



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

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 3058

SANTIAGO, 25 OCT 2021

VISTOS: Lo dispuesto en el artículo 1° 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 1° 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 1° 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 Metropolitana del Servicio Nacional de Menores; en la Resolución TRA 263/213/2019, de 2019; en las Resoluciones Exentas Nº 1342, de 2019; Nº 2736, de 2020 y Nº 1835, de 2021, todas 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:

1° Que, el artículo 1° 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.

2° 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".

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 Nº 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 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.

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.

25/12
2588



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.

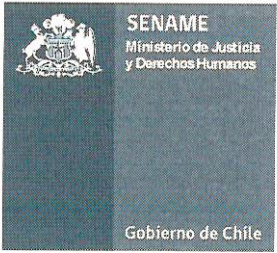
7° Que, del mismo modo, el artículo sexagésimo segundo de la Ley N° 19.882, de 2003, en lo que importa, indica que una vez suscrito, el convenio de desempeño será comunicado a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro; que, la autoridad respectiva deberá cumplir con esta 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 07 de marzo de 2021, la Dirección Nacional de este Servicio, dictó la Resolución TRA N° 263/213/2019, que nombró como titular en el cargo de Directora Regional Metropolitana a doña Carla Leal Stiebler, cédula de identidad N° 10.773.221-7, y a contar del 19 de febrero de 2019, aprobándose su Convenio de Desempeño para con esta Dirección Nacional, por Resolución Exenta N° 1342, de 18 de abril de 2019.

10° Que, mediante las Resoluciones Exentas N° 2376, de 11 de septiembre de 2020 y N° 1835, de 02 de julio de 2021, ambas de esta Dirección Nacional, se modificó el Convenio de Desempeño entre la Directora Nacional y la Directora Regional Metropolitana.

11° Que, si bien el Convenio de Alta Dirección Pública celebrado fue modificado durante el año 2021, por el último acto administrativo citado en el considerando precedente, por medio de la Ley N° 21.302, se crea el nuevo Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, el cual en conformidad al artículo 58 de dicha normativa, en el ámbito de las funciones y atribuciones que le otorga dicha ley, será considerado, para todos los efectos, sucesor y continuador legal del Servicio Nacional de Menores, con todos sus derechos, obligaciones, funciones y atribuciones, con excepción de las materias de administración y ejecución de las medidas y sanciones contempladas por la ley N° 20.084 y, en general, todas aquellas que el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil asuma, cualquiera sea su denominación legal. Dicho nuevo Servicio por disposición del D.F.L. N° 1, de 2021, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia inició sus funciones el 1° de octubre de 2021 (artículo 3°). Dicha transformación estructural ha obligado a este Servicio a revisar los términos, supuestos y condiciones del Convenio de Alta Dirección Pública ya suscrito, por lo que se ha determinado su modificación.



12° Que, consta el convenio de desempeño modificado, rubricado entre la Directora Nacional y la Directora Regional Metropolitana a doña Carla Leal Stiebler; ambos del Servicio Nacional de Menores.

RESUELVO:

1° APRUÉBESE la modificación del Convenio de Desempeño suscrito entre la Directora Nacional y la Directora Regional Metropolitana a doña Carla Leal Stiebler, ambos del Servicio Nacional de Menores, cuyo texto es el siguiente:

CONVENIO DE DESEMPEÑO
ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

I. Antecedentes Generales

Nombre	CARLA VALENTINA LEAL STIEBLER
Cargo	Directora Regional Metropolitana
Institución	Servicio Nacional de Menores Ministerio de Justicia
Fecha Nombramiento	19/02/2019
Dependencia directa del cargo	Ministro de Justicia y Derechos Humanos
Período de desempeño del cargo	19-02-2019 al 19-02-2022

Fecha de evaluación 1	19/02/2020
Fecha de evaluación 2	19/02/2021
Fecha de evaluación 3	19/02/2022

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.

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

año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
0%	0%	0%	0%	80%	30%
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					
<div>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.</div> <div>De esta forma, aunque alcance es a nivel nacional; se presentan las siguientes variaciones:</div> <div><div>- Región de Ñuble, se excluye de este indicador pues carece de centro privativo,</div><div>- Región de Los Ríos, considera sólo sistemas CIP y CRC, pues carece de centro CSC,</div><div>- Región Metropolitana, para centros San Joaquín y San Bernardo considera sólo sistema CIP, pues atienden en exclusividad esta población,</div><div>- Región Metropolitana, para centro Metropolitano Norte (CMN), considera sólo sistema CRC, pues atiende en exclusividad esta población.</div></div> <div>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).</div> <div>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.</div> <div>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.</div>					

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.



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					
$\left(\frac{\text{Número de jóvenes egresados de programas de sanciones (PLA, PLE, CSC, CRC) en el año t con PII logrado}}{\text{Número de jóvenes egresados de programas de sanciones (PLA, PLE, CSC, CRC) en el año t}} \right) \times 100$					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
0%	0%	0%	0%	57%	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/mantención infraestructura/mejora centro, terremoto, entre otros).					
Nota del indicador					
<ol style="list-style-type: none">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 trimestrales3. 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:<ul style="list-style-type: none">- 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
0%	0%	0%	0%	80%	10%

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 Nº 20.084.

Se entenderá como cumplimiento del Plan Anual de Supervisión Financiera el entregado por Supervisión Nacional:

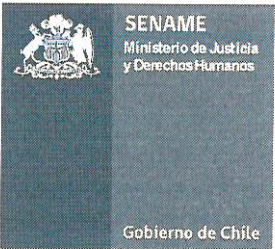
- Tres supervisiones anuales a cada proyecto colaborador del área Justicia Juvenil, entendiéndose como periodo anual aquel periodo de cumplimiento de la gestión del Director(a) Regional.
- El cúmulo de supervisiones efectuados durante el periodo de gestión del directivo debe considerar la revisión de 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					
(Presupuesto Ejecutado /Presupuesto vigente Asignado) *100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
0%	0%	0%	0%	>=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:					
<ul style="list-style-type: none">Cambio en la legislación vigenteDivisión del Servicio Nacional de MenoresA 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.

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
0%	0%	0%	0%	100%	20%
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 las fechas que se establezcan para el control de indicador.▪ Planes de Acción de mejoramiento diseñados para la optimización del recurso humano en la región, enviados a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en las fechas que se establezcan para el control. Estos Planes serán remitidos al/la Director/a Nacional en las fechas que se establezcan para el control del indicador.▪ Informes de implementación de los Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del Recurso Humano en la región, enviados a la jefatura de Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en las fechas que se establezcan para el control de indicador.					
Supuestos					
<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.▪ Cumplimiento del plazo de las etapas de los procesos de selección.▪ Gestión de los cargos vacantes.▪ Gestionar el ausentismo.					



Para esto la Dirección Regional realizará un diagnóstico que considere las variables que incidan en la optimización del recurso humano, entre ellas: dotación efectiva, personal separado de funciones, movilidad funcionaria (traslados, comisiones de servicio, entre otros), ausentismo de personal (permisos, licencias médicas, feriado legal, horas a compensar, entre otros) y los procesos de selección que le permitan tener un diagnóstico de la dotación en la región y, a continuación, diseñar Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del recurso humano en la región. Este diagnóstico deberá realizarse a más tardar 6 meses desde la fecha de nombramiento y podrá ser actualizado anualmente y con la periodicidad que establezca el Departamento de Personas.

Como resultado de este diagnóstico, se deberá diseñar los Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del Recurso Humano en la región, cuya validación corresponderá a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, para posteriormente efectuar la implementación de los Planes de Acción de Mejoramiento. Se considerará plan de acción implementado cuando todas sus acciones, actividades y tareas, etc., se encuentren terminados en su totalidad. Las metas establecidas para este indicador podrían variar durante el segundo y tercer año, conforme a los plazos que se establezcan en cada uno de los Planes de Acción. Cabe señalar que el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, impartirá lineamientos para la correcta ejecución de este indicador.

No se dispondrá de formatos o formularios tipo para los planes, en consideración que la realidad de cada región es distinta, permitiendo con ello, definiciones de acciones acordes a la situación particular regional, cuya estructura del documento o documentos en que se reflejara los planes, debe contar con los elementos bases que tiene un documento de esta naturaleza, como, por ejemplo, introducción, objetivos, propósito para cada acción, cronograma, etc. Para los casos en que, al momento de suscripción del convenio, la Dirección Regional ya cuente con un diagnóstico y plan de acción previamente validados por la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, se podrá dar continuidad a éstos, y utilizarlos como verificadores para efectos de este indicador, sin obligatoriedad entonces de tener que elaborar otros nuevos.

Objetivo 6: 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.

Nombre del indicador					
6.1. 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					
$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de niños(as) y adolescentes, que egresan del Sistema de Protección en el año t, en concordancia con los tiempos de permanencia referidos en la normativa técnica correspondiente de cada programa}}{\text{N}^\circ \text{ de niños(as) y adolescentes, que egresan del Sistema de Protección en el año t}} \right) \times 100.$					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
56%	30%	60%	30%	0%	0%
Medios de verificación					
Reporte de Base de Datos/Software Sistema de Información y Registro de usuarios de SENAME (SENAINFO). Este Reporte es emitido por el Departamento de Planificación y Control de Gestión, en las fechas que se establezcan para el control del indicador.					

Supuestos

Que no existan:

- Cambio en la legislación vigente
- División del Servicio Nacional de Menores
- A nivel regional, la existencia de eventos catastróficos que impidan el desarrollo de la meta (pandemia, situaciones en ámbito de la salud, contingencia social, terremoto, entre otros)

Nota del indicador

Universo: El universo considera todos los niños/as y adolescentes egresados de Programas ambulatorios (PAD, PAS, PDC 24 horas, PDE 24 horas, PIE 24 horas, PIE, PPF, PIB, PEC, PRM, PEE) y Programas de Cuidado Alternativo (CREAD, Residencias Familiares, Residencias OCAS, Familias de Acogidas) durante el año t, con excepción de residencias para niños/as y adolescentes en situación de discapacidad, lo que dificulta considerablemente el egreso.

Para el caso de que un mismo niño/a o adolescente haya egresado desde más de un proyecto en el año t, se medirá el indicador en cada uno de éstos, de forma independiente, con excepción de los casos en que exista continuidad en el recorrido proteccional, tal como se verá a continuación:

El Sistema de Protección incluye la oferta de programas ambulatorios y la oferta de cuidados alternativos (cuidado residencial y familias de acogida). Para los efectos de este indicador, se consideran los plazos máximos de permanencia del NNA en el programa de acuerdo a las orientaciones técnicas de los programas:

Programas ambulatorios:

PAD (32 meses), PAS (12 meses para perfil de bajo riesgo de reincidencia y 18 meses para perfil de medio y alto riesgo de reincidencia; riesgo de reincidencia determinado en el Plan de Intervención Individual), PDC 24 horas (18 meses), PDE 24 horas (24 meses), PIE 24 horas (18 meses), PIE (12 meses), PPF (16 meses), PIB (18 meses), PEC (24 meses), PRM (12 meses cuando existe adulto significativo responsable, 24 meses cuando no existe adulto significativo responsable; presencia de adulto significativo responsable establecido en el Plan de Intervención Individual), PEE (36 meses).

Programas de Cuidado Residencial:

CREAD lactantes y pre-escolares (12 meses), CREAD (24 meses), CLA (9 meses y 2 semanas), CPE (9 meses y 2 semanas), RPL (12 meses), RLP (10 meses y 2 semanas), RPP (6 meses), RMA (12 meses y 2 semanas), RPA (12 meses y 2 semanas), RSP (12 meses), REN (12 meses), RPE (12 meses y 2 semanas), REM (12 meses), RPM (12 meses y 2 semanas)

Programas de Familias de Acogida:

FAE AADD (18 meses), FAE OCA (18 meses)

Se entiende que un NNA ha egresado del Sistema de Protección en concordancia con los tiempos de permanencia referidos en la normativa técnica, cuando se cumplen dos condiciones. La primera de ellas, asociada al tiempo de permanencia del NNA en el programa, de acuerdo a lo siguiente: El período de tiempo entre la fecha de ingreso y la fecha de egreso es menor o igual que el plazo máximo de referencia señalado en la normativa técnica para cada programa; o el período de tiempo entre la fecha de ingreso y la fecha de egreso es mayor al plazo máximo de referencia señalado en la normativa técnica para cada programa, en aquellos casos en que el juez determine otra medida y/o haya surgido una nueva situación de vulneración, así como también en aquellos casos de adolescentes cuyo egreso será en el marco de la preparación para la vida independiente y que, por razones fundadas, requieran un proceso de intervención más prolongado que el plazo máximo de referencia señalado en la normativa técnica del programa correspondiente. En estos casos, el plazo máximo para el egreso, estará dado por la fecha establecida en el plan de intervención, una vez ajustado en función de las razones fundadas que dan lugar a la necesidad de un plazo máximo de referencia mayor al que se estima para cada programa en forma genérica. La segunda condición, es aquella asociada a la causal de egreso del NNA atendido en el respectivo programa, de acuerdo a lo siguiente: En el caso de NNA atendidos en programas de cuidado alternativo, el egreso necesariamente debe ser con su familia

de origen, familia adoptiva o bajo el concepto denominado 'vida independiente'. Este último concepto sólo es aplicable para el caso de adolescentes, en cuyo proceso de intervención se informa al tribunal sobre el cierre del trabajo con la familia y/o adultos con quienes se exploró y/o trabajó para el egreso, sin resultados favorables. En el caso de NNA atendidos en programas ambulatorios, el egreso necesariamente debe responder a una resolución del tribunal asociada a la(s) causa(s) de protección y planes de intervención correspondientes. En caso de preparación para la vida independiente en adolescentes, las metodologías y estrategias se ajustan a ese contexto de intervención, el cual conlleva énfasis en las gestiones intersectoriales, y se informa al tribunal el cierre del trabajo con la familia o adultos con los que se exploró y trabajó para el egreso, sin resultados favorables, lo que llevó a tomar esta decisión. El universo de medición de este indicador, no contempla a los NNA atendidos durante el año t que han debido ser hospitalizados por más de 20 días. Asimismo, no se incorpora en la medición, a aquellos niños(as) y adolescentes que se encuentran en proceso de espera para recibir un trasplante.

Objetivo 7: Desplegar acciones que permitan garantizar el Plan de Intervención Individual de Adolescentes que han infringido la Ley Penal.

Nombre del indicador					
7.1.- Porcentaje de sancionados atendidos en CRC, CSC, PLE y PLA que asiste a clases regularmente durante el año t, respecto del total de sancionados matriculados en sistema educacional formal en el año t.					
Fórmula de cálculo					
(Número de sancionados atendidos en CRC, CSC, PLE y PLA que asiste a clases regularmente durante el año t/ Total de sancionados en CRC, CSC, PLE y PLA matriculados en sistema educacional formal en el año t) *100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
33,84%	10%	33,84%	10%	0%	0%
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					
<p>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).</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					
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).

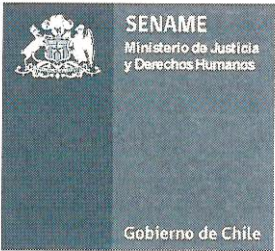
PLE: Libertad Asistida Especial.

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.

Objetivo 8: Generar e implementar estrategias regionales que permitan garantizar la atención de niñas, niños y adolescentes atendidos por el Servicio en la región.

Nombre del indicador					
8.1.- 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					
$\left(\frac{\text{Nº de niño(a)s y adolescentes ingresados en Familias de Acogida en el año t}}{\text{Nº total de niño(a)s y adolescentes ingresados el año t en cuidado alternativo residencial (Residencias Organismos Colaboradores y Administración Directa)}} \right) \times 100$					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
50%	10%	50%	10%	0%	0%
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					
<p>Que no existan:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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					
<p>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).</p> <p>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:</p>					



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.

Objetivo 9: Coordinar e implementar alianzas estratégicas con el intersector que permitan garantizar la entrega de las prestaciones a niños, niñas y adolescentes.

Nombre del indicador					
9.1.- 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					
$\left(\frac{\text{Nº niños, niñas y adolescentes que participan/acceden a beneficios de los acuerdos de cooperación suscritos e implementados en la región en el año t}}{\text{niños, niñas y adolescentes que participan/acceden a beneficios de los acuerdos de cooperación suscritos e implementados en la región en el año t-1}} \right) \times 100$					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
30%	10%	30%	10%	0%	0%
Medios de verificación					
Reporte entregado por Director/a Regional al/la Directora/a Nacional, en la fecha que se establezcan para el control. El listado de beneficiarios/as así como listas de asistencia, material gráfico o cualquier otro medio audiovisual que permita evidenciar la participación de los nnaa se encontrará almacenado en la Dirección Regional y estará a disposición para efectos de control de gestión y/o auditorías internas, de ser requerido, sin embargo, y debido a las restricciones impuestas por ley de resguardo de la confidencialidad de la información, no serán parte del reporte, puesto que éste es luego subido a la plataforma pública del Servicio Civil.					
Supuestos					
<p>Que no existan:</p> <ul style="list-style-type: none">Cambio en la legislación vigenteDivisión del Servicio Nacional de Menores <p>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)</p>					
Nota del indicador					
<p>En el entendido que el bienestar de los niños es una labor conjunta de diversas instituciones públicas, cuya actividad permea y mejora el funcionamiento del Servicio y se concreta en una mejor atención para los niños, niñas y adolescentes vulnerados en sus derechos. Así, el SENAME no puede cubrir todas las necesidades de los niños y niñas, ya que el aseguramiento de sus derechos es obligación de toda la institucionalidad. El trabajo intersectorial (con Salud, Educación, Desarrollo Social, Cultura, Turismo, Deportes etc.) es un imperativo que demanda una coordinación permanente y el compromiso de la institucionalidad, pudiendo dar cuenta de los avances y las dificultades.</p> <p>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</p>					

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.

Objetivo 10: 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					
10.1.- 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					
(Nº de Supervisiones Financieras Integrales realizadas a Residencias OCAS y programas ambulatorios/total de Residencias OCAS y programas ambulatorios) *100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	10%	100%	10%	0%	0%
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 Residencias y Programas. (éstas se encontrarán almacenados en la Dirección Regional y deberán estar a disposición para efectos de control de gestión y/o Auditorías Internas, si así es requerido).					
Supuestos					
<p>Que no existan:</p> <ul style="list-style-type: none">Cambio en la legislación vigente o División del Servicio Nacional de MenoresA 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>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 Nº 20.084.</p> <p>Se entenderá como cumplimiento del Plan anual de supervisión entregado por Supervisión Nacional:</p> <ul style="list-style-type: none">Una supervisión anual a cada proyecto colaborador del área de protección de derechosUna Supervisión anual a Administraciones Centralizadas de hasta el 10% de la subvención fiscaluna supervisión anual a cada proyecto colaborador del área de Justicia Juvenil					

Nombre del indicador					
10.2.- 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%	0%	0%
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 11: 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					
11.1.- 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%	0%	0%

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 las fechas que se establezcan para el control de indicador.▪ Planes de Acción de mejoramiento diseñados para la optimización del recurso humano en la región, enviados a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en las fechas que se establezcan para el control. Estos Planes serán remitidos al/la Director/a Nacional en las fechas que se establezcan para el control del indicador.▪ Informes de implementación de los Planes de Acción de Mejoramiento para la optimización del Recurso Humano en la región, enviados a la jefatura de Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en las fechas que se establezcan para el control de indicador.
Supuestos
<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.▪ Cumplimiento del plazo de las etapas de los procesos de selección.▪ 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 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.</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>



No se dispondrá de formatos o formularios tipo para los planes, en consideración que la realidad de cada región es distinta, permitiendo con ello, definiciones de acciones acordes a la situación particular regional, cuya estructura del documento o documentos en que se reflejara los planes, debe contar con los elementos bases que tiene un documento de esta naturaleza, como, por ejemplo, introducción, objetivos, propósito para cada acción, cronograma, etc. Para los casos en que, al momento de suscripción del convenio, la Dirección Regional ya cuente con un diagnóstico y plan de acción previamente validados por la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, se podrá dar continuidad a éstos, y utilizarlos como verificadores para efectos de este indicador, sin obligatoriedad entonces de tener que elaborar otros nuevos.

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.





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