



TRAMITADO



REF: APRUEBA EVALUACIÓN ANUAL Y RETROALIMENTACIÓN DE CONVENIO DE DESEMPEÑO APROBADO POR RESOLUCIÓN EXENTA N° 2375, DE 2020, DEL SENAME, ENTRE LA DIRECTORA NACIONAL (S) Y EL DIRECTOR REGIONAL QUE INDICA Y DISPONE SU COMUNICACIÓN.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1720

SANTIAGO, 23 JUN 2021

VISTOS: Lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Ley N° 2.465, de 1979, que crea el Servicio Nacional de Menores y Fija el Texto de su Ley Orgánica; las facultades concedidas en el Decreto Ley N° 2.465, de 1979, en el Decreto Supremo N° 356, de 1980; en el Decreto Exento N° 907, de 2021, todos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; en 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; en los artículos 79 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el inciso 1° del artículo 21, del Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el perfil profesional y de competencias y aptitudes del cargo de Director Regional de Valparaíso del Servicio Nacional de Menores; la Resolución TRA N°263/625/2018, de 2018, TRA N°263/605/2021 y TRA N°263/1849/2021, ambas de 2021, de la Dirección Nacional del Servicio Nacional de Menores; la Resolución Exenta N° 1741, de 2018 y N°2375, de 2020, a ambas del Servicio Nacional de Menores, y en las Resoluciones N°s 6 y 7, de 2019, ambas de la Contraloría General de la República;

CONSIDERANDO:

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

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

3° Que, a su vez, el artículo trigésimo sexto del citado cuerpo legal dispone que el Sistema de Alta Dirección Pública se aplicará en los servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575, con excepción de las Instituciones Estatales que la misma disposición señala; a su vez, el inciso 1° del Artículo 21 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del

133/21
1807

Estado, expone que la organización básica de los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, será la establecida en el Título II.

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

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

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

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

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

9° Que, el 01 de junio de 2018, la Dirección Nacional de este Servicio, dictó la Resolución TRA N°263/625/208, que nombró titular en el cargo de Director Regional de Valparaíso a don Rachid Faruk Alay Berenguela, cédula de identidad N° 10.653.191-9, a contar del 17 de abril de 2018, aprobándose su convenio de desempeño para con esta Dirección Nacional, por Resolución Exenta N° 1741, de 15 de junio de 2018, de esta Dirección Nacional.

10° Que, habiéndose efectuado con fecha 17 de abril de 2021, evaluación anual y retroalimentación del convenio suscrito y aprobado, se procede a la aprobación de la citada evaluación por medio del presente acto administrativo.

RESUELVO:

1° APRUÉBESE la evaluación anual de fecha 17 de abril de 2021, del Convenio de Desempeño, aprobado mediante Resolución Exenta N° 1741, de 15 de junio de 2018, de esta Dirección Nacional, suscrito entre la Directora Nacional (S) y el Director Regional de Valparaíso, don Rachid Faruk Alay Berenguela, ambos del Servicio Nacional de Menores, cuyo texto es el siguiente:

RETROALIMENTACIÓN EVALUACIÓN ANUAL CONVENIO DE DESEMPEÑO

ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

% de Avance Autoevaluado	67,06%
% de Avance Observado	100,00%
Retroalimentación	Se observa un gran trabajo en la región, con un amplio nivel de colaboración intersectorial, donde también destacan distintas iniciativas realizadas de manera proactiva. Felicitaciones

I. Antecedentes Generales

Nombre	RACHID FARUK ALAY BERENGUELA
Cargo	Director/a Regional Valparaíso
Institución	Servicio Nacional del Menor Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Fecha Nombramiento	17-04-2018
Dependencia directa del cargo	Ministro de Justicia
Período de desempeño del cargo	17-04-2018 al 17-04-2021

Fecha de evaluación 3	17-04-2021
-----------------------	------------

II. Compromiso de desempeño

Período de gestión: del 17-04-2018 al 17-04-2021

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

Ponderación año 3: 30%

Nombre del Indicador	
1.1. Porcentaje de niño(a)s y adolescentes, que egresan del Sistema de Protección en el año t, en concordancia con los tiempos de permanencia referidos en la normativa técnica correspondiente de cada programa.	
Fórmula de Cálculo	
$(N^{\circ} \text{ de niños(as) y adolescentes, que egresan del Sistema de Protección en el año t, en concordancia con los tiempos de permanencia referidos en la normativa técnica correspondiente de cada programa} / N^{\circ} \text{ de niños(as) y adolescentes, que egresan del Sistema de Protección en el año t}) * 100.$	
Año 3	
Meta	Ponderador
65%	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	
Que no existan: <input type="checkbox"/> Cambio en la legislación vigente <input type="checkbox"/> División del Servicio Nacional de Menores <input type="checkbox"/> A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo de la meta (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, terremoto, entre otros)	
Nota del indicador	

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

Autoevaluación

% de Avance:33.6%

Medios de Verificación: reporte base datos (xlsx)
decretos y resoluciones estado emergencia (pdf)

Observación:

El porcentaje de logro no alcanzado refleja los efectos del estado de emergencia experimentados en nuestro país, lo que ha influido de manera significativa en el cumplimiento del indicador en términos de lograr acelerar procesos de egreso a través de una intervención sistemática.

Retroalimentación

% de Avance Observado

100,00%

Observación:

Pandemia dificulta el cumplimiento de este indicador por lo que se acogen las justificaciones por el menor nivel de avance. A pesar de esto, se insta a seguir buscando formas de lograr un egreso que se condiga con el tiempo de permanencia referido en la norma técnica de cada programa.

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

Ponderación año 3: 10%

Nombre del Indicador	
2.1.- Porcentaje de sancionados atendidos en CRC, CSC, PLE y PLA que asiste a clases regularmente durante el año t, respecto del total de sancionados matriculados en sistema educacional formal en el año t.	
Fórmula de Cálculo	
$\left(\frac{\text{Número de sancionados atendidos en CRC, CSC, PLE y PLA que asiste a clases regularmente durante el año t}}{\text{Total desancionados en CRC, CSC, PLE y PLA matriculados en sistema educacional formal en el año t}} \right) * 100$	
año 3	
Meta	Ponderador
33,84%	10%
Medios de Verificación	
Reporte de Base de Datos/Software Sistema de Información y registro de usuarios de SENAME (SENAINFO). Este Reporte es emitido por el Departamento de Planificación y Control de Gestión, en las fechas que se establezcan para el control del indicador.	
Supuestos	

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

Nota del indicador

Sancionado corresponde a joven que por orden del tribunal se encuentra cumpliendo condena por Ley 20.084. Las alternativas de sanción son: CRC: Privación de libertad en centro cerrado (reside día y noche). CSC: Privación de libertad en centro Semicerrado (reside sólo de noche). PLE: Libertad Asistida Especial. PLA: Libertad Asistida: ambas en medio libre (reside en domicilio particular) El denominador lo conforman sancionados cuya situación educacional sea matriculado o trasladado, categorías definidas por MINEDUC que indican que joven está incorporado en el sistema educacional (matriculado). Se excluyen jóvenes que presentan escolaridad completa (educación media). Para casos de traslados será importante la coordinación entre centros o proyectos con los establecimientos educacionales para la tramitación diligente del traslado. Dado que el universo mide sólo a los matriculados, si no se libera matrícula el joven no entrará en la medición de la región a la cual fue trasladado.

Autoevaluación

% de Avance: 1.92%	Medios de Verificación: Reporte asistencia a clases (pdf) decretos y resoluciones estado emergencia (pdf)
---------------------------	---

Observación:

El grado de cumplimiento se encuentra directamente asociado al estado de emergencia, en tanto las clases fueron modificadas en forma de funcionamiento lo que sin duda alguna afecta la motivación, participación y compromisos de jóvenes implicados en la medición. Agregar que los jóvenes fueron flexibilizados judicialmente, lo que implica que no era necesaria, durante la pandemia, su asistencia al centro.

Retroalimentación

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

Observación:

Se acoge la justificación dada la suspensión temporal de clases presenciales.

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

Ponderación año 3: 10%

Nombre del Indicador	
3.1.- Porcentaje de niño(a)s y adolescentes del Sistema de Protección ingresados en Familias de acogida en el año t, respecto del total de ingresos en Cuidado Alternativo Residencial	
Fórmula de Cálculo	
$(N^{\circ} \text{ de niño(a)s y adolescentes ingresados en Familias de Acogida en el año t} / N^{\circ} \text{ total de niño(a)s y adolescentes ingresados el año t en cuidado alternativo residencial (Residencias Organismos Colaboradores y Administración Directa)}) * 100$	
Año 3	
Meta	Ponderador
50%	10%
Medios de Verificación	
Reporte de Base de Datos/Software Sistema de Información y registro de usuarios de SENAME (SENAINFO). Este Reporte es emitido por el Departamento de Planificación y Control de Gestión, en las fechas que se establezcan internamente para el control del indicador.	
Supuestos	

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

Nota del indicador

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

Autoevaluación

% de Avance: 67.9%

Medios de Verificación: Reporte base de datos (xlsx)

Observación:

Debido a que la meta establece un nivel de cumplimiento de un 50% y se ha alcanzado un 67,9, se asume un 100% de cumplimiento de la misma lo que refleja los esfuerzos y el trabajo técnico de los equipos. Relevar que este indicador tuvo un muy buen desempeño, aún cuando las condiciones de octubre del 2019 en adelante fueron extremadamente complejas.

Retroalimentación

% de Avance Observado

100,00%

Observación:

Buen trabajo. Se valora el esfuerzo del equipo en esta materia.

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

Ponderación año 3: 10%

Nombre del Indicador

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

Fórmula de Cálculo

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

Año 3

Meta	Ponderador
30%	10%

Medios de Verificación

Reporte entregado por Director/a Regional al/la Directora/a Nacional, en la fecha que se establezcan para el control 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

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

Nota del indicador

En el entendido que el bienestar de los niños es una labor conjunta de diversas instituciones públicas, cuya actividad permea y mejora el funcionamiento del Servicio y se concreta en una mejor atención para los niños, niñas y adolescentes vulnerados en sus derechos. Así, el SENAME no puede cubrir todas las necesidades de los niños y niñas 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: convenio parque cultural (PDF) resolución parque cultural (pdf)

Convenio santa maría (pdf)

resolución santa maría (pdf)

convenio católica (PDF)

resolución católica (pdf)

convenio sanitización (pdf)

resolución protocolo (pdf)

resolución sanitización (pdf)

decreto proyecto gore (pdf)

oficio fondos gore (pdf)

acuerdo adolfo ibañez (pdf)

informe UAI (pdf)

Registro proyecto covid (docx)

beneficiarios 1 (xlsx)

Beneficiarios 2 (xlsx)

Beneficiarios 3 (xlsx)

link publicaciones (docx)

Memo 238 (pdf)

correo Memo 238 (pdf)

Observación:

Se logran efectuar gestiones vinculadas con mejorar procesos que favorezcan a cada uno/a de niños, niñas y adolescentes, como participación en actividades del parque cultural, convenios con universidades que permiten analizar la realidad, mejorar procesos interventivos y capacitar a funcionarios para fortalecer competencias en favor del trabajo con NNA. A su vez se logra contar con recursos otorgados por Gore en contexto de pandemia para proveer de insumos para la protección de contagio Covid, entregados a la totalidad de centros de administración directa y a Residencias de organismos colaboradores. Lo anterior, da cuenta de un compromiso con la infancia que permite desplegar estrategias y acciones que mejoran su calidad de vida y desarrollo. Cabe señalar que el verificador vinculado con reporte a directora Nacional se cumple al momento de publicar y masificar las acciones de gestión efectuadas por la región. En este sentido, cabe hacer notar que toda acción pudo verse mermada por el estado de pandemia, sin embargo esta Dirección Regional continuó y continuará concretando acciones para favorecer a NNA.

Retroalimentación

% de Avance Observado

100,00%

Observación:

La colaboración intersectorial es fundamental para apoyar la oferta del Servicio. En este sentido, las estrategias y acciones que se llevaron a cabo para lograr beneficiar a los NNA con estos convenios y proyectos

son muy positivas.

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

Ponderación año 3: 20%

Nombre del Indicador	
5.1.- Porcentaje de Supervisiones Financieras Integrales realizadas a Residencias OCAS y programas ambulatorios respecto del total de Residencias OCAS y Programas de la región.	
Fórmula de Cálculo	
(N° de Supervisiones Financieras Integrales realizadas a Residencias OCAS y programas ambulatorios/total de Residencias OCAS y programas ambulatorios) *100	
año 3	
Meta	Ponderador
100%	10%
Medios de Verificación	
• Informe Resumen de Supervisión Financiera emitidos por el/la Directora/a Regional. • Cartas de Director/a Regional que envía Informe a Residencias y Programas. (estas 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).	
Supuestos	
Que no existan: <input type="checkbox"/> Cambio en la legislación vigente o División del Servicio Nacional de Menores <input type="checkbox"/> A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo de la meta (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, terremoto, entre otros)	
Nota del indicador	
Supervisión Financiera Integral: Se deberán supervisar todos los proyectos que reciban subvención SENAME (PROPIR) y las Administraciones Centralizadas de hasta el 10% de la subvención fiscal, conforme a lo establecido en el Art. 28 de la Ley 20.032, según programa del Plan Anual de Supervisión entregado por Supervisión Nacional, En el caso de los proyectos que se encuentren bajo el sistema de la RPA (Responsabilidad Penal Adolescente), la supervisión financiera se realizará de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.084. Se entenderá como cumplimiento del Plan anual de supervisión entregado por Supervisión Nacional: - Una supervisión anual a cada proyecto colaborador del área de protección de derechos - Una Supervisión anual a Administraciones Centralizadas de hasta el 10% de la subvención fiscal - una supervisión anual a cada proyecto colaborador del área de Justicia Juvenil	
Autoevaluación	
% de Avance: 100%	Medios de Verificación: Reporte informes USUFI (xlsx) muestra supervisiones financieras (pdf) Reporte supervisión financiera (pdf) Memo 238 (pdf) correo Memo 238 (pdf)
Observación:	
Se ejecuta la supervisión financiera del 100% de los proyectos, excluyendo proyectos de emergencia, lo que fue reportado en PROPIR respectivo. Se adjuntan algunos verificadores que dan cuenta del cumplimiento, no pudiendo adjuntar la totalidad dado que la capacidad no lo permite. De igual forma se encuentran a disposición en el caso de ser requeridos. Cabe destacar que TODO informe de supervisión efectuado se reportan al Subdepartamento de Supervision Financiera a través de sistema Access, único reporte exigido, en el cual se ingresa las actividades que realiza la Unidad respectiva, siendo subidos con verificadores en PDF. Cabe señalar que desde octubre del 2019 en adelante las condiciones de trabajo se vieron fuertemente afectadas y que los esfuerzos, en particular, a partir de marzo del 2020 debieron ser redoblados en asumir una nueva forma de desempeño y del abordaje procedimental que esto supuso. Habiendo pasado un año, se ha logrado mantener en funcionamiento un de las regiones más grandes del país.	

Retroalimentación

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

Observación:

Es fundamental realizar supervisiones financieras periódicas de manera de asegurar que se estén prestando los servicios requeridos. Buen trabajo.

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 3

Meta

$\geq 99,5\%$

Ponderador

10%

Medios de Verificación

Informe de ejecución presupuestaria obtenido desde la plataforma SIGFE.

Supuestos

El presupuesto es acumulado 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. Para los casos en que el período de gestión abarque dos años calendarios presupuestarios distintos, se considerará un porcentaje ponderado de cumplimiento que considera a) la ejecución presupuestaria acumulada desde enero a diciembre del primero de los dos años presupuestarios abarcados por el período de gestión, junto con b) lo ejecutado acumulado en lo que va del segundo año presupuestario abarcado por el período de gestión, considerando, en este último caso, el porcentaje de avance respecto de lo planificado de ejecutar hasta ese momento (y no respecto de lo planificado de ejecutar al 31 de diciembre de dicho año). En ambos casos, los resultados de ejecución presupuestaria de los dos años presupuestarios serán ponderados cada uno por el respectivo número de meses.

Autoevaluación

% de Avance: 100%

Medios de Verificación: Reporte gastos (xlsx)
 compilado gastos (pdf)
 Correo 1 (pdf)
 análisis
 desviación (pdf)
 reporte gastos
 (xlsx)

Observación:

Dado que la ejecución presupuestaria se reporta año calendario, observando el gasto 2020 y el avance de 2021, correspondiente a un 100% ejecutado durante el año 2020. Se adjunta respaldo de análisis de desviación y validación de nivel central en torno a control de presupuesto entre enero y abril 2021.

Retroalimentación

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

Observación:

Alta ejecución 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 3: 20%

Nombre del Indicador	
6.1.- Porcentaje de Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del recurso humano en la región, implementados en el año t respecto del total de Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del recurso humano en la región, comprometidos para el año t.	
Fórmula de Cálculo	
(Cantidad de Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del recurso humano en la región, implementados en el año t /Total de Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del recurso humano en la región, comprometidos para el año t) *100.	
año 3	
Meta	Ponderador
100%	20%
Medios de Verificación	
<p>□ 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 Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas. Estos Planes serán remitidos al/la Director/a Nacional en las fechas que se establezcan para el control del indicador. □ Informes de implementación de los Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del Recurso Humano en la región, enviados al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.</p>	
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	
<p>La necesidad de gestionar la obtención del recurso humano para asegurar la continuidad operacional de la Dirección Regional y de los Centros de Administración Directa de la región, hace necesario que el/la Director/a Regional con su equipo directivo, conformado por los/as Directores/as de Centro, el/la, Coordinador/a UAF Regional y Encargado/a de Personal, entre otros, que permita identificar las principales problemáticas y posibles soluciones, focalizadas en los siguientes aspectos: □ La movilidad regional según la necesidad de los centros. □ Cumplimiento del plazo de las etapas de los procesos de selección. □ Gestión de los cargos vacantes. □ Gestionar el ausentismo. Para esto la Dirección Regional realizará un diagnóstico que considere las variables que incidan en la optimización del recurso humano, entre ellas: dotación efectiva, personal separado de funciones, movilidad funcionaria (traslados, comisiones de servicio, entre otros), ausentismo de personal (permisos, licencias médicas, feriado legal, horas a compensar, entre otros) y los procesos de selección que le permitan tener un diagnóstico de la dotación en la región y, a continuación, diseñar Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del recurso humano en la región. Este diagnóstico deberá realizarse a más tardar 6 meses desde la fecha de nombramiento y podrá ser actualizado anualmente y con la periodicidad que establezca el Departamento de Personas. Como resultado de este diagnóstico, se deberá diseñar los Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del Recurso Humano en la región, cuya validación corresponderá a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, para posteriormente efectuar la implementación de los Planes de Acción de Mejoramiento. Se considerará plan de acción implementado cuando todas sus acciones, actividades y tareas, etc., se encuentren terminados en su totalidad, en consideración a los plazos de cada acción. 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.</p>	
Autoevaluación	

<p>% de Avance:100%</p>	<p>Medios de Verificación: memo aprueba 2019 (pdf) memo aprueba 2020 (pdf) memo aprueba 2021 (pdf) diagnóstico (pdf) plan de acción (docx) memo valida diagnóstico (pdf) envío a personas (pdf)</p>
<p>Observación: El plan de mejora diseñado para el período a reportar ha sido validado en un 100% contando con todos los verificadores asociados a cada uno de los objetivos y compromisos establecidos. Se adjuntan memos de respaldo. Cabe señalar que los verificadores se encuentran a total disposición en caso de ser requeridos, lo que debido al número y volumen se hace complejo adjuntar por este medio. De la misma forma que en los otros indicadores, este en particular, fue fuertemente afectado dado que es precisamente el recurso humano el que se ha visto más comprometido con el estadillo y la pandemia, por lo que la consecución de acciones en favor de los trabajadores es aún más meritoria, en tanto, trabajo del equipo regional.</p>	
<p>Retroalimentación</p>	
<p>% de Avance Observado</p>	<p>100,00%</p>
<p>Observación:</p>	

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"
<p>Eficacia y eficiencia:</p> <p>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 lamayor premura y calidad.</p>	<p>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.</p> <p>2. La institución cumple los compromisos de gestión establecidos en los instrumentos respectivos (PMG o MEI, CDC,entre otros).</p> <p>3. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para promover la eficiencia y la eficacia.</p>
Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
En el complejo contexto del estallido social y luego la pandemia se pudieron cumplir los diversos objetivos trazados por el convenio ADP.	
Evidencia	
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>	<p>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.</p> <p>2. El directivo promueve y genera condiciones para instancias de diálogo y trabajo colaborativo, en 2 ámbitos:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. El directivo promueve condiciones organizacionales para la promoción de los derechos (individuales y</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para promover la gestión y desarrollo de personas.</p>
Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
Se cumple la totalidad de los objetivos.	
Evidencia	

a) Dimensión: Gobernanza

b) Subdimensión

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

<p>Transparencia:</p> <p>El directivo p;blico 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>
<p>Nivel 3: Destacado</p>	<p>X</p>
<p>Nivel 2: Cumple lo establecido</p>	
<p>Nivel 1: Por mejorar</p>	
<p>No aplica</p>	
<p>Justificación</p>	
<p>Cada vez que hay un requerimiento, regional o nacional, se cumple la entrega de la información solicitada.</p>	
<p>Evidencia</p>	
<p>a) Dimensión: Gobernanza</p>	
<p>b) Subdimensión</p>	<p>c) Aspectos a considerar en el nivel2: "Cumple lo establecido"</p>
<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>	<p>1. El servicio realiza anualmente la Cuenta Pública Participativa.</p> <p>2. El servicio publica los convenios de desempeño suscritos entre los directivos y autoridades, así como las modificaciones a éstos.</p> <p>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.</p> <p>4. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para promover la rendición de cuentas.</p>
<p>Nivel 3: Destacado</p>	
<p>Nivel 2: Cumple lo establecido</p>	<p>X</p>
<p>Nivel 1: Por mejorar</p>	
<p>No aplica</p>	

Justificación	
Se cumple, en el contexto de lo que la pandemia ha permitido ejecutar, bajo esa modalidad.	
Evidencia	
a) Dimensión: Gobernanza	
b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"
Participación Ciudadana: 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.	1. La institución cumple con los mecanismos de participación ciudadana solicitados por ley, que le sean aplicables: acceso a la información relevante, consultas ciudadanas, cuentas públicas participativas y Consejos de la Sociedad Civil. 2. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para promover la participación ciudadana.
Nivel 3: Destacado	
Nivel 2: Cumple lo establecido	X
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
Se cumple, en el contexto de lo que la pandemia ha permitido ejecutar, bajo esa modalidad.	
Evidencia	
a) Dimensión: Gobernanza	
b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"
Promoción y respeto de los Derechos de las Personas ante la Administración del Estado: 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	1. La institución cumple con el deber de atención a las personas a través de las OIRS cualquiera sea su canal de atención siguiendo los procedimientos y plazos legales establecidos en el Decreto Supremo N° 680-1990, el cual aprueba instrucciones para el establecimiento de oficinas de información para el público usuario en la administración del Estado y en la Ley N° 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado, respetando los derechos establecidos en la misma ley y en la Constitución Política de la República, respetando y promoviendo el principio a la igualdad y no discriminación en la atención de personas, consignados en la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación. 2. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para la promoción y respeto de los derechos de las personas ante la administración del Estado.
Nivel 3: Destacado	X

Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
Se entregan y facilitan los espacios formales y se propicia la participación y escucha de activa, generando espacios dediálogo, sin la necesidad de una formalidad de por medio.	
Evidencia	

a) Dimensión: Integridad	
b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel 2: "Cumple lo establecido"
Ética Institucional: 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.	1. La institución implementa, difunde y forma sobre el Sistema de Integridad Institucional, a través de la inserción de la infraestructura del código de ética, con participación funcionaria e inclusión de procedimientos formales, con el fin de fomentar una cultura ética pública en la institución. 2. La institución construye, implementa, forma y difunde su Código de Ética, conviniéndose participativamente y reflejando la sistematización de aquellos valores y conductas que muestran la cultura institucional. 3. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores para la promoción de la ética institucional.
Nivel 3: Destacado	X
Nivel 2: Cumple lo establecido	
Nivel 1: Por mejorar	
No aplica	
Justificación	
La institución promueve permanentemente la activa divulgación y motiva la participación de los(as) funcionarios(as) en temáticas asociadas a probidad, ética, estatuto administrativo, calidad de vida laboral, etc.	
Evidencia	
a) Dimensión: Integridad	
b) Subdimensión	c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"

<p>Probidad: El directivo público debe ejercer su rol de forma intachable, honesta, veraz y leal a la función del cargo, con preeminencia del interés general por sobre el particular, gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El servicio tiene actualizadas las declaraciones de patrimonio e intereses de los funcionarios que corresponda, según la normativa vigente. 2. Con respecto a la aplicación de la Ley del Lobby, la agenda pública debe encontrarse actualizada al menos respecto del último mes. 3. El directivo debe dar cumplimiento activo y estricto de la Ley N°20.880 sobre Probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses. 4. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores, para promover la probidad.
<p>Nivel 3: Destacado</p>	
<p>Nivel 2: Cumple lo establecido</p>	X
<p>Nivel 1: Por mejorar</p>	
<p>No aplica</p>	
<p>Justificación</p>	
<p>Evidencia</p>	
<p>a) Dimensión: Integridad</p>	
<p>b) Subdimensión</p>	<p>c) Aspectos a considerar en el nivel "Cumple lo establecido"</p>
<p>Legalidad: El directivo debe liderar, mostrar y promover el respeto a la normativa vigente, entendiendo que en ella se basa el correcto funcionamiento de la Administración del Estado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que el directivo no haya sido sancionado por sumario administrativo en el año de evaluación. No se incluyen en esta evaluación las investigaciones sumarias, ni sumarios en curso, sólo aquellos en que existan sanciones administrativas 2. Con respecto a la institución, que los sumarios administrativos, si los tuviese, hayan sido resueltos dentro de los plazos establecidos según la normativa vigente. 3. Que la institución o el directivo no hayan sido sancionados legalmente por los organismos fiscalizadores, contralores, y judiciales, tales como Contraloría General de la República, Consejo Para la Transparencia, Tribunal de Compra, Tribunales Civiles. 4. Se considera como destacado desarrollar iniciativas adicionales a las señaladas en los números anteriores, para promover la legalidad al interior de la institución.
<p>Nivel 3: Destacado</p>	
<p>Nivel 2: Cumple lo establecido</p>	X
<p>Nivel 1: Por mejorar</p>	

No aplica	
Justificación	
Se cumple.	
Evidencia	

Hay firmas.

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

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.



l g
IAR/GBT/FCS/DDG/HGC/FRR
Distribución:

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