio particular). b) "Aprueba curso de capacitación laboral" joven que se inscribe, participa y finaliza					



recibiendo Certificado SENCE. Se excluye de medición joven que "egresa de centro/proyecto cursando capacitación" pues SENAME desconoce resultado de participación o, cuando participación en curso se interrumpe por condición externa (p.e.: hospitalización, cancelación de curso). c) "No aprueba curso de capacitación laboral" si de estar inscrito en 1 o más cursos, no recibe certificado de aprobación de todos los cursos en que participó. d) "Curso de Capacitación Laboral" espacio formativo sistemático en oficio, es ejecutado por Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) registrado en SENCE y acreditado en compras públicas de región.

Objetivo 4: 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 1: 20%

Ponderación año 2: 20%

Ponderación año 3: 20%

Nombre del Indicador					
4.1.- Cumplimiento del Programa de Supervisiones Financieras Integrales realizadas a Proyectos Ambulatorios pertenecientes a Justicia Juvenil de la región respecto del Total de Proyectos Ambulatorios de Justicia Juvenil existentes en la región.					
Formula de Cálculo					
(N° de Proyectos con Supervisiones Financieras Integrales realizadas a Proyectos Ambulatorios de la región pertenecientes a Justicia Juvenil / Total Proyectos Ambulatorios de justicia juvenil existentes y vigentes en la región) * 100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	10%	100%	10%	100%	10%
Métodos de Verificación					
<ul style="list-style-type: none"> Informe Resumen de Supervisión Financiera, emitido por la Dirección Regional. Cartas de Director/a Regional que envía Informe a Proyectos Ambulatorios. (éstas se encontrarán almacenados y digitalizados 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: <ul style="list-style-type: none"> 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) Cualquier otra situación ajena al control de la Dirección Regional que impida la realización de la supervisión financiera. 					
Nota del indicador					
Supervisión Financiera Integral: Se deberán supervisar todos los proyectos que reciban subvención 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 Financiera el entregado por Supervisión Nacional: <ul style="list-style-type: none"> Tres supervisiones anuales a cada proyecto colaborador del área Justicia Juvenil, entendiéndose como periodo anual aquel periodo de cumplimiento de la gestión del Director(a) Regional. El cúmulo de supervisiones efectuados durante el periodo de gestión del directivo debe considerar la revisión de a lo menos 11 meses de las rendiciones de cuenta del proyecto. 					

Nombre del Indicador	
4.2.- Porcentaje de Presupuesto Ejecutado respecto del Presupuesto vigente asignado.	
Formula de Cálculo	

(Presupuesto Ejecutado /Presupuesto vigente Asignado) *100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
>=99,5%	10%	>=99,5%	10%	>=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.					

Objetivo 5: 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 1: 20%
Ponderación año 2: 20%
Ponderación año 3: 20%

Nombre del indicador					
5.1.- 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 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	20%	100%	20%	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 la fecha que se establezca para el control de este verificador. ♣ 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 la fecha que se establezca para su control. ♣ 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 este verificador.					
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. ♣ 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 vigentes 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. 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 e informes de implementación, 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. Del mismo modo, respecto a los informes de implementación en estos se deben reflejar las acciones realizadas que permitieron la ejecución de lo comprometido en los planes de acción de mejoramiento definidos, los cuales deben ir acompañados con los verificadores respectivos que acrediten la ejecución de los planes.

Hay firma.

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

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.



RACHID ALAY BERENGUELA
DIRECTOR NACIONAL(S)
SERVICIO NACIONAL DE MENORES

GBT/SSS/JMSP/HBC/DDG/HCC
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.



CONVENIO DE DESEMPEÑO ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

I. Antecedentes Generales

Nombre	CLAUDIA LORENA DE LA HOZ CARMONA
Cargo	Director/a Regional Araucanía
Institución	Servicio Nacional de Menores Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Fecha Nombramiento	23-07-2018
Fecha renovación:	24-07-2021
Dependencia directa del cargo	Ministro de Justicia
Período de desempeño del cargo	24-07-2021 al 24-07-2024

Fecha de evaluación 1	24-07-2022
Fecha de evaluación 2	24-07-2023
Fecha de evaluación 3	24-07-2024

II. Compromiso de desempeño

Periodo de gestión: del 24-07-2021 al 24-07-2024

Objetivo 1: Dar cumplimiento a normativa, concretar instancias de participación y de evaluación de usuarios mediante entrevistas grupales de director/a regional a jóvenes en centros privativos (CIP-CRC-CSC).

Ponderación año 1: 30%
Ponderación año 2: 30%
Ponderación año 3: 30%

Nombre del Indicador					
1.1. Porcentaje de entrevistas grupales efectuadas por director/a regional a jóvenes en centros privativos, por sistema CIP, CRC y CSC, ejecutadas e informadas al Departamento de Justicia Juvenil en año t, respecto de planificación de entrevistas grupales para el ciclo anual, definido en Orientación técnica vigente.					
Fórmula de Cálculo					
(Número de entrevistas de directores/as regionales a jóvenes de centros de privativos, por sistema CIP, CRC y CSC, ejecutadas e informadas al Departamento de Justicia Juvenil en año t / total de entrevistas grupales planificadas en la región para el ciclo anual, definido en Orientación técnica vigente) * 100.					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
70%	30%	75%	30%	80%	30%
Medios de Verificación					
1. Anexo A "Entrevista grupal de sistema CIP" y Anexo C "Protocolo de acuerdos", con fecha de meses de: enero, abril, julio y octubre. 2. Anexo A "Entrevista grupal de sistema CRC" y Anexo C "Protocolo de acuerdos", con fecha de meses de: febrero,					

mayo, agosto y noviembre. 3. Anexo A "Entrevista grupal de sistema CSC" y Anexo C "Protocolo de acuerdos", con fecha de meses de: marzo, junio, septiembre y diciembre. 4. Correos electrónicos de Unidad de Justicia Juvenil remitiendo Anexo A y Anexo C a Departamento de Justicia Juvenil de entrevistas grupales realizadas por sistema (o memo justificativo informando imposibilidad) .

Supuestos

Que no existan: • Cambios en la legislación vigente que afecte al Servicio Nacional de Menores. • A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo regular de las actividades en centro privativo (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, contingencia por arreglo/mantenimiento infraestructura/mejora centro, terremoto, entre otros).

Nota del indicador

Las entrevistas grupales de director/a regional a jóvenes en centro privativos se regula mediante Orientación Técnica 'Visita de Director/a Regional a los jóvenes en Centros de Administración Directa de Justicia Juvenil' (Res. Ex. N°2314, 09-07-19). En esta, se planifica "ciclo anual de visitas"; el que comprende 4 entrevistas grupales por sistema para el período de año calendario (enero a diciembre, según lo requerido en Reglamento de Ley N°20.084); esto implica, que dependiendo de tipo de centro(s) que presente la región, variará el número de entrevistas grupales planificadas. De esta forma, aunque alcance es a nivel nacional; se presentan las siguientes variaciones: - región de Ñuble, se excluye de este indicador pues carece de centro privativo, - región de Los Ríos, considera sólo sistemas CIP y CRC, pues carece de centro CSC, - región Metropolitana, para centros San Joaquín y San Bernardo considera sólo sistema CIP, pues atienden en exclusividad esta población, - región Metropolitana, para centro Metropolitano Norte (CMN), considera sólo sistema CRC, pues atiende en exclusividad esta población. De acuerdo con OT, la participación de los jóvenes se realiza mediante muestra aleatoria de aquellos que presentan permanencia mínima requerida (30 días en CSC y CRC; 15 días en CIP). En caso de que ningún joven vigente presente permanencia mínima, o no existan jóvenes vigentes/presentes en sistema, durante el mes que corresponde entrevista grupal, la dirección regional debe emitir memo a DJJ informando situación especificando justificación/causa para periodo planificado. En caso de que el número de vigentes sea menor a 10 jóvenes por sistema (tamaño de muestra establecido) participan en entrevista grupal la población total existente. Del mismo modo, en el caso de que todos los jóvenes presentes hubieran participado previamente en entrevista grupal, ésta se realiza con la población total existente.

Objetivo 2: Evaluar intervención brindada a jóvenes que cumplen sanciones de Libertad en centros privativos de libertad o en programas PLA y PLE en circuito medio libre, a través de nivel de logro en Plan de Intervención Individual (PII) al egreso.

Ponderación año 1: 20%

Ponderación año 2: 20%

Ponderación año 3: 20%

Nombre del Indicador

2.1. Porcentaje de jóvenes egresados de programas de sanciones en el año t, con Plan de Intervención Individual (PII) logrado

Fórmula de Cálculo

(Número de jóvenes egresados de programas de sanciones (PLA, PLE, CSC, CRC) en el año t con PII logrado/Número de jóvenes egresados de programas de sanciones (PLA, PLE, CSC, CRC) en el año t)*100

año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
57%	20%	60%	20%	64%	20%

Medios de Verificación

1. Reporte de Sistema de información y registro de usuarios SENAME -Senainfo

Supuestos

Que no existan: • Cambio en la legislación vigente que afecte al Servicio Nacional de Menores. • A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo regular de las actividades en proyecto medio libre que brinda intervención (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, contingencia por arreglo/mantenimiento infraestructura/mejora centro, terremoto, entre otros).

Nota del indicador

1. El indicador considera los programas de sanciones que se ejecutan en medio libre PLAE (Programa de Libertad Asistida Especial) y PLA (Programa de Libertad Asistida), y en medio privativo de libertad (Centro Semicerrado (CSC) y Centro Régimen Cerrado (CRC)) 2. PII: Plan de Intervención Individual, que constituye el instrumento mediante el cual se da cuenta de los objetivos a cumplir durante la ejecución de la sanción, tiempos de ejecución y responsables; es aprobado por el tribunal correspondiente al inicio de la ejecución y el proyecto de PLE reporta avances al tribunal a través informes trimestrales 3. Se considera que el PII se encuentra logrado, cuando su nivel de cumplimiento ha sido clasificado en la base de datos institucional SENAINFO en la categoría "Logrado (Objetivos logrados entre 80% y 100%)". La evaluación de este nivel de logro, se realiza de acuerdo a los lineamientos y metodología definidas por el Servicio, los cuales incluyen: juicio

profesional del delegado de libertad asistida y asistida especial (del Organismo Colaborador Acreditado, a cargo del proyecto) y el profesional encargado de caso de los centros privativos de libertad. Todos ellos se rigen por criterios y ponderaciones uniformes y estándar. Las categorías de cumplimiento son; "Logrado" (Objetivos logrados entre 80% y 100%), "Parcialmente logrado" (Objetivos logrados entre 50% y 79%), "No logrado" (Objetivos logrados entre 49% o menos).

Objetivo 3: Fortalecer los procesos de reinserción laboral de jóvenes que cumplen sanción en centros privativos de libertad o en programas PLA y PLE en circuito medio libre.

Ponderación año 1: 10%
Ponderación año 2: 10%
Ponderación año 3: 10%

Nombre del Indicador					
3.1. Porcentaje de sancionados en CRC, CSC, PLE y PLA inscritos en cursos de capacitación laboral que aprueban capacitación laboral en el año t					
Fórmula de Cálculo					
(Número de jóvenes sancionados (PLA, PLE, CSC, CRC) que aprueban curso de capacitación laboral en el año t / total de sancionados (PLA, PLE, CSC, CRC) inscritos en cursos de capacitación laboral en el año t) * 100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
80%	10%	68%	10%	70%	10%
Medios de Verificación					
1. Reporte de Sistema de información y registro de usuarios SENAME -Senainfo					
Supuestos					
Que no exista: • Cambio en la legislación vigente que afecte al Servicio Nacional de Menores. • A nivel regional, eventos catastróficos que impidan el desarrollo regular de las actividades en centro privativo (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, contingencia por arreglo/mantenimiento infraestructura/mejora centro, terremoto, entre otros). • La cantidad de jóvenes que, cumpliendo con los requisitos de admisibilidad, no sea suficiente para asegurar la sostenibilidad de los cursos de capacitación laboral.					
Nota del indicador					
a) Sancionado corresponde a joven que por Orden de 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 Semicerrados (reside sólo noche). PLE: Libertad Asistida Especial y PLA: Libertad Asistida; ambas en medio libre (reside en domicilio particular). b) "Aprueba curso de capacitación laboral" joven que se inscribe, participa y finaliza recibiendo Certificado SENCE. Se excluye de medición joven que "egresa de centro/proyecto cursando capacitación" pues SENAME desconoce resultado de participación o, cuando participación en curso se interrumpe por condición externa (p.e.: hospitalización, cancelación de curso). c) "No aprueba curso de capacitación laboral" si de estar inscrito en 1 o más cursos, no recibe certificado de aprobación de todos los cursos en que participó. d) "Curso de Capacitación Laboral" espacio formativo sistemático en oficio, es ejecutado por Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) registrado en SENCE y acreditado en compras públicas de región.					

Objetivo 4: 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 1: 20%
Ponderación año 2: 20%
Ponderación año 3: 20%

Nombre del Indicador		
4.1.- Cumplimiento del Programa de Supervisiones Financieras Integrales realizadas a Proyectos Ambulatorios pertenecientes a Justicia Juvenil de la región respecto del Total de Proyectos Ambulatorios de Justicia Juvenil existentes en la región.		
Fórmula de Cálculo		
(N° de Proyectos con Supervisiones Financieras Integrales realizadas a Proyectos Ambulatorios de la región pertenecientes a Justicia Juvenil / Total Proyectos Ambulatorios de justicia juvenil existentes y vigentes en la región) * 100		
año 1	año 2	año 3

Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	10%	100%	10%	100%	10%

Medios de Verificación

• Informe Resumen de Supervisión Financiera, emitido por la Dirección Regional. • Cartas de Director/a Regional que envía Informe a Proyectos Ambulatorios. (éstas se encontrarán almacenados y digitalizados 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: • 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) • Cualquier otra situación ajena al control de la Dirección Regional que impida la realización de la supervisión financiera.

Nota del indicador

Supervisión Financiera Integral: Se deberán supervisar todos los proyectos que reciban subvención 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 Financiera el entregado por Supervisión Nacional: Tres supervisiones anuales a cada proyecto colaborador del área Justicia Juvenil, entendiéndose como periodo anual aquel periodo de cumplimiento de la gestión del Director(a) Regional. El cúmulo de supervisiones efectuados durante el periodo de gestión del directivo debe considerar la revisión de a lo menos 11 meses de las rendiciones de cuenta del proyecto.

Nombre del Indicador

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

Fórmula de Cálculo

$(\text{Presupuesto Ejecutado} / \text{Presupuesto vigente Asignado}) * 100$

año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
>=99,5%	10%	>=99,5%	10%	>=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.

Objetivo 5: 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 1: 20%

Ponderación año 2: 20%

Ponderación año 3: 20%

Nombre del Indicador

5.1.- 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

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

año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	20%	100%	20%	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 la fecha que se establezca para el control de este verificador. 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 la fecha que se establezca para su control. 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 este verificador.

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. 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 vigentes 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. 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 e informes de implementación, 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. Del mismo modo, respectos a los informes de implementación en estos se deben reflejar las acciones realizadas que permitieron la ejecución de lo comprometido en los planes de acción de mejoramiento definidos, los cuales deben ir acompañados con los verificadores respectivos que acrediten la ejecución de los planes.



Rachid Alay Berenguela
 Director Nacional (S)
 Servicio Nacional de Menores



Claudia de la Hoz Carmona
 Directora Regional de la Araucanía
 Servicio Nacional de Menores



**OBSERVACIONES CONVENIO DE DESEMPEÑO
ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA**

De la revisión del convenio se determina aprobar sin observaciones dicho documento.

Alejandra Iturriaga Farías
Administrador de Desarrollo
Área Acompañamiento y Desarrollo ADP