



REF: APRUEBA CONVENIO DE DESEMPEÑO ENTRE LA DIRECTORA NACIONAL Y EL DIRECTOR REGIONAL QUE INDICA Y DISPONE SU COMUNICACIÓN.

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 2960

SANTIAGO, 19 OCT 2021

VISTOS: Lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto Ley Nº 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 Nº 2.465, de 1979, en el Decreto Supremo Nº 356, de 1980 y Nº 79, de 2020, todos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; los artículos trigésimo quinto, trigésimo sexto, inciso 1º del cuadragésimo, cuadragésimo noveno, sexagésimo primero, sexagésimo segundo y sexagésimo tercero, todos de la Ley Nº 19.882, de 2003, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos; el inciso 1º del Artículo 21, del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el perfil profesional y de competencias y aptitudes del cargo de Directora Regional de Arica y Parinacota del Servicio Nacional de Menores; la Resolución Nº 026, de 2018 y Nº 263/3185/2021, ambas de la Dirección Nacional del Servicio Nacional de Menores, y en las Resoluciones Nºs 6 y 7, de 2019, ambas de la Contraloría General de la República;

CONSIDERANDO:

1º Que, el artículo 1º del Decreto Ley Nº 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.

2º Que, el artículo trigésimo quinto de la Ley Nº 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".

3º 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 Nº 18.575, con excepción de las Instituciones Estatales que la misma disposición señala; a su vez, el inciso 1º del Artículo 21 de la Ley Nº 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.

4º Que, por su parte, el inciso 1º 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, con fecha 10 de septiembre de 2018, del Servicio Nacional de Menores, se nombró a don **Pablo Aníbal González Barriga, cédula de identidad N°12.796.671-0**, como Director Regional de Arica y Parinacota del Servicio Nacional de Menores, a contar del 27 de agosto de 2018, y por un periodo de 3 años, aprobándose el correspondiente Convenio de Desempeño. Asimismo, con fecha 20 de julio de 2021, a través de la Resolución TRA N° 263/3185/2021, del Servicio Nacional de Menores, se renovó el nombramiento del servidor señalado, como titular en el cargo de Director Regional de Arica y Parinacota, a contar del 28 de agosto de 2021, y hasta el 28 de julio de 2024.

10° Que, consta el convenio de desempeño, rubricado entre la Directora Nacional y el Director Regional de Arica y Parinacota, don Pablo González Barriga; ambos del Servicio Nacional de Menores.



RESUELVO:

1º APRUÉBESE el Convenio de Desempeño suscrito entre la Directora Nacional y el Director Regional de Arica y Parinacota, don Pablo González Barriga, ambos del Servicio Nacional de Menores, cuyo texto es el siguiente:

CONVENIO DE DESEMPEÑO
ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

I. Antecedentes Generales

Nombre	PABLO ANÍBAL GONZÁLEZ BARRIGA
Cargo	Director Regional de Arica y Parinacota
Institución	Servicio Nacional de Menores Ministerio de Justicia
Fecha Nombramiento	27-08-2018
Dependencia directa del cargo	Ministro de Justicia y Derechos Humanos
Período de desempeño del cargo	28-08-2021 al 28-08-2024

Fecha de evaluación 1	28-08-2022
Fecha de evaluación 2	28-08-2023
Fecha de evaluación 3	28-08-2024



II. Compromisos de Desempeño

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).

Nombre del indicador					
1.1. Porcentaje de entrevistas grupales efectuadas por director/a regional ¹ 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
75%	20%	80%	20%	85%	20%
Medios de verificación					
<div>1. Anexo A "Entrevista grupal de sistema CIP" y Anexo C "Protocolo de acuerdos", con fecha de meses de: enero, abril, julio y octubre.</div> <div>2. Anexo A "Entrevista grupal de sistema CRC" y Anexo C "Protocolo de acuerdos", con fecha de meses de: febrero, mayo, agosto y noviembre.</div> <div>3. Anexo A "Entrevista grupal de sistema CSC" y Anexo C "Protocolo de acuerdos", con fecha de meses de: marzo, junio, septiembre y diciembre.</div> <div>4. Correos electrónicos de Unidad de Justicia Juvenil remitiendo Anexo A y Anexo C a Departamento de Justicia Juvenil² de entrevistas grupales realizadas por sistema (o memo justificativo informando imposibilidad)³.</div>					
Supuestos					
<div>Que no existan:</div> <div><div>Cambios en la legislación vigente que afecte al Servicio Nacional de Menores.</div><div>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/mantención infraestructura/mejora centro, terremoto, entre otros).</div></div>					
Notas 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					

¹ O bien, quien le subrogue en cargo de director/a regional en período.

² Se envían a profesional de área de supervisión del DJJ. Por modificaciones en equipos de trabajo, el correo con verificadores puede ser enviado a otro profesional (no especificado en OT).

³ Dependiendo de fecha de ejecución de entrevista y por plazos definidos en OT; se espera que la totalidad de las reuniones grupales se contabilicen al final del periodo anual de medición presentando antes del periodo avance parcial acumulativo.

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.

Nombre del indicador					
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%	10%	60%	10%	64%	10%
Medios de verificación					
1. Reporte de Sistema de información y registro de usuarios SENAME -Senainfo					
Supuestos					
<p>Que no existan:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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).
4. Joven egresado, es aquel que, habiendo tenido la calidad jurídica de condenado, egresa de PLAE, PLA, CSC o CRC por alguna de las siguientes causales:
 - Tribunal decreta quebrantamiento;
 - Sustitución de medida cautelar o sanción;
 - Cumplimiento de la sanción o salida alternativa;
 - Remisión de la sanción;
 - Traslado para cumplimiento parcial en sanción mixta;
 - Incumplimiento de sanción o medida (sin pronunciamiento o sanción del tribunal);
 - Revoca sanción;
 - Sustitución condicional de sanción privativa de libertad;
 - Pone término a medida cautelar sin aplicar sanción;
 - Pone término a medida cautelar y aplica sanción;
 - Ingresa a otra medida o sanción y no puede cumplir ambas simultáneamente;
 - Suspensión condicional del procedimiento;
 - Suspensión de la condena;
 - Sobreseimiento temporal;
 - Sobreseimiento definitivo;
 - Nunca establece contacto con el adolescente;
 - Traslado autorizado por el director nacional;
 - Intervención/análisis de caso realizado;
 - Tribunal decreta quebrantamiento;
 - Decreta sustitución de medida cautelar o sanción;
 - Decreta cumplimiento de la sanción o salida alternativa;
 - Decreta remisión de la sanción;
 - Decreta traslado para continuar sanción o medida en otro centro o programa;
 - Decreta traslado a sección juvenil Genchi;
 - Decreta traslado por cumplimiento parcial en sanción mixta;
 - Incumplimiento de sanción o medida (sin pronunciamiento o resolución del tribunal);
 - Tribunal revoca la sanción; decreta sustitución condicional de sanción privativa de libertad;
 - Fuga desde centro cerrado;
 - Ingresa a otra medida o sanción y no puede cumplir ambas simultáneamente;
 - Tribunal decreta suspensión de la condena;
 - Sobreseimiento definitivo;
 - Nunca se establece contacto con el adolescente;
 - Traslado autorizado por el director nacional; n
 - O regresa de permiso de salida 133,134 o 134 bis.

Se excluyen las causales de egreso: Otra institución se hace cargo del proyecto y el adolescente permanece en éste; fallecimiento; y condenado sólo para elaborar PII (debido a

que el tribunal deriva al joven en forma temporal al programa sólo para la elaboración del PII y no se realiza intervención por parte del proyecto).

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.

Nombre del indicador					
3.1. Porcentaje de sancionados en CRC, CSC, PLAE y PLA inscritos en cursos de capacitación laboral que aprueban capacitación laboral en el año t					
Fórmula de cálculo					
(Número de jóvenes sancionados (PLA, PLAE, CSC, CRC) que aprueban curso de capacitación laboral en el año t / total de sancionados (PLA, PLAE, 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
70%	10%	75%	10%	80%	10%
Medios de verificación					
1. Reporte de Sistema de información y registro de usuarios SENAME -Senainfo					
Supuestos					
<p>Que no exista:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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/mantención 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					
<p>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.</p>					

Objetivo 4: Optimizar y administrar los recursos financieros y materiales, orientando las acciones para el logro de las metas establecidas para la Dirección Regional.

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					
(Nº 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%	20%	100%	20%	100%	20%
Medios 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					
<p>Que no existan:</p> <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					
<p>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 Nº 20.084.</p> <p>Se entenderá como cumplimiento del Plan Anual de Supervisión Financiera el entregado por Supervisión Nacional:</p> <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.					
Fórmula 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					
<p>El presupuesto es anual, y la ejecución se mide con lo efectivamente devengado.</p> <p>Que no existan:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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>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.</p>					

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.

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%	30%	100%	30%	100%	30%
Medios de verificación					
<ul style="list-style-type: none">▪ 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
<p>Que no existan:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ La movilidad regional según la necesidad de los centros.▪ Gestión de los cargos vacantes.▪ Gestionar el ausentismo. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>



Hay firma

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

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.



ROSARIO MARTÍNEZ MARÍN
DIRECTORA NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE MENORES


IAR/GBT/EGC/DDG/HGC/FRR

Distribución:

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