

Aprueba requerimientos y especificaciones técnicas de propuesta pública para contratar la realización de un Taller presencial sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño para el Departamento de Personal.

MINISTERIO DE HACIENDA
OFICINA DE PARTES

RECIBIDO

RESOLUCIÓN EXENTA N° 3066

Ministerio del Interior
 Oficina de Partes

19 MAYO 2010

TOTALMENTE TRAMITADO

SANTIAGO, 22 abril de 2010

HOY SE RESOLVIO LO QUE SIGUE

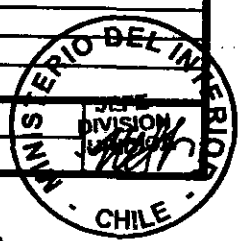
VISTO: Los antecedentes adjuntos; lo dispuesto en los Artículos 9 y 24 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653 de 2000, del Ministerio Secretaria General de la Presidencia; en la Ley N° 20.407, Ley de Presupuestos para el sector público para el año 2010; en la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios y su Reglamento contenido en el Decreto Supremo N°250 de 2004, de Hacienda; la Resolución N°1600, de 2008 de la Contraloría General de la Republica; y considerando que es necesario contratar la realización de un Taller presencial sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño para el Departamento de Personal y que tal contratación debe ser licitada en un proceso de propuesta pública cuyas especificaciones requieren de la expedición del correspondiente acto administrativo que la sancione, vengo en dictar la siguiente,

RESOLUCION

ARTICULO PRIMERO: Apruébanse los requerimientos y especificaciones técnicas fijados por el Ministerio del Interior, en virtud de los cuales esta Cartera convoca a diversos oferentes, sean personas naturales o jurídicas, a postular en un proceso de propuesta pública para contratar la realización de un Taller presencial sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño para el Departamento de Personal del Ministerio del Interior.

ARTICULO SEGUNDO: Los requerimientos y especificaciones técnicas que se aprueban por la presente resolución son del tenor siguiente:

CONTRALORIA GENERAL		
TOMA DE RAZON		
RECEPCION		
DEPART. JURIDICO		
DEP. T. R. Y REGISTRO		
DEPART. CONTABIL.		
SUB. DEP. C. CENTRAL		
SUB. DEP. E. CUENTAS		
SUB. DEP. C. P. Y BIENES NAC.		
DEPART. AUDITORIA		
DEPART. V. O. P., U y T.		
SUB. DEP. MUNICIP.		
REFRENDACION		
REF. POR IMPUTAC.	\$	_____
ANOT. POR IMPUTAC.	\$	_____
DEDUC DTO.		_____



JBI/RDS/mla
DISTRIBUCION:

- > División de Administración y Finanzas
- > Departamento de Servicios Generales
- > Departamento de Personal
- > Partes
- > Archivo

CARACTERISTICAS TECNICA

TERMINOS TECNICOS DE REFERENCIA

TALLER PRESENCIAL SOBRE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1. ANTECEDENTES

El proceso de Modernización de la Gestión Pública tiene como uno de sus ejes fundamentales el fortalecimiento de las políticas relacionadas con el personal de la Administración del Estado. Una de ellas dice relación con la Evaluación del Desempeño funcionario.

Para cumplir con éste propósito se dictó el Decreto N°1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, que fija el texto del nuevo Reglamento General de Calificaciones de todo el personal de la Administración del Estado afecto al Estatuto Administrativo.

El Sistema de **PMG SED¹** en la **Secretaría y Administración General del Ministerio del Interior**, es uno de los 3 Objetivos de Mejoramiento de la Gestión a cargo del área de Recursos Humanos, con una ponderación alta de un 10% del total de la asignación por cumplimiento de metas del Servicio o Incremento por Desempeño Institucional. Los requisitos técnicos del SED enunciados en la Etapa II indican que el Servicio debe realizar actividades de capacitación anual de evaluadores y preevaluadores previo al periodo de evaluación del desempeño.

El organismo validador es la Dirección Nacional del Servicio Civil, ente que mide el cumplimiento de los requisitos técnicos para la SAG y el SGI², ambos servicios se rigen por el mismo Reglamento Especial de Calificaciones.

En diciembre de 2009 se aplicó la medición de brechas de competencia a las jefaturas de 3er y 4to nivel jerárquico, cuyo resultado priorizó los siguientes temas que deberán ser abordados en la capacitación:

- Supervisión y Evaluación del Personal a Cargo
- Gestión Directiva
- Orientación a la Eficiencia

El PMG SED se enmarca en la Etapa VIII Marco Avanzado, es decir, se encuentra en el proceso de recertificación bajo la norma de calidad ISO 9001:2008.

• OBJETIVO DEL SED

- La aplicación del Sistema de Evaluación de Desempeño, a través de su normativa, procesos e instrumentos auxiliares, debe ser la **herramienta que contribuya efectivamente a mejorar la excelencia en el desempeño de los funcionarios**, en orden a lograr una mayor eficiencia y eficacia en la gestión organizacional

¹ PMG SED: Programa de Mejoramiento de la Gestión, Sistema de Evaluación del Desempeño.

² SAG: Secretaría y Administración General, corresponde a Departamentos, Unidades y Programas dependientes de la Subsecretaría del Interior. SGI: Servicio de Gobierno Interior, corresponde a todas las Intendencias y Gobernaciones.

- El SED constituye un sistema que provee información a otros subsistemas de personal, como reclutamiento y selección, capacitación, ascenso y promoción, y desvinculación de las personas, permitiendo el mejoramiento continuo de éstos y asegurando una mayor calidad en la gestión de recursos humanos.
- Fortalecer la gestión institucional, reduciendo el margen entre el desempeño real y potencial de sus funcionarios, con la finalidad de buscar la excelencia institucional.

▪ **ETAPAS DEL SED**

- Realización de 2 Informes de Desempeño entre el 1 de septiembre y el 30 de junio de cada periodo de evaluación.
- Precalificación realizada por el jefe directo durante el mes de septiembre
- Calificación realizada por la Junta Calificadora entre los meses de octubre y noviembre.
- Retroalimentación del desempeño realizada en cada una de las etapas antes mencionadas
- Apelaciones

Los organismos de capacitación interesados en conocer los instrumentos que se utilizan en las etapas antes mencionadas, como asimismo los requisitos técnicos del Sistema de Evaluación del Desempeño, elaborados por la DIPRES, podrán solicitarlos a los siguientes correos electrónicos izuniga@interior.gov.cl; svalenzuela@interior.gov.cl.

2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACION

1. Fortalecer entre Calificadores, Precalificadores y Funcionarios el concepto de que el Sistema de Evaluación de Desempeño es una herramienta que contribuye a una mayor eficiencia y eficacia organizacional, por tanto, está directamente relacionado con el cumplimiento de los objetivos organizacionales, a través de la entrega de incentivos que refuerzan las conductas deseables para la institución, así como la corrección de aquellas que no se alinean con el desempeño esperado de los funcionarios y se encuentra vinculado con perfiles de cargos basado en competencias en la etapa de planificación y seguimiento del desempeño.
2. Dar realce a los siguientes temas con la finalidad de obtener mejoras en el proceso, y atendiendo a la presencia de nuevas autoridades ministeriales y precalificadores:
 - Concepto de Retroalimentación y aplicación del Proyecto Piloto de Acta de Compromiso por funcionarios;
 - Necesidad de efectuar una segunda modificación al Reglamento de Especial de Calificaciones, para eliminar 1 Informe de Desempeño y Adecuar Indicadores en Formatos de evaluación de Directivos;
 - Enfatizar las fechas de los hitos y compromisos de SED durante el año 2010;
 - Reiterar el uso de los instrumentos auxiliares, y la coherencia de los fundamentos descritos de acuerdo al factor a evaluar; Presentar y enseñar el uso de la herramienta auxiliar Acta de Compromisos de Desempeño que se utiliza en la etapa de retroalimentación.

- Informar que el PMG SED de la SUBINT se encuentra en la etapa Certificación bajo el marco de calidad de la Normas ISO 9001:2000 y por ello la necesidad de comprometerse con la Gestión del Desempeño.
3. Dar a conocer a los precalificadores el plan de Inducción del Servicio.

3. PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

El universo de funcionarios susceptibles de ser evaluados en la Subsecretaría del Interior es de 350 personas aproximadamente, que pertenecen a los escalafones Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares.

Se estableció un compromiso con el organismo validador (Dirección Nacional del Servicio Civil) que consiste en capacitar presencialmente al 15% de funcionarios de cada estamento y virtualmente al resto de los funcionarios. Por lo tanto, se ha definido la realización de 3 talleres de 35, 33 y 32 participantes. En el primer taller de 35 personas participarán las jefaturas de los distintos niveles jerárquicos y en los otros dos talleres participarán personas de los diversos estamentos. El resto de los funcionarios contará con la presentación de los contenidos de los talleres en una versión ppt.

4. METODOLOGÍA

4.1 El Soporte Técnico-Administrativo o personal de apoyo logístico con cargo al oferente será lo siguiente:

- Notebook, dispositivo de presentaciones inalámbrico.
- PPT con contenidos para difundir virtualmente a funcionarios afectos a calificaciones.
- Carpetas con material de apoyo
- Diplomas
- Aplicación y tabulación de encuestas de satisfacción
- Salas de capacitación
- Coffee Break

4.2 La forma de planificar y desarrollar las actividades docentes

El adjudicatario deberá sostener una reunión de diagnóstico con los profesionales del Equipo SED en el cual se establecerá la operacionalización de los objetivos indicados en el punto 2.0 de estos TTR, relacionados con el proceso de evaluación del desempeño. Los antecedentes arrojados en esta reunión deberán formar parte de la estructura cognitiva previa a partir de la cual la empresa construirá su metodología de aprendizaje.

Cada empresa deberá presentar una propuesta de talleres, de 4 horas al momento de levantar su postulación. Tal como se indica en el punto 3.0, se ejecutarán tres talleres: de 35, 33 y 32 participantes cada uno, respectivamente.

4.3 Roles del relator y los alumnos

Idealmente deberán presentarse 2 relatores, que hayan aprendido la dinámica del SED en la Subsecretaría del Interior, además de estar apoyados por la funcionaria a cargo del SED en el Servicio. Los relatores deberán constantemente incentivar la participación y la realización de las actividades prácticas (calificación, uso de perfiles de cargo, uso del Acta de Compromisos, otros) y presentar el proceso SED.

Los alumnos deberán participar y tener un rol activo durante el curso/taller.

5. CONTENIDOS DE LA PROPUESTA TÉCNICA

A continuación se presentan la estructura esperada para la presentación de los contenidos de la Oferta Técnica:

- Presentación del Organismo de Capacitación
- Marco Conceptual de Referencia
- Objetivos Generales, Específicos y Productos
- Propuesta Metodológica.
- Aspectos logísticos, vinculados a la capacitación.
- Equipo profesional y Organización
- Currículo Vitae Institucional
- Currículo Vitae de los profesionales del equipo propuesto, con sus respectivos certificados de estudio.
- Compromiso para aplicar y tabular encuesta de satisfacción de participantes, de acuerdo a modelo elaborado por esta Institución

6.- PRODUCTOS

6.1. Tres Talleres Presenciales de 4 horas de duración c/u, sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño para precalificadores y calificados: Diseño e Implementación del contenido solicitado y material de apoyo, ejecución del taller e informes de resultados de participación y notas si correspondiere.

Nº participantes: 35 precalificadores; y 2 grupos de 33 y 32 funcionarios.

6.2 Documento en power point con los contenidos de los talleres. La presentación en ppt deberá contener la información expuesta en los talleres presenciales a fin de ser difundida a todos los funcionarios afectos a evaluación del desempeño.

6.3 Informe final del Programa de capacitación: Que contenga los detalles de la ejecución de la actividad y los resultados de las encuestas de satisfacción.

7.- EVALUACIONES

7.1 EVALUACIÓN TÉCNICA

Las propuestas técnicas que cumplan los requisitos exigidos en la licitación se evaluarán según las siguientes especificaciones.

Evaluación Técnica		
Aspectos		
Técnicos		40%
Experiencia de relatores (tutores, profesores)		40%
Experiencia de la Empresa		20%
Total		100%

Para calificar técnicamente, las propuestas deben obtener una nota mínima de 3,5 en la evaluación de la Oferta Técnica de un total de 4 puntos, de acuerdo al formulario de evaluación de oferentes indicado en el anexo N° 2.

7.2 EVALUACIÓN ECONÓMICA

Se otorgará 4.0 puntos a las ofertas que tengan un costo inferior o igual a \$2.000.000 (dos millones de pesos) de las ofertas que califiquen totalmente. El puntaje de cada una de las demás ofertas se obtendrá dividiendo el precio de \$2.000.000 por el precio respectivo de cada oferta y multiplicando por 4.0.

7.3 EVALUACIÓN FINAL

La evaluación final (EF) de cada propuesta será igual a:

$$EF = \text{Puntaje Técnico} \times 0.60 + \text{Puntaje Económico} \times 0.40$$

8. PLAZO DE EJECUCIÓN

Los productos o servicios solicitados en esta licitación deberán ser ejecutados dentro del año 2010, antes del 30 de Junio.

ANEXO 1.

Datos Generales de la Empresa

NOMBRE EMPRESA O PERSONA NATURAL	
RUT	
CODIGO SENCE	
CERTIFICACIÓN Nch DE CALIDAD	
DIRECCIÓN Y TELEFONOS	
NOMBRE COORDINADOR ACTIVIDAD	
Trayectoria de la Empresa en la ejecución de las actividades de capacitación solicitadas en los últimos dos años. No enumerar más de 5.	

Marco Conceptual de Referencia:

--

Propuesta de actividad de capacitación

NOMBRE TALLER:		
OBJETIVO:		
Nº DE HORAS	4 horas cronológicas cada taller	
CONTENIDOS	ACTIVIDADES	Nº hrs. pedagógicas
1.-		
2.-		
3.-		
n.-		
METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA		
MATERIAL PARA LOS PARTICIPANTES		
METODO DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS. La actividad debe tener evaluación de aprendizaje.		
CERTIFICACIÓN:		

Detalle del Break:

--

Compromiso para aplicar y tabular encuesta de satisfacción de participantes, de acuerdo a modelo elaborado por esta Institución:

--

Currículum de relatores:

NOMBRE	
RUT	
PROFESIÓN	
ESTUDIOS CURSADOS	
EXPERIENCIA EN LA MATERIA QUE SE ESTÁ CONTRATANDO	
Organismos públicos o privados en los que ha impartido capacitación en el tema solicitado en los últimos dos años. No enumerar más de 5 actividades y organismos.	1.- 2.- 3.- 4.- 5.-

Detalle de costos para los participantes(referencial):

Pago a relatores	Gastos administrativos, de sala y otros	Material de apoyo	Break	TOTAL
\$	\$	\$	\$	\$

ARTÍCULO TERCERO: Los recursos necesarios para el financiamiento de la realización del Taller presencial sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño, se imputarán al ítem 05-01-01-22.11.002 "Cursos de Capacitación", del Presupuesto vigente de la Secretaría y Administración General del Ministerio del Interior.


ARTÍCULO CUARTO: Procédase a efectuar la correspondiente convocatoria, mediante la publicación en el portal www.mercadopublico.cl

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE



RODRIGO UBILLA MACKENNEY
SUBSECRETARIO DEL INTERIOR

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento
Saluda atte. a Ud.


N

IVAN ARÓSTICA MALDONADO
Jefe División Jurídica
Ministerio de Interior