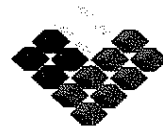


GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE AGRICULTURA
INDAP



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	Leslie Faure Bastías
Cargo	Jefe División Personas
Institución	Instituto de Desarrollo Agropecuario
Fecha nombramiento	01 de diciembre de 2008
Dependencia directa del cargo	Subdirector Nacional
Período de desempeño del cargo	01 de diciembre 2008- 30 noviembre 2011

Fecha evaluación 1er año de gestión	30 noviembre 2009
Fecha evaluación 2do año de gestión	30 noviembre 2010
Fecha evaluación final	30 noviembre 2011

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Objetivo 1: Implementar un Sistema de Mejoramiento Continuo en la División Personas.

Ponderación: 40%

Indicadores						
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1	Meta/ Ponderador año 2	Meta/ Ponderador año 3	Medios de Verificación	Supuestos
Porcentaje de cumplimiento de actividades ejecutadas del Plan de mejoramiento continuo ¹ de la División Personas en relación a las programadas en el	(Nº etapas ejecutadas del Plan de mejoramiento Continuo de la División Personas en el año t/ Nº total de actividades programadas en el	42% ² 30%	85% ³ 30%	100% ⁴ 30%	Año 1: - Memorándum del Director Nacional que aprueba la nueva estructura, define objetivos y funciones de la División Personas.	Se mantiene e actual Plan Estratégico Institucional.

¹ El plan de mejoramiento continuo involucra una modificación de la estructura de la División Personas que responde a una necesidad institucional de adecuar el funcionamiento de la División a la entrega de una atención satisfactoria a los/as funcionarios/as.

Los objetivos de la nueva estructura consideran lo siguiente:

- Ser congruentes con la misión, objetivos y plan estratégico del Servicio.
- Mejorar la toma de decisiones en cuanto al desarrollo de la organización y de las personas que la integran.
- Orientar las funciones desempeñadas dentro de la organización.
- Lograr que las funciones desempeñadas por las personas, sean llevadas a cabo con eficiencia y oportunidad.
- Alinear el desarrollo de la organización a los valores institucionales.

² Para el primer año, se ha programado la etapa de diseño de la estructura que incluye:

- Diagnóstico de la estructura de la división
- Propuesta de una estructura divisional acorde al nuevo modelo de gestión institucional, la cual deberá responder activamente a las necesidades de los usuarios, siendo validada o mejorada mediante la implementación de evaluaciones del impacto de ésta (encuesta a Directivos) e inclusión de actividades de Mejoramiento Continuo, a partir del segundo y tercer año.
- Identificación de Familias de Cargos Institucionales con perfil elaborado.

³ Para el segundo año, la programación incluye:

- Desarrollo y aplicación de encuesta a directivos del INDAP respecto de su satisfacción con la nueva estructura de la división Personas.
- Elaboración de Mapas de Procesos claves.
- Incorporación de mejoras, puesta en marcha y difusión de la nueva estructura.

⁴ Para el tercer año, la programación incluye:

- Incorporación de mejoras a la estructura, si corresponde.

actividades definidas en el plan.	plan de mejoramiento Continuo de la División Personas) * 100					
Porcentaje de actividades ⁵ realizadas respecto	(Nº de actividades realizadas para la elaboración de	100%	20%	-	-	No hay
					<p>- Informe con Familia de Cargos Institucionales, firmado por el Director Nacional.</p> <p><u>Año 2:</u></p> <p>- Memorandum de Jefe de la División Personas al Director Nacional con resultado de la encuesta realizada a jefaturas y mejoras implementadas a la estructura.</p> <p>- Mapas de procesos claves elaborados por la división Personas y validado por la unidad de Calidad de la Institución.</p> <p><u>Año 3:</u></p> <p>- Memorandum de Jefe de la División Personas al Director Nacional con incorporación de mejoras a la estructura.</p>	

⁵- Las actividades serán definidas en un plan de trabajo.

Objetivo 2: Impulsar acciones que permitan dotar a la institución de funcionarias (os) motivados e involucrados en lo laboral.

Ponderación: 30%

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1	Meta/ Ponderador año 2	Meta/ Ponderador año 3	Medios de Verificación	Supuestos
<p>Porcentaje de ejecución de las acciones del Plan Trienal del Código de Buenas Prácticas Laborales de la División Personas</p>	<p>(N° de acciones ejecutadas del Plan Trienal del Código de Buenas Prácticas Laborales en el año t /N° total de acciones programadas a ejecutar del Plan Trienal del Código de Buenas Prácticas Laborales año t) * 100</p>	<p>55% 10%</p>	<p>66% 20%</p>	<p>100% 20%</p>	<p>Memorándum del Jefe División Personas a Director Nacional con Plan Trienal del Código de Buenas Prácticas Laborales y avance a noviembre al 30 de noviembre de 2009.</p>	<p>No hay</p>

Objetivo N° 3: Asegurar el cumplimiento de los compromisos institucionales vinculados a la gestión de la División Personas.

Ponderación: 30%

Indicadores						
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador año 1	Meta/ Ponderador año 2	Meta/ Ponderador año 3	Medios de Verificación	Supuestos
Porcentaje de compromisos de gestión de la División cumplidos en relación al total de compromisos suscritos en el Convenio de Desempeño Colectivo ⁹	(Sumatoria ponderada de compromisos suscritos en el Convenio de Desempeño Colectivo pertenecientes al Centro de Responsabilidad División Personas cumplidos > =90% año t/Nº total de compromisos suscritos en el Convenio de Desempeño Colectivo pertenecientes al Centro de Responsabilidad de la División Personas año t) * 100	- ¹⁰	90%	90%	15%	No hay

⁹ Comprende la totalidad de compromisos del Centro de Responsabilidad División Personas.

¹⁰ Este indicador se medirá a partir del año 2; debido a que las metas del Convenio de Desempeño colectivo se definen al 30 de diciembre de cada año, y el presente Convenio debe medirse al 30 de noviembre de cada año.

<p>Porcentaje de ejecución presupuestaria de la glosa de Capacitación Funcionaria al 30 de noviembre de cada año, en relación al monto asignado en la Ley de Presupuesto de cada año.</p>	<p>(Monto ejecutado de la glosa presupuestaria de Capacitación Funcionaria al 30 de noviembre año t / Monto asignado en la glosa presupuestaria de Capacitación Funcionaria de cada año) *100 ¹¹</p>	<p>55%</p>	<p>30%</p>	<p>65 %</p>	<p>15%</p>	<p>75%</p>	<p>15%</p>	<p>Certificado SISPUBLI. Informe de Capacitación del depto. Desarrollo de las Personas.</p>	<p>No hay</p>
--	---	------------	------------	-------------	------------	------------	------------	---	---------------



Leslie Faure Bastias
LESLIE FAURE BASTIAS
JEFA DIVISION PERSONAS
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO



Herman Rojas Olavarría
HERNAN ROJAS OLAVARRIA
DIRECTOR NACIONAL
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO

¹¹ Dentro de las actividades de gran impacto en la motivación y alineamiento con las Políticas Institucionales que son impulsadas por la División Personas, se cuenta con el desarrollo del Plan Anual de Capacitación, el cual queda comprometido en la asignación presupuestaria 22.11.002