

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2013

MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

Índice

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Carta Presentación del Ministro del ramo | 3 |
| 2. Resumen Ejecutivo Servicio | 4 |
| 3. Resultados de la Gestión año 2013 | 7 |
| 3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2013 y la Provisión de Bienes y Servicios..... | 7 |
| 4. Desafíos para el año 2014 | 11 |
| 5. Anexos..... | 16 |
| Anexo 1: Identificación de la Institución | 17 |
| a) Definiciones Estratégicas | 17 |
| b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio..... | 20 |
| c) Principales Autoridades..... | 20 |
| Anexo 2: Recursos Humanos..... | 22 |
| Anexo 3: Recursos Financieros..... | 26 |
| Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2013..... | 28 |
| Anexo 5: Compromisos de Gobierno | 44 |
| Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2013) | 44 |
| Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2013 | 46 |
| Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo | 47 |
| Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional | 48 |
| Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales | 54 |

1. Carta Presentación del Ministro

La modernización de la gestión pública ha estado en el centro de las preocupaciones del Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, correspondiéndole al Ministerio de Hacienda la implementación y promoción de muchas de las iniciativas llevadas adelante en la materia. Destacan los esfuerzos desplegados para la consolidación del sistema de Alta Dirección Pública (ADP) y el impulso a la Gestión Estratégica de Personas en el Estado, temáticas directamente relacionadas con el Servicio Civil, a las que se suma su rol en la ley de Calidad y Equidad de la Educación.

Durante los últimos años, la selección en base al mérito se ha expandido con fuerza a cargos de responsabilidad, ya no solo del gobierno central, sino también a otros ámbitos, tales como el Poder Judicial y gobierno municipal; aportando a la renovación de los cuadros directivos del Estado y a la atracción de nuevo talento a la gestión pública.

En el 2013 se convocaron 292 concursos ADP y se enviaron a la autoridad 298 nóminas para el nombramiento, teniendo así 1.068 cargos concursados de un total de 1.255. Con ello, el 85% del total de cargos ADP ha sido provisto al menos una vez o está siendo concursado.

De especial relevancia fue el mandato llevado adelante en la ley de Calidad y Equidad de la Educación, en la selección de los cargos de Jefes/as de Administración de Educación Municipal y de los Directores/as de Escuelas y Liceos Municipales. A tres años de su entrada en vigencia, en el caso de los jefes DAEM de comunas con matrícula mayor a 1.200 alumnos, se logró a un avance de un 62%, respecto a los 197 cargos que deben ser provistos, con un total de 122 comunas que están en proceso o han concursado el cargo. En el caso de los directores de escuelas y liceos municipales, el avance es de un 36%, dado que del total de 3.893 cargos a nivel nacional, se han concursado 1.416 cargos de 245 comunas en todo el país.

Resulta también muy importante destacar la activa participación del Servicio Civil en el programa ChileGestiona, donde el 2013 prestó asesoría a las 18 subsecretarías y 71 servicios públicos que forman parte de esta iniciativa; además, a través de 27 convenios de colaboración firmados en los tres últimos años, y consultorías que integran las herramientas de desempeño, formación y desarrollo organizacional, el Servicio Civil logró una cobertura de más de 50 mil funcionarios públicos, aproximadamente un 20% de la dotación de la administración central del Estado.

El Presidente de la República, respaldando la gestión realizada por el Servicio Civil, dictó el 7 de noviembre de 2013, un Instructivo Presidencial que promueve el diseño e implementación descentralizada de Políticas de Gestión de Personas en la Administración Central del Estado, en línea con lo que han sido las directrices y recomendaciones dictadas por el Servicio Civil en sus 10 años de vida.


REPUBLICA DE CHILE
MINISTRO
MINISTERIO DE HACIENDA
FELIPE LARRAIN BASCUÑAN
MINISTRO DE HACIENDA

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Civil se crea el año 2003 en el marco de uno de los procesos de reforma más importantes en materia de probidad, transparencia y modernización del Estado; y tiene como misión “fortalecer la capacidad de los servicios públicos en el desarrollo e implementación de políticas y prácticas de gestión de personas, para aumentar la productividad y la calidad de los bienes y servicios que requiere la ciudadanía”.

Para dar cumplimiento a su quehacer institucional, el Servicio Civil cuenta con:

- **Subdirección Alta Dirección Pública**, que tiene como tarea desarrollar el sistema de Alta Dirección Pública, para la búsqueda y selección de altos directivos; y participar en la selección, en base al mérito, del nivel directivo de la educación municipal.
- **Subdirección Desarrollo de las Personas**, encargada de los aspectos relativos a la carrera funcionaria, modernización y profesionalización de la gestión de las personas, además del desarrollo y seguimiento de los altos directivos públicos.
- **Se suman además las áreas de apoyo y gestión:** División Jurídica, División de Gestión Interna, Planificación y Desarrollo, Auditoría Interna, Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública, Comunicaciones y Gabinete de Dirección.

El presupuesto vigente para el año 2013 ascendió a M\$ 10.406.560, con una dotación autorizada de 111 personas.

A diciembre de 2013, la ADP ha concursado un total de 1.068 cargos, 849 adscritos al sistema y 219 no adscritos¹. Específicamente el año 2013 se publicaron un total de 292 convocatorias y se enviaron 298 nóminas a la autoridad². Fueron declarados desiertos 25 concursos, ya sea por el Consejo ADP o los Comités de Selección, representando el 8% del total de concursos finalizados y, disminuyendo un 1% respecto a 2012.

La renovación de los cuadros directivos alcanzó un 54% y se mantiene la tendencia en la presencia de la mujer en la alta gerencia pública; un 23% de los nombrados durante el 2013 es mujer.

Respecto de los tiempos asociados a los concursos de II Nivel, la duración promedio desde convocatoria hasta el envío de nómina en el año 2013 fue de 82 días para los cargos adscritos y 76 para los cargos no adscritos, con un promedio menor que el año anterior. Para los concursos de I Nivel, el tiempo promedio fue de 78 días para cargos adscritos y 195 días para cargos no adscritos, subiendo el promedio de días en los no adscritos, por tratarse, mayoritariamente, de cargos asociados al Poder Judicial, que consideran una modalidad de concurso diferente a la del ADP.

¹ No adscritos: se trata de cargos pertenecientes a organismos públicos que, de acuerdo a la ley, utilizan la ADP como mecanismo de selección y provisión pero que no están sujetos a las condiciones de desempeño que tienen los altos directivos públicos, como por ejemplo, exclusiva confianza, tres años de duración en el cargo, dedicación exclusiva, entre otras.

² La diferencia expresada respecto de las convocatorias, se debe a que 6 concursos se iniciaron el 2012, pero cerraron el proceso de selección -con el envío de la nómina- el año 2013.

En cuanto a la Ley de Calidad y Equidad de la Educación, el 2013 se iniciaron 53 concursos de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) de comunas con matrícula mayor a 1.200 alumnos y 655 concursos para cargos de directores de Escuelas y Liceos Municipales que fueron concursados por primera vez. Estas cifras representan un importante avance y una contribución -a través de procesos de selección en base al mérito- al fortalecimiento del desempeño directivo y con ello a una mejor gestión y administración de la educación pública.

Un logro importante de destacar es la certificación bajo la norma ISO 9001:2008 de los procesos de Gestión del Premio Anual por Excelencia Institucional y Asesorías en Gestión de Personas, así como la mantención de la certificación de los procesos de reclutamiento y selección ADP de I y II Nivel jerárquico, lo que apunta al mejoramiento permanentemente el desempeño institucional.

Con el objetivo de conocer experiencias internacionales exitosas y debatir en torno a la modernización de la gestión pública, en agosto 2013 se realizó el Seminario Internacional "Modernización de la Gestión Pública en Chile: 10 años del Servicio Civil". La actividad fue inaugurada por el Presidente de la República, Sebastián Piñera, y el ministro de Hacienda, Felipe Larraín. Asimismo, contempló la realización de tres paneles con la participación de expertos internacionales y nacionales en modernización del Estado y gestión pública.

En lo que se refiere a las acciones de fortalecimiento de altos directivos públicos (ADPs), se realizaron 8 jornadas de Inducción de II Nivel jerárquico, 3 seminarios regionales y 2 Talleres de Comunicación Estratégica para ADPs en la Región Metropolitana.

Con el fin de seguir perfeccionando el Sistema, se desarrolló un estudio relativo a convenios de desempeño de altos directivos públicos, con el apoyo técnico y financiero del BID, realizado por la Universidad Católica. Asimismo, se envió al Ministerio de Hacienda una propuesta de modificaciones al Reglamento de Convenios de Altos Directivos Públicos.

A lo anterior se suma la puesta en marcha de un proyecto financiado por el Banco Mundial, que busca fortalecer el sistema de Alta Dirección Pública, considerando tres objetivos: mejorar la calidad, uso y oportunidad de la información que dispone el Servicio Civil para la gestión y desarrollo del sistema de Alta Dirección Pública; mejorar la competitividad y sustentabilidad de la política de remuneraciones, a partir de la experiencia internacional comparada, aplicada a la realidad del sector público chileno, de manera de ser consistentes con los principios de sustentabilidad fiscal y equidad entre los servicios del Estado; y mejorar el desempeño de los ADPs a través de prácticas de acompañamiento, entrenamiento, monitoreo y estimación de su desempeño, y uso de incentivos no monetarios.

En el ámbito del Programa ChileGestiona, perteneciente al Plan de Reformas a la Gestión del Estado impulsado por el Ministerio de Hacienda, en materia de gestión de personas, se asesoró a las 18 Subsecretarías y 71 servicios públicos que participan en esta iniciativa. A través del modelo de consultoría integral del Servicio Civil, se firmaron 12 convenios de colaboración, los que sumados a los 15 firmados hasta el año 2012, dan un total de 27 convenios suscritos con una cobertura aproximada de 50.000 funcionarios públicos, que corresponde aproximadamente al 20% de la dotación de la administración central del Estado.

Se definió un modelo de Gestión de la Capacitación en base al cual, en un proyecto piloto, 52 servicios públicos midieron la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo. Igual número de instituciones implementan un sistema de retroalimentación del desempeño de sus funcionarios, con el apoyo del Servicio Civil.

Para facilitar y dar mayor transparencia a la oferta de empleos en el Estado, se modernizó y facilitó el acceso a la ciudadanía al portal www.empleospublicos.cl, que actualmente trabaja con 128 servicios. El portal aumentó su actividad en un 10,5% respecto de 2012, registrando 61.575 postulaciones.

El Servicio Civil aplicó el Barómetro de la Gestión de Personas, que permitió recolectar evidencia con el fin de perfeccionar el diseño de políticas y herramientas de gestión de personas para el Estado.

El día 20 de diciembre, ante subsecretarios, altos directivos públicos, jefes de servicio y jefes de recursos humanos de organismos del Estado, el Ministro de Hacienda, lanzó oficialmente el Instructivo Presidencial que impulsa la implementación descentralizada de Políticas de Gestión de Personas en los servicios públicos y permite dar pasos concretos en el proceso de mejoramiento de la gestión pública, todo lo cual repercute en la calidad de la atención y las prestaciones que se entrega a los ciudadanos.

En el mes de abril, concluyó el proceso de evaluación y entrega a los organismos ganadores del Premio Anual por Excelencia Institucional, que fue obtenido por Fondo de Solidaridad e Inversión Social, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

Entre los principales desafíos que se proyectan para el 2014, se encuentran la realización de 396 concursos de Alta Dirección Pública: 65 de I Nivel jerárquico y 331 de II Nivel; 840 concursos en el área de Educación: 40 de Jefes/as DAEM y 800 de Directores de Escuelas y Liceos Municipales; impulsar el diseño e implementación de Política de Gestión de Personas en 193 servicios públicos; la coordinación de 5 consultorías nacionales e internacionales, pertenecientes al proyecto de Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública, financiado por el Banco Mundial; y la ampliación del alcance de certificación de procesos bajo la norma ISO 9001:2008, incorporando la gestión de los procesos de Reclutamiento y selección de Directores de Administración de Educación Municipal, Asesorías en Elaboración y Suscripción de Convenios de Desempeño de ADP e Inducciones a ADP de II nivel jerárquico.



Carlos Williamson Benaprés
Director Nacional del Servicio Civil
Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública

3. Resultados de la Gestión año 2013

3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2013 y la Provisión de Bienes y Servicios.

Sistema de Alta Dirección Pública (ADP). A diciembre de 2013 el sistema considera 1.255 cargos, de los cuales 944 corresponden a cargos adscritos y 311 a no adscritos. De estos últimos 197 corresponden a cargos de Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM).

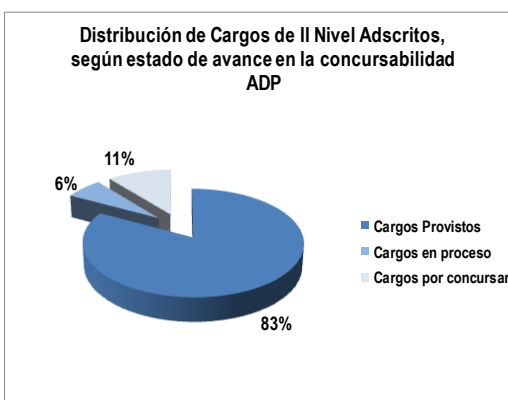
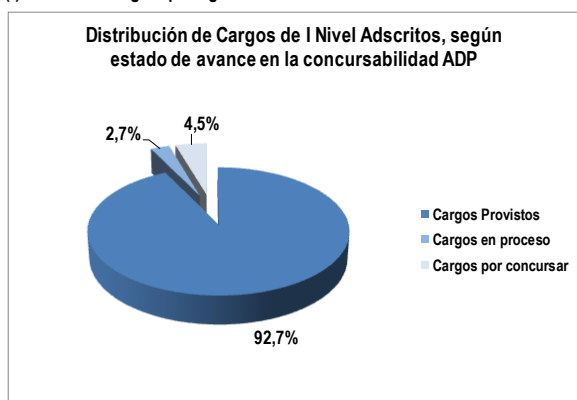
Del total de 1.255 cargos, al año 2013 han sido provistos o se encuentran en proceso de concurso, 1.068 cargos: 849 adscritos y 219 no adscritos (122 DAEM), lo que representa un 85% de cobertura del total de cargos (89% en cargos del Gobierno Central y un 62% en los cargos DAEM³).

De estos 1.068 cargos concursados, 953 cuentan con al menos un nombramiento a través de la ADP; 833 se encuentran con un nombrado vigente y 120 están en proceso de concurso.

De los 115 cargos que no han sido provistos a través de este sistema, 61 se encuentran concursando por primera vez.

| Nivel | Total Cargos ADP | | Cargos que han sido provistos* | | Cargos en proceso | | Concursabilidad ADP (provisos más en proceso) | | Cargos por concursar | |
|-------------------|------------------|-------------|--------------------------------|--------------|-------------------|-----------|-----------------------------------------------|------------|----------------------|------------|
| | Cargos | % | Cargos | % | Cargos | % | Cargos | % | Cargos | % |
| I Nivel | 110 | 100% | 102 | 92,7% | 3 | 3% | 105 | 95% | 5 | 5% |
| II Nivel | 834 | 100% | 691 | 82,9% | 53 | 6% | 744 | 89% | 90 | 11% |
| No Adscritos | 311 | 100% | 160 | 51,4% | 59 | 19% | 219 | 70% | 92 | 30% |
| TOTAL SADP | 1255 | 100% | 953 | 75,9% | 115 | 9% | 1068 | 85% | 187 | 15% |

(*) Provisos: Cargos que alguna vez han tenido nombramiento



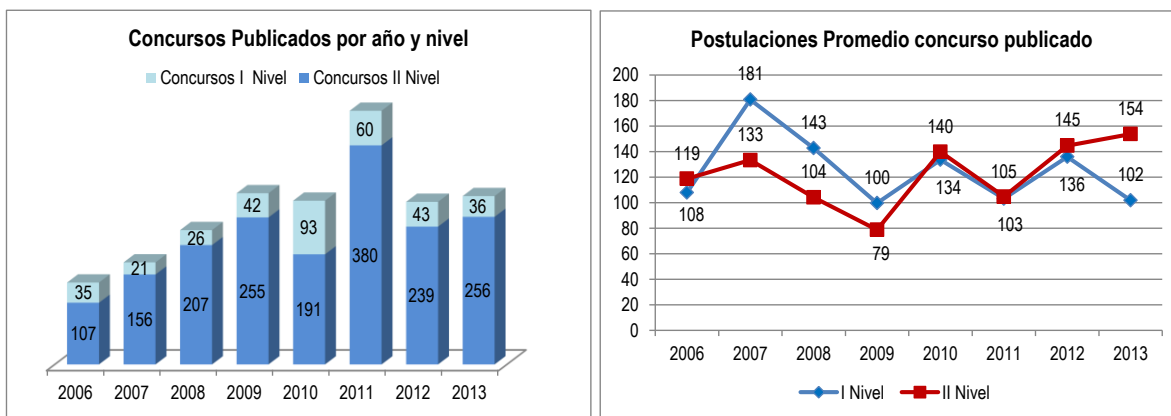
³ La Ley 20.501 establece el inicio de concursos de Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) con más 1.200 matrículas a partir del 26 de febrero de 2011.

Se ha aportado a la renovación de los cuadros directivos del Estado. A diciembre de 2013, el 54% de los altos directivos nombrados no era titular del cargo. Del mismo modo, se ha incrementado la participación de la mujer en la gerencia pública, registrando un 23% de nombramientos en el sistema, cifra que contrasta con los niveles de participación en la gerencia del sector privado, donde según diversos estudios, es cercana al 15%.

En el 2013 se efectuaron 292 convocatorias y se enviaron 298 nóminas a la autoridad facultada para el nombramiento. La ejecución presupuestaria durante el 2013 correspondiente al pago a consultoras externas especializadas en selección y búsqueda de postulantes (I y II nivel jerárquico), fue de M\$3.438.610 y en lo que respecta a publicaciones en diarios de circulación nacional y regional de M\$366.057.

Con respecto a los concursos declarados desiertos, tanto por el Consejo ADP o por los Comités de Selección; el porcentaje disminuyó a 8%, un 1% menos que el año anterior.

En 2013 el promedio de postulaciones por concurso disminuyó un 25% en el I Nivel y aumentó un 6% en el II Nivel, con respecto al año 2012.



Respecto a los tiempos asociados a los concursos, la duración promedio de éstos -desde la convocatoria al envío de la nómina- fue de 82 días para los cargos adscritos y 76 para los cargos no adscritos, en los concursos de II Nivel. Para los concursos de I Nivel, los tiempos fueron de 78 días para cargos adscritos y 195 días para cargos no adscritos, subiendo el promedio de días en los no adscritos, por tratarse, mayoritariamente, de cargos asociados al Poder Judicial, que consideran una modalidad de concurso diferente a la del ADP.

Posicionamiento y apoyo al reclutamiento de la Alta Dirección Pública. Se llevó a cabo una campaña de apoyo al reclutamiento y difusión ADP en medios de comunicación radiales y electrónicos con recursos por M\$29.879. Asimismo, se realizaron charlas y reuniones con programas académicos y colegios profesionales, lo que unido a diversas acciones ha permitido aumentar el interés de profesionales con las capacidades necesarias tanto del sector público como privados en postular a cargos concursados a través de la ADP.

Jornadas de fortalecimiento sobre la función que cumplen los Profesionales Expertos y empresas consultoras adjudicadas en Convenio Marco III. Con el objeto de fortalecer la labor de las empresas consultoras externas que colaboran en los procesos de selección convocados por el Servicio Civil, para proveer cargos afectos al sistema de Alta Dirección Pública, la División Jurídica del Servicio Civil en conjunto con la Subdirección de Alta Dirección Pública, desarrolló en el mes de diciembre de 2013 una jornada destinada a dichas empresas, cuyo objetivo fue entregar y reforzar los lineamientos legales a los cuales se debe enmarcar el actuar de las mismas, en los procesos de reclutamiento y selección de altos directivos públicos.

Ley N° 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación. Establece un sistema de selección para los cargos de dirección y administración de la educación municipal, el que ha tenido un avance sustantivo durante el 2013, realizándose 53 convocatorias para los cargos de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) y 655 para Directores de Establecimientos de Educación Municipal (DEEM).

En el caso de Jefes DAEM – con participación directa de la ADP – se evidencia un avance del 62% respecto de los 197 cargos que deben ser provistos mediante este mecanismo de selección, llegando a 122 comunas a nivel nacional. Se ha producido un aumento gradual de postulaciones, llegando al término de 2013 a 161 postulantes por concurso, lo que contrasta a lo acontecido con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley, donde el promedio se situaba entre 10 y 12 postulantes por concurso.

En lo que respecta a los concursos de Directores de Escuelas y Liceos Municipales – donde la participación de la ADP es indirecta -, se publicaron 655 concursos. Desde el año 2011 a la fecha se ha logrado un avance del 36%, habiendo concursado 1.416 cargos de un total de 3.893,, llegando a 244 comunas a nivel nacional. Para ambos casos, DAEM y DEEM, la ley establece un plazo de 5 años desde su aprobación para la plena implementación del nuevo sistema.

Con el objetivo de facilitar y hacer operativa de manera más eficiente la alianza estratégica entre los gobiernos locales y la Alta Dirección Pública, se puso en funciones un Portal WEB que permite la postulación en línea a estos concursos, aportando con ello a una mayor transparencia y eficiencia de los procesos. Entre las principales aplicaciones, usos y objetivos de la plataforma están:

- Permite a los municipios administrar y gestionar los concursos en forma eficiente.
- Sistematiza la información para el monitoreo y la toma de decisiones a tiempo.
- Pone a disposición de los potenciales candidatos un sistema de postulación en línea que centraliza la oferta de concursos.
- Difunde de manera amplia y transparente las convocatorias.

Adicionalmente se llevaron a cabo variadas iniciativas para fortalecer las alianzas estratégicas con los gobiernos locales, así como para aumentar los estándares de calidad de los procesos de selección. A continuación se detallan las principales acciones realizadas en 2013:

- Se visitaron más de 150 municipios para explicar los alcances de la nueva legislación.
- Se capacitó a más de 160 jefes DAEM y de corporación municipal.

- Se firmaron convenios de colaboración para la administración de los concursos con 49 municipios.
- Se capacitó a más de 100 especialistas en selección de personas para participar en los concursos.

Seminario Internacional “Modernización de la Gestión Pública en Chile: 10 años del Servicio Civil”: Evento inaugurado por el Presidente de la República, Sebastián Piñera, y el ministro de Hacienda, Felipe Larraín. Contempló la realización de tres paneles con participación de expertos internacionales en modernización del Estado y gestión pública, entre ellos, Francisco Longo, Secretario General de la Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas, ESADE, de España, y el especialista senior en Modernización del Estado del Banco Interamericano de Desarrollo, BID, Mariano Lafuente. Entre los panelistas destacaron también: Salvador Valdés, Coordinador de Políticas Microeconómicas y Modernización del Estado del Ministerio de Hacienda; Jorge Marshall, Economista y ex Ministro de Estado; Leonidas Montes, Decano de la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez; Carlos Portales, Académico Pontificia Universidad Católica de Chile; Eduardo Barros, Académico Pontificia Universidad Católica de Chile, y Raúl de la Puente, Presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales. También asistieron representantes programáticos de los candidatos a las elecciones presidenciales.

Fortalecimiento de la función de los Altos Directivos Públicos. Se realizaron 7 jornadas de inducción, con la participación de 123 altos directivos públicos (ADPs) de II nivel jerárquico, 3 seminarios regionales en “El rol directivo y los determinantes de su desempeño”, donde participaron 66 ADPs y dos Talleres de “Comunicación Estratégica para Altos Directivos Públicos” que contó con la asistencia de 30 ADPs. Para la ejecución de estas actividades, en las que en total participaron 219 ADPs, se destinaron recursos por aproximadamente \$ 37.000.000.

Modernización y Gestión Estratégica de Recursos Humanos. El día 20 de diciembre, ante subsecretarios, altos directivos públicos, jefes de servicio y jefes de recursos humanos de organismos del Estado, el Ministro de Hacienda, Felipe Larraín, junto al Director del Servicio Civil, lanzó oficialmente el Instructivo Presidencial que impulsa la implementación descentralizada de Políticas de Gestión de Personas en los servicios públicos, que fue firmado por el Presidente de la República el día 07 de noviembre de 2013.

Dicho Instructivo, tiene como finalidad impulsar un cambio planificado en el ámbito de Política de Gestión de Personas en el Estado, con el propósito de entregar mejores servicios a la ciudadanía y promover ambientes laborales gratos, desafiantes y estimulantes. Su aplicación abarca 197 servicios públicos, con un total aproximado de 120.000 funcionarios. El cronograma establece que deberá comenzar a implementarse de inmediato y se prevén tres años hasta alcanzar los resultados esperados.

Entre las principales directrices del documento está el rol que deben cumplir las jefaturas, en lo relativo a la gestión de sus equipos de trabajo y en la generación de climas laborales desafiantes; el avance en la provisión de vacantes en el Estado en forma transparente y en base al mérito, en particular en la contrata; la promoción del desempeño individual a través de evaluaciones justas e informativas y generación de reglas claras para acceder a oportunidades de desarrollo en el Estado.

También aborda la calidad de la capacitación y formación a través de su gestión y evaluación permanente, junto con la exigencia de un mayor rigor en la contratación de oferentes. Asimismo, establece la promoción y construcción de mejores ambientes laborales, con prioridades en la promoción de climas estimulantes, la conciliación vida laboral y personal y la prevención del acoso laboral y sexual.

Durante el año 2013, y en el marco del programa “ChileGestiona”, se entregó asesoría a las 18 subsecretarías y 71 Servicios públicos que participan de esta iniciativa.

Para facilitar la difusión y dar mayor transparencia a la oferta de empleos que realizan los servicios públicos, el año 2013 el portal www.empleospublicos.cl difundió ofertas laborales de 88 servicios y aumentó su actividad respecto del año anterior, registrando un total de 61.575 postulaciones, difundiendo 2.796 convocatorias, tanto en la modalidad postulación en línea o solo difusión.

Diseño de reformas y políticas de gestión de personas para los servicios públicos. Se elaboraron para su difusión a todos los servicios públicos, 4 documentos: (1) Desarrollo de Personas en el Estado 2010 – 2013 Nuevos impulsos, avances y desafíos; (2) Barómetro de la Gestión de Personas 2013, Resultados Generales de la primera aplicación a servicios públicos y Modelo de Gestión de Personas 2013; (3) Reclutamiento y Selección en Servicios Públicos, Un enfoque basado en evidencia; y (4) Manual de Inducción para Directivos Públicos.

Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público. Durante el 2013 se continuó con la realización de asesorías estratégicas en base al modelo que integra las herramientas de desempeño, formación y desarrollo organizacional. Se firmaron 12 convenios de colaboración, los que sumados a los 15 firmados hasta el 2012, dan un total de 27 convenios suscritos con una cobertura aproximada de 50.000 funcionarios públicos, que corresponde aproximadamente al 20% de la dotación de la administración central del Estado. Entre las instituciones participantes, se cuentan las Subsecretarías de Pesca y Acuicultura, Minería; el Servicio Nacional de Consumidor, el Instituto de Seguridad Laboral, la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, entre otras.

Asimismo, se continuó colaborando con el Instituto de Previsión Social (IPS) –Ministerio Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES) en el marco del Programa ChileAtiende, asesorando en el diseño, implementación y evaluación del proyecto de gestión de cambio y el desarrollo de una malla de formación orientada a la atención de usuarios. Al respecto, 272 funcionarios de la red ChileAtiende se acreditaron el 25 de octubre de 2013, como los primeros Expertos en Servicio del Estado, tras aprobar un plan de formación certificado por la Universidad de Los Andes e impartido PriceWaterhouseCoopers.

Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público. En su octavo año de otorgamiento, la versión 2013 del Premio Anual por Excelencia Institucional, reconoció a tres instituciones públicas, de un total de 42 instituciones postulantes. El reconocimiento se entregó al Fondo Nacional de Inversión Social FOSIS, la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas JUNAEB y el Instituto de Salud Pública ISP.

En cuanto a gestión del desempeño, cumpliendo con la programación para el 2013, 52 servicios públicos implementaron un sistema de retroalimentación, ya sea el impulsado por el Servicio Civil, o bien, a partir de una propuesta propia en el marco de las orientaciones entregadas. Asimismo, 52 servicios realizaron evaluación de aplicabilidad/transferencia durante el año, para lo cual se puso en práctica la metodología propuesta por el Servicio Civil, aplicada a una actividad escogida por cada servicio.

Proyecto Banco Mundial: Fortalecimiento del sistema de Alta Dirección Pública. Con la finalidad de conocer experiencias internacionales en sistemas de alta dirección pública ya consolidados, que puedan entregar oportunidades de desarrollo al sistema chileno, El Banco Mundial, hizo una donación de US\$450.800 a la República de Chile y acordó con el Ministerio de Hacienda, encomendar al Servicio Civil la formulación y gestión de un proyecto destinado al fortalecimiento del sistema de alta dirección pública, que considera tres objetivos específicos: mejorar la calidad, uso y oportunidad de la información que dispone el Servicio Civil para la gestión y desarrollo del sistema de Alta Dirección Pública; mejorar la competitividad y sustentabilidad de la política de remuneraciones, a partir de la experiencia internacional comparada, aplicada a la realidad del sector público chileno, de manera de ser consistentes con los principios de sustentabilidad fiscal y equidad entre los servicios del Estado; y mejorar el desempeño de los altos directivos públicos a través de prácticas de acompañamiento, entrenamiento, monitoreo y estimación de su desempeño, y uso de incentivos no monetarios. El proyecto inició actividades (efectividad) en julio de 2013 y tiene un horizonte de ejecución a febrero de 2016. Durante 2013 se realizó la primera actividad, que consistió en la extensión del estudio de remuneraciones ADP iniciado el 2011, con el propósito de analizar la situación de compensaciones y prácticas asociadas para la Alta Dirección Pública de I y II nivel jerárquico; que permita generar conocimiento comparado con el sector privado y que apoye al sistema de compensaciones aplicable al sector público en el desarrollo de información y herramientas objetivas de gestión de recursos humanos.

Obtención de la Certificación ISO 9001:2008. En octubre se concluyó exitosamente con la auditoría de certificación de los procesos de Gestión del Premio Anual por Excelencia Institucional y Asesorías en Gestión de Personas, Así como la recertificación de los procesos de reclutamiento y selección ADP de I y II Nivel. Esta certificación le permite al Servicio Civil acreditar que los procesos se realizan conforme a los procedimientos, reglamentos y leyes vigentes y además proporciona una herramienta para el mejoramiento continuo y sistemático.

2. Desafíos para el año 2014

Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública y trabajo con Altos Directivos Públicos.

- **Concursos de Altos Directivos Públicos.** Se proyecta realizar 396 concursos de Alta Dirección Pública; 65 cargos de I Nivel jerárquico y 331 de II Nivel jerárquico, con un presupuesto (glosa) para estos efectos de M\$3.977.194. Específicamente, se consideran M\$ 3.578.159 para pago de consultoras de evaluación y búsqueda de candidatos y M\$237.600 en publicaciones (diario de circulación nacional, además de diarios regionales).

Mantención de los estándares de tiempos, eficiencia y calidad de los concursos ADP.

Históricamente los años en los cuales se instala un nuevo Gobierno, los procesos de selección aumentan exponencialmente su número, por lo tanto el desafío contempla mantener la calidad en los procesos realizados, como el cumplimiento de los plazos establecidos, entendiendo que para las nuevas autoridades la entrega de candidatos de calidad y en un plazo acotado, es relevante para la gestión de sus servicios.

- **Jornadas de fortalecimiento de la gestión de los actores relevantes.** Se contempla realizar jornadas de capacitación a la cual serán invitados los Representantes Ministeriales y Representantes de Servicios que inician funciones, con la finalidad de entregarles conocimientos respecto al rol que cumplen en los procesos de reclutamiento y selección de altos directivos públicos. Además de la realización de capacitación a los Directores de gestión de cada Ministerio, para explicarles la importancia de su rol de coordinador con el Servicio Civil.
- **Implementación de la Ley N° 20.501 de Calidad y Equidad en la Educación.** En el área de educación se proyecta realizar 40 concursos de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal, DAEM, y 1.000 concursos de Directores de Establecimientos de Educación Municipal.
- **Proyecto Banco Mundial: Fortalecimiento del sistema de Alta Dirección Pública.** Durante 2014, en el ámbito de este proyecto, corresponde realizar 5 consultorías en las temáticas de procesos de reclutamiento y selección, remuneraciones e incentivos no monetarios y acompañamiento y desarrollo para potenciar el desempeño de los altos directivos públicos.
- **Seguimiento y Desarrollo de Directivos Públicos.** Se trabajará en la aprobación del nuevo reglamento para la regulación de los convenios de desempeño para los altos directivos públicos, propuesta que incorpora una serie de modificaciones que simplificarán los trámites de suscripción de este instrumento.

Seguirán ejecutándose jornadas de inducción para los Altos Directivos Público de I y II niveles jerárquicos nombrados durante el año 2014, asimismo, se llevarán a cabo jornadas directivas y seminarios que faciliten la generación de redes e interacción entre los Altos Directivos Públicos de una misma región, o macro zonas del país.

Fortalecimiento de Dirección, Políticas y Herramientas de Gestión de Personas en los Servicios Públicos.

- **Diseño e implementación de Política de Gestión de Personas en la Administración del Estado.** En el marco del Instructivo Presidencial N° 003 del 7 de noviembre 2013, resulta trascendental para las instituciones públicas, avanzar en el perfeccionamiento de la gestión de personas, como eje central de la modernización del estado. En este ámbito, uno de los desafíos 2014 es impulsar en 193 instituciones de la Administración Central del Estado, un cambio planificado para fortalecer la calidad de las políticas de personas, mediante la asesoría del Servicio Civil en el diseño/rediseño e implementación de sus políticas.
- **Plan de Reformas a la Gestión del Ministerio de Hacienda.** El plan de Reforma a la Gestión del Estado (ChileGestiona) impulsa a los Subsecretarios a supervisar la gestión que los servicios públicos hacen de su sector. Para el año 2014 participan 18 subsecretarías y 71 servicios y organismos públicos, y su principal tarea será la de impulsar la adopción de políticas formales descentralizadas de Gestión de Personas, a través de la implementación y monitoreo del cumplimiento del Instructivo Presidencial dictado para los efectos, cuyo objetivo central es fortalecer la calidad de las prestaciones que las instituciones entregan a la ciudadanía.
- **Convenios de Asesoría Estratégica.** Continuando con la implementación de un modelo de consultoría integral orientado a apoyar los procesos de modernización de las instituciones públicas, se espera aumentar la cobertura de convenios de colaboración, de modo de impactar al mayor número de funcionarios públicos. A través de la suscripción de estos convenios, se continuará avanzando en la modernización de la gestión de personas en el Estado, considerando la estrategia de cada institución y con productos y desarrollos a la medida de las necesidades de cada servicio, todo en beneficio de entregar un servicio de excelencia a la ciudadanía.
- **Medición y mejores prácticas en capacitación.** Durante el 2014 se continuará con la medición de la capacitación con foco en la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo, incorporando 9 servicios.
- **Gestión del Desempeño.** De igual forma que en el punto anterior, durante el año 2014 se incorporarán a la medición de servicios públicos que cuentan con un sistema efectivo de retroalimentación del desempeño individual, 20 nuevas instituciones, alcanzando con ello al final del período, a un universo total de 71 servicios públicos dentro del programa de medición.

- **Diseño de propuestas de reforma a la función pública en materias legales y de gestión.** Se trabajará en la redacción de una nueva propuesta de modificación normativa en ámbitos propios de la gestión de personas. La propuesta será elaborada por profesionales del Servicio Civil, por lo cual no se contemplan recursos adicionales para su ejecución y corresponde a uno de los indicadores de desempeño formulados para el ejercicio 2014.
- **Mejoramiento de la gestión de proveedores de RR.HH. del Estado.** El año 2012 - por primera vez - el Servicio Civil, en alianza con ChileCompra, participó en el diseño del convenio marco para la provisión de servicios de RR.HH. al Estado, con más de 153 oferentes. Durante el 2014, se continuará con la publicación de evaluaciones de calidad de los servicios que se prestan al Estado, innovación que contribuirá a mejorar la calidad de las compras públicas.
- **Gestión del Clima Laboral.** Se contempla el desarrollo de un programa de orientación y asesoría en gestión del clima laboral en los servicios públicos para fortalecer la satisfacción y el compromiso de los funcionarios públicos, mejorando las condiciones de trabajo, fortaleciendo la equidad organizacional, la integración trabajo y familia, y las oportunidades de desarrollo personal y profesional.
- **Mejoramiento de la calidad del servicio a la ciudadanía.** El Servicio Civil, en conjunto con SEGPRES e IPS, certificará durante el 2014 a cerca de 300 nuevos especialistas en servicio a la ciudadanía, en el marco del programa ChileAtiende. Esta iniciativa pionera busca sentar las bases de un nuevo estándar de calidad de servicio, el que podrá ser replicado a otras instituciones públicas.
- **Reportabilidad en gestión de personas.** Durante el año 2014 el Servicio Civil estará en condiciones de entregar a subsecretarios y jefes de servicio informes de gestión con datos relevantes sobre ausentismo, horas extraordinarias y dotación en general. Progresivamente, se incorporarán nuevas temáticas e indicadores, como capacitación y evaluación del desempeño, con tal de conformar un “panel de control” sobre gestión de personas que permita a la autoridad comparar sus resultados con los de años anteriores y con los de otros servicios.

Fortalecimiento de los procesos internos, para el cumplimiento de la misión institucional.

- **Certificación ISO 9001:2008.** El año 2014 contempla la ampliación del alcance de la certificación de nuestro Sistema de Gestión de Calidad, dado que durante el año 2013, se implementaron nuevos procesos de acuerdo al Plan Trienal comprometido por la DNSC. Para el caso de la Subdirección de Alta Dirección Pública se incluyeron los procesos de Reclutamiento y selección de Directores de Administración de Educación Municipal; y en el caso de la Subdirección de Desarrollo de las Personas, procesos de Asesorías en elaboración y suscripción de convenios de desempeño de ADP e Inducciones a ADP de II nivel jerárquico.

Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos.
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2013.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno.
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2013.
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo. (falta confirmar porcentaje de incremento)
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional.
- Anexo 10: Premios y Reconocimientos Institucionales.

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

| Tipo de norma | Número | Nombre/Título | ¿Publicado en el Diario Oficial? (Sí/No) | Fecha de Publicación (dd/mm/aaaa) |
|-----------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------|
| Ley | 18575 | Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado | SI | 05/12/1986 |
| Ley | 19880 | Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración Pública del Estado | SI | 29/05/2003 |
| Ley | 19882 | Título III De la Dirección Nacional del Servicio Civil. | SI | 23/06/2003 |
| Ley | 19882 | Título VI Del Sistema de Alta Dirección Pública. | SI | 23/06/2003 |
| Ley | 19882 | Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos. | SI | 23/06/2003 |
| D.F.L. | 26 | Establece Plantas de Personal y Régimen de Remuneraciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil. | SI | 30/10/2003 |
| Decreto Supremo | 382 | Establece Reglamento del Registro de Consultores Especializados. | SI | 23/08/2004 |
| Decreto Supremo | 1029 | Aprueba Reglamento del Comité Consultivo establecido en el Artículo 5°, inciso segundo y tercero, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Título III de la Ley N° 19882. | SI | 14/11/2005 |
| Decreto Supremo | 859 | Aprueba Reglamento del Consejo de Alta Dirección Pública establecido en la Ley N° 19882. | SI | 12/12/2005 |
| Decreto Supremo | 1580 | Aprueba Reglamento que regula formulación y funcionamiento de los convenios de desempeño para los Altos Directivos Públicos establecidos en el párrafo 5° del Título VI de la Ley N° 19882. | SI | 20/03/2006 |
| Decreto Supremo | 88 | Establece Nuevo Reglamento del Premio Anual por Excelencia Institucional, del artículo sexto de la Ley N° 19.882. | SI | 13/03/2007 |
| Ley | 20212 | Modifica Leyes N° 19553, N° 19882, y otros cuerpos legales, con el objeto de incentivar el desempeño de funcionarios públicos. | SI | 29/08/2007 |

| Tipo de norma | Número | Nombre/Título | ¿Publicado en el Diario Oficial? (Sí/No) | Fecha de Publicación (dd/mm/aaaa) |
|--------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------|
| Ley | 20261 | Crea Examen Único Nacional de conocimientos de Medicina e incorpora cargos que indica al Sistema de Alta Dirección Pública y modifica Ley N° 19664. | SI | 19/04/2008 |
| Instructivo Presidencial | 007 | Instructivo Presidencial sobre el Adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública. | NO | 02/11/2010 |
| Decreto Supremo | 1252 | Establece Reglamento del para el Programa de Becas de 400 becas concursables que establece el artículo cuarto de la Ley N° 19882. | SI | 30/04/2011 |
| Instructivo Presidencial | 001 | Sobre el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública | NO | 10/04/2013 |

- Misión Institucional

Fortalecer la capacidad de los servicios públicos en el desarrollo e implementación de políticas y prácticas de gestión de personas, para aumentar la productividad y la calidad de los bienes y servicios que requiere la ciudadanía.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2013

| Número | Descripción |
|--------|-------------|
|--------|-------------|

- | | |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Participar activamente en el proceso de desarrollo y modernización del Estado, velando por un eficiente uso de sus recursos humanos y de sus instituciones. |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- Objetivos Estratégicos

| Número | Descripción |
|--------|-------------|
|--------|-------------|

- | | |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Diseñar y promover políticas y prácticas de personas en la Administración Central del Estado, contribuyendo a mejorar la eficiencia y la eficacia en la gestión de personas en los servicios públicos |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Fortalecer la Dirección Pública, poniendo a disposición de los directivos, herramientas destinadas a mejorar la gestión pública, tales como: actividades de formación y/o capacitación; asesoría técnica y legal a las instituciones y los directivos; guías metodológicas, entre otras. |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Proveer oportunamente candidatos/as idóneos y elegibles para liderar los servicios y organismos del Sistema de Alta Dirección Pública I y II Nivel Jerárquico, seleccionados a través de concursos públicos, abiertos, no discriminatorios y basados en el mérito; y promover la excelencia de los procesos de selección de directivos de III Nivel Jerárquico. |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

| Número | Nombre - Descripción | Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 1 | Diseño de Reformas y Políticas de gestión de personas para los servicios Públicos. Se refiere a todas aquellas orientaciones, lineamientos, propuestas y/o definiciones que emanen de la Dirección Nacional del Servicio Civil, en relación con la gestión estratégica de personas en el sector público. | 1 |
| 2 | Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público. Consiste en todas aquellas asesorías destinadas a perfeccionar la gestión directiva y de personas en el sector público, dirigidas a autoridades de gobierno, jefes de servicio y unidades de gestión de personas de ministerios y servicios. | 2 |
| 3 | Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público. Considera todas aquellas acciones de seguimiento, evaluación y mejoramiento relativas a la implementación de políticas y prácticas de gestión de personas que correspondan a la Dirección Nacional del Servicio Civil. | 2 |
| 4 | Formación, acompañamiento y capacitación en gestión directiva de personas en el sector público. Se refiere a todas aquellas actividades de formación, capacitación y acompañamiento en todo el ciclo de vida laboral, orientadas al desarrollo, fortalecimiento y mejoramiento de las competencias y habilidades en directivos y funcionarios públicos. | 2 |
| 5 | Selección de Directivos Públicos. Considera el desarrollo de los procesos de reclutamiento y selección destinados a proveer cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, desde la definición de los perfiles de selección hasta la entrega de las nóminas de candidatos a la autoridad encargada de efectuar el respectivo nombramiento. Del mismo modo, considera una asesoría especializada a los servicios públicos, contribuyendo a proveer eficazmente los cargos de tercer nivel jerárquico y la difusión del sistema de alta dirección pública. | 3 |

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

| Número | Nombre |
|--------|-------------------------------------------------------|
| 1 | Presidente de la República |
| 2 | Ministros |
| 3 | Subsecretarios |
| 4 | Altos Directivos Públicos |
| 5 | Consejo de Alta Dirección Pública |
| 6 | Jefes Superiores de Servicios |
| 7 | Unidades de Personal o Recursos Humanos (o similares) |
| 8 | Servicios Públicos |
| 9 | Funcionarios Públicos |
| 10 | Asociaciones de Funcionarios |

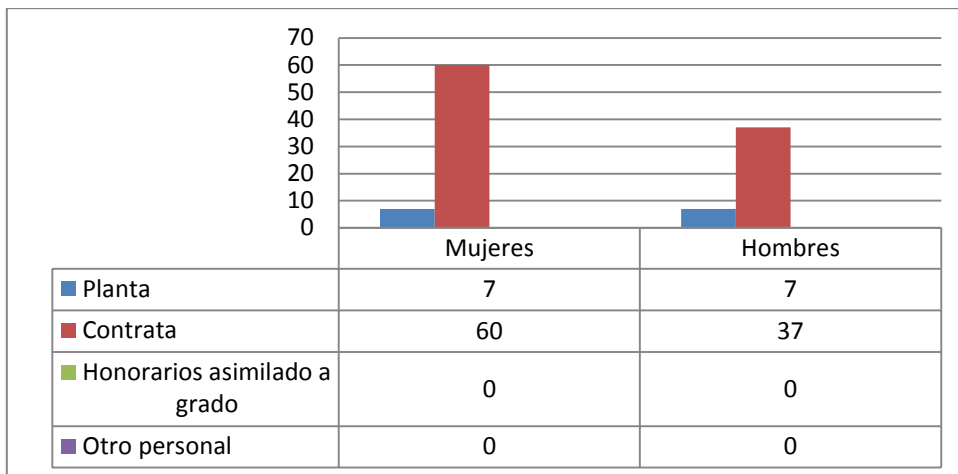
c) Principales Autoridades

| Cargo | Nombre |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Director Nacional | Carlos Williamson Benaprés |
| Jefa Gabinete Director | María Fernanda Vicuña Ureta |
| Subdirector de Alta Dirección Pública | Solange Garraud de Mainvilliers |
| Subdirector de Desarrollo de las Personas | Alejandro Weber Pérez |
| Jefe de División de Gestión Interna | Lorena Pérez Arteaga |
| Jefe División Jurídica | Francisco Silva Durán |
| Jefe Área de Planificación y Desarrollo | Pedro Montero Iglesias |
| Jefe Área de Comunicaciones | Raul Madrid Meza |
| Secretaria Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública | Mariana George- Nascimento |

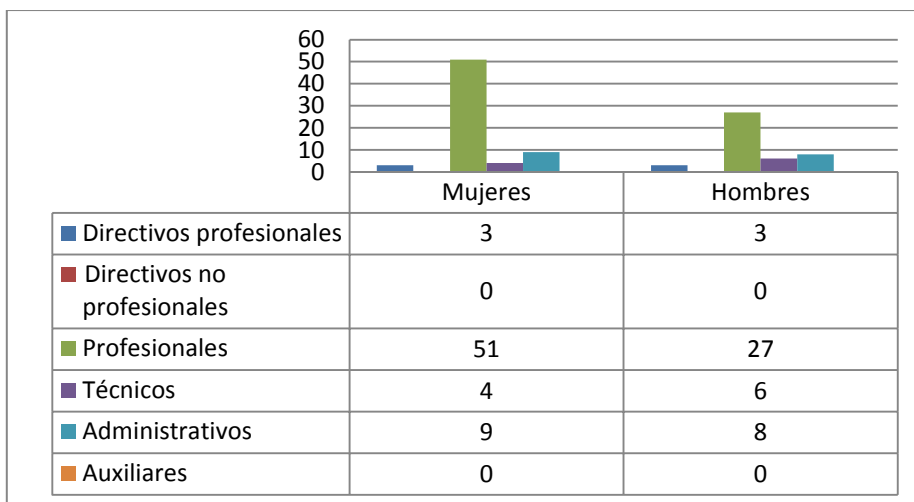
Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2013⁴ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

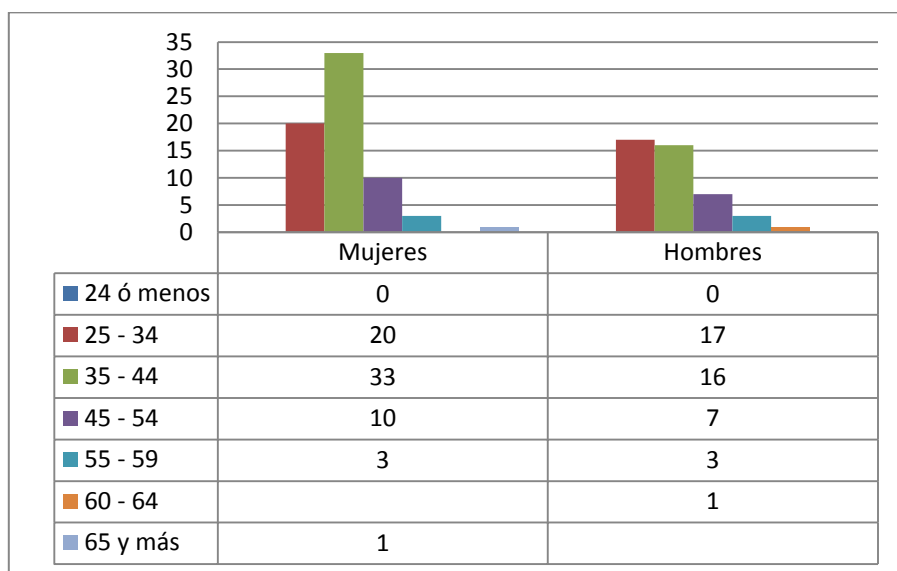


-Dotación Efectiva año 2013 por Estamento (mujeres y hombres)

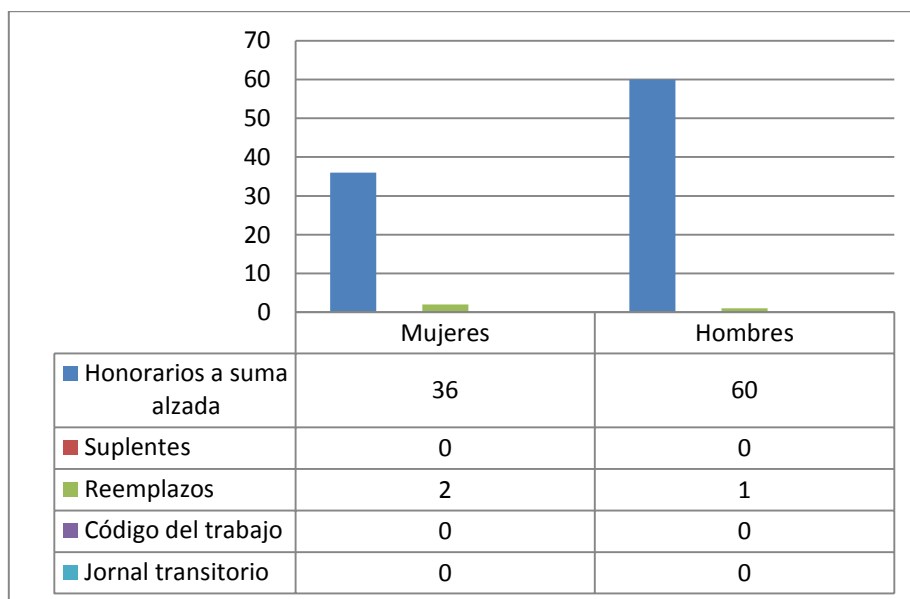


⁴ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2013. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2013 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación año 2013⁵, por tipo de contrato



⁵ Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2013.

c) **Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

| Cuadro 1 | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------|--------|-------|
| Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de Cálculo | Resultados | | Avance | Notas |
| | | 2012 | 2013 | | |
| 1. Reclutamiento y Selección | | | | | |
| 1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección | $(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$ | 60.00 | 100.00 | 166.66 | (1) |
| 1.2 Efectividad de la selección | $(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$ | 100.0 | 100.0 | 100.0 | (2) |
| 2. Rotación de Personal | | | | | |
| 2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva. | $(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$ | 6.52 | 1.80 | 362.22 | (3) |
| 2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación. | | | | | |
| • Funcionarios jubilados | $(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$ | 0.0 | 0.0 | - | |
| • Funcionarios fallecidos | $(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$ | 0.0 | 0.0 | - | |
| • Retiros voluntarios | | | | | |
| ○ con incentivo al retiro | $(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$ | 0.0 | 0.0 | - | |
| ○ otros retiros voluntarios | $(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$ | 4.35 | 1.80 | 241.67 | (4) |
| • Otros | $(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$ | 2.17 | 0.0 | 0.0 | (5) |
| 2.3 Índice de recuperación de funcionarios | $N^{\circ} \text{ de funcionarios ingresados año } t / N^{\circ} \text{ de funcionarios en egreso año } t$ | 1.60 | 0.50 | 320 | (6) |

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

| Indicadores | Fórmula de Cálculo | Resultados | | Avance | Notas |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|--------|-------|
| | | 2012 | 2013 | | |
| 3. Grado de Movilidad en el servicio | | | | | |
| 3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal. | $(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$ | 0.00 | 0.00 | - | |
| 3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados. | $(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$ | 10.67 | 9.91 | 92.88 | (7) |
| 4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal | | | | | |
| 4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva. | $(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$ | 91.30 | 81.08 | 88.81 | (8) |
| 4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario. | $\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t})}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}}$ | 63.57 | 35.58 | 55.97 | (9) |
| 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia | $(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$ | 28.57 | 55.00 | 192.51 | (10) |
| 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva. | $\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$ | 0.00 | 0.00 | - | (11) |
| 5. Días No Trabajados | | | | | |
| 5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo. | | | | | |
| • Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1). | $(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$ | 0.58 | 0.73 | 79.45 | (12) |
| • Licencias médicas de otro tipo | $(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$ | 0.27 | 0.63 | 42.86 | (13) |

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

| Indicadores | Fórmula de Cálculo | Resultados | | Avance | Notas |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|--------|-------|
| | | 2012 | 2013 | | |
| 5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones. | $(N^{\circ} \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$ | 0.005 | 0.002 | 250.00 | (14) |
| 6. Grado de Extensión de la Jornada | | | | | |
| Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario. | $(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/ \text{Dotación efectiva año } t$ | 8.63 | 7.32 | 117.90 | (15) |
| 7. Evaluación del Desempeño | | | | | |
| 7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones. | $N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$ | 100.0 | 100.0 | | |
| | $N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$ | - | - | | |
| | $N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 3 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$ | - | - | | |
| | $N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 4 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$ | - | - | | |
| 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado. | SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. | SI | SI | | |
| 8. Política de Gestión de Personas | | | | | |
| Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta | SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. | SI | SI | | (16) |

Notas

- (1) El indicador muestra un avance de 166.6, en consideración a que el servicio estableció un procedimiento de reclutamiento y selección, consolidado en el año 2012 e implementado para selección de los nuevos cupos de dotación.
- (2) El indicador se mantiene, en consideración a que al realizar procesos de reclutamiento y selección con perfiles de cargos determinados con anterioridad, lo hace más eficiente, al mismo tiempo, las nuevas personas incorporadas participaron del programa de inducción institucional, que permitió su mejor acompañamiento organizacional y por tanto mejor desempeño laboral, lo que significó su continuidad laboral para el año 2014.

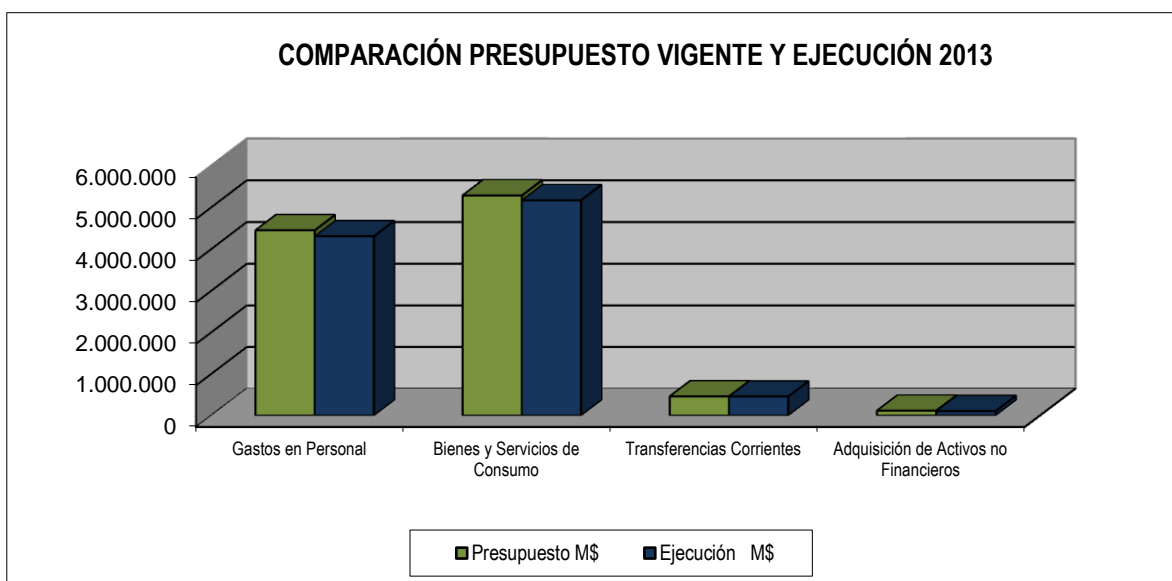
- (3) Este indicador muestra un avance de 362.22, debido a que existieron menos egresos de la dotación, debido a renuncias voluntarias (2) para el periodo.
- (4) Este indicador muestra un avance de 241.67, debido a que hubo solo (2) renuncias voluntarias en el año 2013 en comparación al año 2011 que hubo (4) desvinculaciones por esta causa, al mismo tiempo que el total de dotación aumento en 17 cupos para el año 2013.
- (5) Este indicador muestra un avance, en consideración a que en el periodo no existió ninguna desvinculación no voluntaria.
- (6) Este indicador muestra un avance de 320, debido a que en el periodo hubo 2 renuncias voluntarias y 1 ingreso, el cupo adicional generado fue la incorporación a la dotación de una persona que prestaba servicios a honorarios a suma alzada en la institución.
- (7) Este indicador muestra un avance menor de 100, debido a que la situación de mejoramientos de grado en el servicio se realizó principalmente entre los años 2010 y 2011, concentrándose para el año 2013 la generación de nuevas vacantes en la dotación.
- (8) Este indicador muestra un avance menor a 100, en consideración que para el año 2013, se privilegió focalizar las acciones de capacitación para funciones específicas a nivel organizacional, más que un enfoque en cobertura. De esta forma se capacitó al personal que ejerce jefaturas intermedias y al personal que cumple labores administrativas y técnicas.
- (9) El indicador muestra un bajo nivel de avance, debido a que las acciones de capacitación a diferencia del año 2012, incorporó un número reducido de personal que realizó estudios de diplomado a través del fondo concursable de capacitación, privilegiando acciones de formación vinculadas a talleres y cursos específicos.
- (10) Este indicador muestra un avance 192.51, en consideración a que el Servicio decidió ampliar la medición de transferencia a once acciones específicas del PAC 2013, en base al aprendizaje desarrollado de las acciones que se habían realizado en esta materia durante el 2012.
- (11) El Servicio no otorga becas por los conceptos señalados.
- (12) Este indicador muestra un avance menor de 100, en consideración a que durante el año 2013 un funcionario tuvo una intervención quirúrgica, que lo tuvo ausente de la institución por un periodo prolongado.
- (13) Este indicador presenta un avance menor a 100, debido a que hubo (7) funcionarias que tuvieron licencias maternales (pre y post natal), como también licencias tipo 3.
- (14) Este indicador muestra un avance de 250.0, en consideración a que durante el año 2013, sólo hubo (1) permisos sin goce de remuneraciones por 3 días y un aumento de dotación.
- (15) Este indicador muestra un avance de 117.97, en consideración a que en el año 2013, debido al aumento de dotación en (17) cupos, existió más horas personas para realizar las funciones asignadas.
- (16) Se hace presente que si bien el Servicio contaba con una Política de Gestión de Personas desde el año 2007, el año 2013, se realizó una nueva Política de Gestión de Personas, que contiene los lineamientos del Instructivo Presidencial N° 3 de 20013.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

La Dirección Nacional del Servicio Civil, presentó para el año 2013 una ejecución devengada de M\$10.236.190, lo que significa un 98 % respecto del total del presupuesto vigente.

| Conceptos | Presupuesto M\$ | Ejecución M\$ | % |
|---------------------------------------|-----------------|---------------|--------|
| Gastos en Personal | 4.449.208 | 4.306.154 | 96,78% |
| Bienes y Servicios de Consumo | 5.285.407 | 5.169.831 | 97,81% |
| Transferencias Corrientes | 460.177 | 455.323 | 98,95% |
| Adquisición de Activos no Financieros | 113.745 | 103.945 | 91,38% |



La ejecución de concursos públicos de la ley N° 19.882, en lo que se refiere a gasto de publicaciones y consultoras ascendió a M\$ 3.804.667 un 24% más que al año 2012 cuyo monto ascendió a M\$3.069.415.-

| Concepto | Monto M\$ |
|------------------------|------------------|
| Publicaciones I nivel | 67.071 |
| Publicaciones II nivel | 298.986 |
| Consultoras I nivel | 937.865 |
| Consultoras II nivel | 2.500.745 |
| Total | 3.804.667 |

Cuadro 2
Ingresos y Gastos devengados año 2012 – 2013

| Denominación | Monto Año 2012 M\$ ⁶ | Monto Año 2013 M\$ | Notas |
|---------------------------------------|------------------------------------|-----------------------|-------|
| INGRESOS | 8.440.023 | 10.236.190 | |
| TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 73.927 | 820.104 | (1) |
| OTROS INGRESOS CORRIENTES | 55.569 | 96.080 | (2) |
| APORTE FISCAL | 8.310.527 | 9.320.006 | (3) |
| GASTOS | 8.443.749 | 10.127.810 | |
| GASTOS EN PERSONAL | 3.703.002 | 4.306.164 | (4) |
| BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO | 4.527.849 | 5.169.996 | (5) |
| TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 1.134 | 455.324 | (6) |
| OTROS GASTOS CORRIENTES | - | | |
| ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS | 118.729 | 104.145 | |
| SERVICIO DE LA DEUDA | 93.035 | 92.181 | |
| RESULTADO | -3.726 | 108.380 | |

Notas:

- (1) El incremento de la ejecución de la cuenta de ingresos transferencias corrientes del año 2013 respecto del año 2012 obedece a que durante el año 2013, se incorporaron recursos adicionales por parte de la Subsecretaría de Educación para la implementación de la ley 20.501 de Calidad y Equidad de Educación en lo que concierne al Servicio Civil.
- (2) El incremento de otros ingresos corrientes en relación al año anterior, obedece a que el año 2012 se recuperaron un total de 130 licencias médicas, y para el año 2013 se recuperaron un total de 208 lo que significó un aumento respecto del presupuesto inicial.
- (3) El incremento del aporte fiscal del año 2013 respecto del 2012, se justifica principalmente por la incorporación de recursos para la implementación y operación de las actividades que le corresponde al Servicio Civil en el marco de la Ley 20.501 de Calidad y Equidad en la Educación y para otorgar el Incentivo de Gestión, a aquellos servicios que lograron avances en sus indicadores de gestión institucional.

⁶ La cifras están expresadas en M\$ del año 2013. El factor de actualización de las cifras del año 2012 es 1,01797128.

- (4) Con respecto al incremento del gasto en personal, el mayor gasto se justifica por el aumento de dotación (17) y el aumento de la glosa de honorarios a suma alzada en el marco de la implementación y operación de la ley 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación, para el pago de personal (equipo) y de los Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública.
- (5) El incremento del subtítulo 22, respecto del año 2012, se justifica por el aumento de los recursos correspondientes a la glosa de concursos públicos, Ley 19.882 y por los recursos para la implementación de la Ley 20.501, ya indicada.
- (6) El incremento en la cuenta de gastos en Transferencias Corrientes respecto del año 2012, obedece a que incorporaron recursos para otorgar el Fondo de Incentivo de Gestión a aquellos servicios que lograron avances en sus indicadores de gestión institucional. El 2013, un total de siete (7) servicios públicos y cinco (5) Subsecretarías, les fueron asignados estos recursos.

b) Comportamiento Presupuestario año 2013

| Cuadro 3 | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------|------|-------|---------------------------------------------------|---------------------|-------------------|------------------------------|-----------------|-------|
| Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2013 | | | | | | | | |
| Subt. | Item | Asig. | Denominación | Presupuesto Inicial | Presupuesto Final | Ingresos y Gastos Devengados | Diferencia | Notas |
| | | | INGRESOS | 9.398.026 | 10.406.560 | 10.236.190 | 170.370 | |
| 05 | | | TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 1.133.861 | 1.019.348 | 820.104 | 199.244 | (1) |
| 08 | | | OTROS INGRESOS CORRIENTES | 31.364 | 61.364 | 96.080 | -34.716 | |
| | 01 | | Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas | 31.145 | 61.145 | 94.462 | -33.317 | (2) |
| | 99 | | Otros | 219 | 219 | 1.618 | -1.399 | |
| 09 | | | APORTE FISCAL | 8.232.801 | 9.325.848 | 9.320.006 | 5.842 | |
| | 01 | | Libre | 8.134.778 | 9.227.825 | 9.227.825 | | |
| | 03 | | Servicio de la Deuda Externa | 98.023 | 98.023 | 92.181 | 5.842 | |
| | | | GASTOS | 9.398.036 | 10.406.570 | 10.127.810 | 278.760 | |
| 21 | | | GASTOS EN PERSONAL | 3.652.058 | 4.449.208 | 4.306.164 | 143.044 | (3) |
| 22 | | | BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO | 5.033.116 | 5.285.407 | 5.169.996 | 115.411 | (4) |
| 24 | | | TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 520.160 | 460.177 | 455.324 | 4.853 | |
| | 01 | | Al Sector Privado | 11.834 | 3.834 | 1.227 | 2.607 | |
| | | 003 | Fondo de Becas Ley N° 19.882 | 11.834 | 3.834 | 1.227 | 2.607 | |
| | 03 | | A Otras Entidades Públicas | 508.326 | 456.343 | 454.097 | 2.246 | |
| | | 251 | Incentivo de Gestión | 508.326 | 456.343 | 454.097 | 2.246 | |
| 29 | | | ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS | 94.669 | 113.745 | 104.145 | 9.600 | |
| | 04 | | Mobiliario y Otros | 1.029 | 17.105 | 13.126 | 3.979 | |
| | 05 | | Máquinas y Equipos | 1.029 | 7.029 | 6.342 | 687 | |
| | 06 | | Equipos Informáticos | 25.725 | 36.725 | 36.724 | 1 | |
| | 07 | | Programas Informáticos | 66.886 | 52.886 | 47.953 | 4.933 | |
| 34 | | | SERVICIO DE LA DEUDA | 98.033 | 98.033 | 92.181 | 5.852 | |
| | 02 | | Amortización Deuda Externa | 83.164 | 83.164 | 81.005 | 2.159 | |
| | 04 | | Intereses Deuda Externa | 14.859 | 14.859 | 11.176 | 3.683 | |
| | 07 | | Deuda Flotante | 10 | 10 | | 10 | |
| | | | RESULTADO | -10 | -10 | 108.380 | -108.390 | |

Notas:

Dentro del subtítulo 22, el concepto de Concursos Públicos de Altos Directivos Públicos, fue el más relevante en términos de ejecución presupuestaria, dado que el gasto en consultoras y publicaciones ascendió a M\$ 3.804.667 equivalente a un incremento del 24% respecto del año 2012.-

Detalle de las diferencias más significativas:

- (1) La menor ejecución en la transferencia corriente, se justifica por la subejecución de los recursos correspondientes a la implementación y operación de la Ley 20.501 de calidad y Equidad de la Educación, específicamente, por el menor número de procesos de concursos que fueron ejecutados en relación a los proyectados originalmente y que afectan directamente el pago de los Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública (CADP); pasajes y traslados del equipo, entre otros.
- (2) La mayor ejecución de la asignación otros ingresos corrientes en relación al año anterior, obedece a que el año 2012 se recuperaron un total de 130 licencias médicas, y para el año 2013 se recuperaron un total de 208.
- (3) El menor gasto del subtítulo 21 en relación al presupuesto vigente, obedece a que se produjo un menor gasto en honorarios de los Representantes del CADP dado que se realizaron menos procesos asociados a concursos DEE que los proyectados. Además, durante el año se produjeron vacantes por renunciaciones cuya provisión no fue posible materializar antes del término de los procesos de selección respectivos.
- (4) El menor gasto efectuado en el subtítulo 22 está vinculado a la nota (1), que en este caso, obedece a que no se ejecutaron la totalidad de gastos por arriendo de oficinas en regiones proyectados ya que sólo se arrendaron tres (3) de las cinco (5) oficinas consideradas inicialmente. Por otra parte, las oficinas comenzaron su operación a partir del segundo semestre del año. Adicionalmente, algunas actividades regionales (capacitación) se realizaron sin costos para el Servicio Civil (uso de infraestructura regional).

c) Indicadores Financieros

| Cuadro 4 | | | | | | | |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|------|------|-------------------|-------|
| Indicadores de Gestión Financiera | | | | | | | |
| Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo | | | Avance 2013/ 2012 | Notas |
| | | | 2011 | 2012 | 2013 | | |
| Comportamiento del Aporte Fiscal (AF) | AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales[3]) | % | 90% | 81% | 88% | 108% | (1) |
| | [IP Ley inicial / IP devengados] | % | 21% | 28% | 33% | 117% | (2) |
| Comportamiento de los Ingresos Propios (IP) | [IP percibidos / IP devengados] | % | 100% | 100% | 100% | 100% | |
| | [IP percibidos / Ley inicial] | % | 472% | 357% | 306% | 86% | (3) |
| Comportamiento de la Deuda Flotante (DF) | [DF/ Saldo final de caja] | % | 0% | 0% | 0% | 0% | |
| | (DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos) | % | 99% | 81% | 19% | 0% | (4) |

Notas:

- (1) El año 2013 se presentó un incremento en el comportamiento presupuestario del aporte fiscal respecto al año 2012, aumentando de 81% a un 88%.
- (2) El año 2013 la diferencia entre el presupuesto inicial y el ingreso efectivo de los ingresos propios fue mayor al del año 2012, mejorando en un 117%.
- (3) La diferencia de los ingresos propios percibidos el año 2013, respecto del presupuesto Ley fue mayor no así respecto del año 2012, dado que dicho monto fue rebajado para el periodo 2013.
- (4) El porcentaje de la deuda flotante, respecto del saldo final del año 2013 disminuyó respecto del año 2012, indicando un mejor comportamiento.

d) Fuente y Uso de Fondos

| Cuadro 5 | | | | |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------|----------------|----------------|
| Análisis del Resultado Presupuestario 2013 | | | | |
| Código | Descripción | Saldo Inicial | Flujo Neto | Saldo Final |
| FUENTES Y USOS | | 47.421 | 108.395 | 155.816 |
| Carteras Netas | | - | 23.757 | 23.757 |
| 115 | Deudores Presupuestarios | - | 24.117 | 24.117 |
| 215 | Acreedores Presupuestarios | - | -360 | -360 |
| Disponibilidad Neta | | 45.267 | 80.403 | 125.670 |
| 111 | Disponibilidades en Moneda Nacional | 45.267 | 80.403 | 125.670 |
| Extrapresupuestario neto | | 2.154 | 4.235 | 6.389 |
| 114 | Anticipo y Aplicación de Fondos | 2.154 | 4.234 | 6.388 |
| 116 | Ajustes a Disponibilidades | - | - | - |
| 119 | Traspos Interdependencias | - | - | - |
| 214 | Depósitos a Terceros | - | 1 | 1 |
| 216 | Ajustes a Disponibilidades | - | - | - |
| 219 | Traspos Interdependencias | - | - | - |

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

No aplica para el Servicio Civil

| Cuadro 6 | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------|-----------|---------------|
| Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2013 | | | | |
| Denominación | Ley Inicial | Presupuesto Final | Devengado | Observaciones |

f) Transferencias⁷

| Cuadro 7 | | | | | |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------|---------------|-------|
| Transferencias Corrientes | | | | | |
| Descripción | Presupuesto Inicial 2013[1] | Presupuesto Final2013[2] | Gasto Devengado | Diferencia[3] | Notas |
| | (M\$) | (M\$) | (M\$) | | |
| TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO | | | | | |
| Gastos en Personal | | | | | |
| Bienes y Servicios de Consumo | | | | | |
| Inversión Real | | | | | |
| Otros | | | | | |
| TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS | 508.326 | 456.343 | 454.097 | 2.246 | |
| Gastos en Personal | | | | | |
| Bienes y Servicios de Consumo | | | | | |
| Inversión Real | | | | | |
| Otros[4] A Otras Entidades Públicas (Incentivo de Gestión) | 508.326 | 456.343 | 454.097 | 2.246 | |
| TOTAL TRANSFERENCIAS | 508.326 | 456.343 | 454.097 | 2.246 | |

⁷ Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

f) Inversiones

No Aplica para el Servicio Civil

| Cuadro 8 | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------|
| Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2013 | | | | | | | |
| Iniciativas de Inversión | Costo Total Estimado | Ejecución Acumulada al año 2013 | % Avance al Año 2013 | Presupuesto Final Año 2013 | Ejecución Año 2013 | Saldo por Ejecutar | Notas |
| | (1) | (2) | (3) = (2) / (1) | (4) | (5) | (7) = (4) - (5) | |
| | | | | | | | |

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2013

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2013

| Cuadro 9 | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|---------------|---------------|---------------|----------------------------|------------------------------|--------|
| Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013 | | | | | | | | | | |
| Producto Estratégico | Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo | | | Meta " | Cum-ple SI/NO ⁸ | % Cumpli-miento ⁹ | No-tas |
| | | | | 2011 | 2012 | 2013 | 2013 | | | |
| | | (N° de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño en el año t/N° total de Servicios) *100 | % | N.M. | 20% | 27% | 27% | SI | 100.00% | |
| Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público. | Porcentaje de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño en el año t | | | | (39/193) *100 | (52/193) *100 | (52/193) *100 | | | |
| | Enfoque de Género: No | | | | | | | | | |
| | | (N° de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo en el año t/N° total de Servicios)*100 | % | N.M. | 20% | 25% | 25% | SI | 100.00% | |
| Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público. | Porcentaje de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo, en el año t. | | | | (41/204) *100 | (52/204) *100 | (52/204) *100 | | | |
| | Enfoque de Género: No | | | | | | | | | |

⁸ Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2013 es igual o superior a un 95% de la meta.

⁹ Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2013 en relación a la meta 2013.

Cuadro 9

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013

| Producto Estratégico | Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo | | | Meta " | Cumple SI/NO ⁸ | % Cumplimiento ⁹ | Notas |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|----------------|----------------|----------------|---------------------------|-----------------------------|-------|
| | | | | 2011 | 2012 | 2013 | 2013 | | | |
| Formación, acompañamiento y capacitación en gestión directiva de personas en el sector público. | Porcentaje de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento realizadas en el año t | (N° de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento en el año t / N° Total de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t) *100 | % | N.M. | 100% | 100% | 100% | SI | 100.00% | |
| | | | | | (260/260) *100 | (181/181) *100 | (349/349) *100 | | | |
| | | | | | H: 0 | H: 0 | H: 70 | | | |
| | | | | | M: 0 | M: 0 | (244/349) *100 | | | |
| | | | | | | | M: 30 | | | |
| | | | | | | | (105/349) *100 | | | |
| | Enfoque de Género: Si | Hombres: | | | | | | | | |
| | | Mujeres: | | | | | | | | |

Cuadro 9

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013

| Producto Estratégico | Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo | | | Meta " | Cumple SI/NO ⁸ | % Cumplimiento ⁹ | Notas |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|------|-----------|-----------|---------------------------|-----------------------------|-------|
| | | | | 2011 | 2012 | 2013 | 2013 | | | |
| Diseño de Reformas y Políticas de gestión de personas para los servicios públicos. | Porcentaje de ámbitos de gestión de personas cubiertos por propuestas de modificaciones o reformas al funcionamiento del sector público en materia de gestión de personas enviadas al Ministerio de Hacienda durante el año t | (Sumatoria de ámbitos de la gestión de personas cubiertos por propuestas de modificaciones o reformas al funcionamiento del sector público en materia de gestión de personas enviadas al Ministerio de Hacienda en el año t/N° de ámbitos de la gestión de personas cubiertos por propuestas programadas para ser enviadas en el año t)*100 | % | N.M. | 0% | 67% | 67% | SI | 100.00% | |
| | Enfoque de Género: No | | | | | (2/3)*100 | (2/3)*100 | | | |

Cuadro 9

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013

| Producto Estratégico | Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo | | | Meta " | Cumple SI/NO ⁸ | % Cumplimiento ⁹ | Notas |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------------|-----------------------------|-------|
| | | | | 2011 | 2012 | 2013 | 2013 | | | |
| Selección de Directivos Públicos. | Tiempo promedio de duración de concursos de I nivel jerárquico realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina de candidatos elegibles a la autoridad en el año t. | (Sumatoria del número de días corridos desde la fecha de publicación de la convocatoria hasta la fecha del oficio del envío de la nómina de candidatos a la autoridad para cargos de I nivel jerárquico/Total de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I nivel jerárquico.) | días | 82días (5096/62) | 112días (4684/42) | 79días (2131/27) | 90días (4320/48) | SI | 114.03% | 2 |

Enfoque de Género: No

Cuadro 9

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013

| Producto Estratégico | Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo | | | Meta " | Cumple SI/NO ⁸ | % Cumplimiento ⁹ | Notas |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------------|-------|
| | | | | 2011 | 2012 | 2013 | 2013 | | | |
| Selección de Directivos Públicos. | Tiempo promedio de duración de concursos de II nivel jerárquico realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina de candidatos elegibles a la autoridad en el año t. | (Sumatoria del número de días corridos desde la fecha de publicación de la convocatoria hasta la fecha del oficio de envío de la nómina de candidatos a la autoridad para cargos de II nivel jerárquico/Total de concursos con envío de nóminas en el año t para cargos de II nivel jerárquico) | días | 81días (25203/312) | 84días (20854/247) | 80días (20577/256) | 85días (19040/224) | SI | 105.75% | 3 |
| | Enfoque de Género: No | | | | | | | | | |

Cuadro 9

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013

| Producto Estratégico | Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo | | | Meta " | Cumple SI/NO ⁸ | % Cumplimiento ⁹ | Notas |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------|
| | | | | 2011 | 2012 | 2013 | 2013 | | | |
| Selección de Directivos Públicos. | Porcentaje de concursos para el total de cargos de II nivel jerárquico de servicios públicos adscritos y no adscritos que son declarados desiertos por Comité de Selección en el año t. | (Total de concursos para el total de cargos declarados desiertos por Comité de Selección en el año t / Total de concursos con declaración de desierto o con conformación de nómina en el año t) * 100 | % | 12% (43/355) *100 | 11% (27/254) *100 | 10% (24/230) *100 | 20% (45/224) *100 | SI | 192.62% | 4 |
| | Enfoque de Género: No | | | | | | | | | |
| Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público. | Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento o en el periodo t. | (N° de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t / N° total de cargos de ADP con nombramiento en el periodo t) * 100 | % | 88% (193/219) *100 | 95% (268/282) *100 | 100% (237/237) *100 | 90% (189/210) *100 | SI | 111.11% | 1 |
| | Enfoque de Género: No | | | | | | | | | |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio: | 100 % |
| Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas: | 0 % |
| Porcentaje de cumplimiento global del servicio: | 100 % |

Notas:

1.- La disminución en los tiempos promedios de los concursos para cargos de I nivel jerárquico, respecto a lo proyectado, se justifica por el impacto positivo del plan de capacitación anual a las empresas consultoras del nuevo convenio marco a cargo de realizar los procesos de selección. Adicional a esto, se debe considerar el nivel de tolerancia que considera la meta producto de la incertidumbre de los llamados a concurso para cargos no adscritos al sistema, los que por su naturaleza distinta, presentan una mayor variación en los tiempos de concurso. Dicha situación fue revisada en una mesa bilateral con DIPRES a principios de 2013.

3.- La disminución en los tiempos promedios de los concursos de II nivel jerárquico, respecto a lo proyectado, está relacionada con la disminución del promedio de días de los concursos de Jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal respecto del período anterior y en comparación con los cargos de nivel central. Lo anterior se ha logrado a través de la sensibilización realizada por los equipos del Servicio Civil a las Municipalidades, lo que implica un mejor y mayor conocimiento del proceso. Además, como se trata de concursos cuya metodología es levemente diferente a los de II Nivel de gobierno central, el aprendizaje efectivo demostrado tanto por las Municipalidades como también por las empresas consultoras del nuevo convenio marco, ha impactado positivamente en la disminución en los tiempos.

4.- En cuanto a las causas que influyeron positivamente en la disminución de los concursos declarados desiertos por Comité, una de ellas es la disminución en un 6% de la proporción de concursos realizados del Área Salud (cargos especialmente difíciles de proveer nóminas, respecto del año anterior, lo cual impacta positivamente en los resultados de la medición. Adicionalmente a ello, los niveles de postulación no disminuyeron como ocurrió en el período de 2008 a 2009 en un -7%, si no por el contrario, en el período 2012 a 2013 hubo un aumento de un +12%. Todo lo anterior se vio reforzado con la continuidad de la campaña de difusión, situación que ha permitido proveer de mayores y mejores candidatos a todos los concursos de ADP.

1.- En el mes de junio de 2012 se crea la Unidad de Seguimiento y Desarrollo de Directivos Públicos en la Subdirección de Desarrollo de las Personas del Servicio Civil. Producto de encontrarse en una etapa de instalación, se determinó disminuir la meta asociada a este indicador a un 90% (vs un 94,62%, año anterior). Posteriormente, fruto de un trabajo de planificación y organización, se definieron procesos estándares de asesoría (hoy en proceso de certificación de calidad ISO 9001) y se fortaleció el equipo administrativo. Lo anterior permitió alcanzar rápidamente niveles óptimos de funcionamiento con un impacto positivo en los resultados por sobre lo esperado.

Anexo 5: Compromisos de Gobierno

| Cuadro 10 Cumplimiento de Gobierno año 2013 | | | |
|------------------------------------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Objetivo ¹⁰ | Producto ¹¹ | Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ¹² | Evaluación ¹³ |

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------|
| Asesorar a los servicios en el desarrollo de concursos de tercer nivel jerárquico en la administración pública | Asesorar a los servicios en el desarrollo de concursos de tercer nivel jerárquico en la administración pública | Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público. | Cumplido |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------|

¹⁰ Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un período de tiempo preciso.

¹¹ Corresponden a los resultados concretos que se espera lograr con la acción programada durante el año.

¹² Corresponden a los productos estratégicos identificados en el formulario A1 de Definiciones Estratégicas.

¹³ Corresponde a la evaluación realizada por la Secretaría General de la Presidencia.

Anexo 6: Informe Preliminar¹⁴ de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas¹⁵

Programa / Institución: Dirección Nacional del Servicio Civil

Año Evaluación: 2010

Fecha del Informe: 25-03-2013

| Cuadro 11 | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas | |
| Compromiso | Cumplimiento |
| <p>Ampliar el alcance de la certificación del sistema de gestión de la calidad del Servicio, incorporando los procesos priorizados en el diagnóstico.</p> | <p>Durante el año 2013, la Dirección Nacional del Servicio mantuvo y amplió el alcance de la certificación de su Sistema de Gestión de la Calidad de acuerdo al estándar ISO 9001:2008, cuyo ámbito son los procesos de provisión de bienes y servicios.</p> <p>En el mes de Octubre de 2013 se efectuó la auditoría externa a cargo de Bureau Veritas, entidad adjudicada mediante licitación pública realizada el año 2012. Bureau Veritas es una empresa internacional acreditada para otorgar dicha certificación y reconocida por el Instituto Nacional de Normalización.</p> <p>Los procesos certificados corresponden a Reclutamiento y Selección de I y II Nivel jerárquico perteneciente a la Subdirección de Alta Dirección Pública, y Asesorías en Desarrollo de Personas y Gestión de Premio Anual por Excelencia Institucional, ambos correspondientes a la Subdirección de Desarrollo de las Personas</p> <p>Medio de verificación: Copia digital de certificado emitido por la empresa certificadora.</p> |
| <p>- Monitoreo de los costos de búsqueda y selección través de los siguientes indicadores:</p> <p>a) Costo promedio anual por concurso cerrado para niveles I y II.</p> <p>b) Costo promedio anual por concursos con nombramiento para niveles I y II.</p> <p>c) Duración promedio de concursos en sus distintas etapas para niveles I y II.</p> | <p>La División de Gestión Interna del Servicio Civil, conforme a lo comprometido, realizó el año 2013 un monitoreo de los costos de los concursos de alta dirección pública para el período comprendido entre enero 2013 a diciembre 2013.</p> <p>Medios de verificación:</p> <p>1) Informe Costos Concursos ADP, Enero 2013 - Dic. 2013.</p> <p>2) Memorando Interno N°2 /2014</p> |

¹⁴ Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.

¹⁵ Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2013

| CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2012 | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------|---------------------|---------------------|----------------|
| I. IDENTIFICACIÓN | | | | | | | | | | |
| MINISTERIO | MINISTERIO DE HACIENDA | | | | | | | PARTIDA | 08 | |
| SERVICIO | DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL | | | | | | | CAPÍTULO | 15 | |
| II. FORMULACIÓN PMG | | | | | | | | | | |
| Marco | Área de Mejoramiento | Sistemas | Objetivos de Gestión | | | | Prioridad | Ponderador asignado | Ponderador obtenido | Valida Sistema |
| | | | Etapas de Desarrollo o Estados de Avance | | | | | | | |
| | | | I | II | III | IV | | | | |
| Marco Básico | Planificación / Control de Gestión | Descentralización | O | | | | Mediana | 5.00% | 5.00% | SI |
| | | Equidad de Género | M | | | | Menor | 5.00% | 5.00% | SI |
| | | Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional | O | | | | Alta | 85.00% | 85.00% | SI |
| Marco de la Calidad | Gestión de la Calidad | Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001) | | | O | | Mediana | 5.00% | 5.00% | SI |
| Porcentaje Total de Cumplimiento | | | | | | | | 100.00% | | |
| III. SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA | | | | | | | | | | |
| Marco | Área de Mejoramiento | Sistemas | Tipo | Etapa | Justificación | | | | | |
| Marco Básico | Planificación / Control de Gestión | Equidad de Género | Modificar | 1 | La DNSC en acuerdo con SERNAM se compromete a implementar un Plan de Egreso 2012 -2013 e informar al SERNAM todos aquellos hallazgos que constituyan brechas o Inequidades respecto de las cuales la DNSC no tenga atribuciones legales ni técnicas para actuar. Las temáticas que se abordarán corresponden a la Difusión, Capacitación y Recolección de información y, para el período 2013, la medición de resultados de las actividades realizadas. Además, la DNSC se compromete a suscribir un convenio de trabajo con SERNAM desde el 2014 en adelante para continuar trabajando, fuera del marco del incentivo PMG, las temáticas de Género actuales u otras que surjan del trabajo conjunto. | | | | | |

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño

| Cuadro 12 | | | | |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2013 | | | | |
| Equipos de Trabajo | Número de personas por Equipo de Trabajo ¹⁶ | N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo | Porcentaje de Cumplimiento de Metas ¹⁷ | Incremento por Desempeño Colectivo ¹⁸ |
| Equipo Dirección | 30 | 4 | 107% | 8% |
| Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública | 36 | 3 | 100% | 8% |
| Equipo Subdirección Desarrollo de las Personas | 22 | 4 | 100% | 8% |
| Equipo División de Gestión Interna | 22 | 3 | 100% | 8% |

¹⁶ Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2013.

¹⁷ Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

¹⁸ Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

BOLETÍN: 9084-05

Descripción: Perfecciona la gestión en el sector público, mediante nuevas herramientas de gestión y el mejoramiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

Fecha de ingreso: Lunes, 2 de Septiembre 2013

Estado de tramitación: **Primer trámite constitucional** (C. Diputados)

BOLETÍN: 8426-06

Descripción: Modifica la ley N° 19.882, estableciendo la implementación de mayores garantías en el proceso y nombramiento de profesionales en el sistema de Alta Dirección Pública.

Fecha de ingreso: Martes, 10 de julio 2012.

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (C. Diputados)

BOLETÍN: 8783-11

Descripción: Crea la Agencia Nacional de Medicamentos.

Fecha de ingreso: Martes, 15 de enero de 2013.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

BOLETÍN: 8774-04

Descripción: Crea la Agencia Nacional de Acreditación y establece un nuevo sistema de acreditación de las instituciones de educación superior.

Fecha de ingreso: miércoles, 9 de enero de 2013.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

BOLETÍN: 8767-06

Descripción: Establece la Ley Orgánica de la Institucionalidad Estadística Nacional.

Fecha de ingreso: Lunes, 7 de enero de 2013.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

BOLETÍN: 8129-07

Descripción: Introduce mejoras en el régimen del personal del Servicio Médico Legal.

Fecha de ingreso: Martes, 3 de enero de 2012.

Estado de tramitación: Segundo Trámite Constitucional (Senado)

BOLETÍN: 8210-06

Descripción: Perfecciona el rol fiscalizador del concejo; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas a municipales.

Fecha de ingreso: Martes, 20 de marzo de 2012.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

BOLETÍN: 8245-07

Descripción: Modifica la Ley Orgánica del Congreso Nacional, en materia de nombramiento de los Consejeros del Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias.

Fecha de ingreso: Jueves, 19 de abril de 2012.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

BOLETÍN: 8324-03

Descripción: Sustituye el régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, y perfecciona el rol de la Superintendencia del ramo.

Fecha de ingreso: Miércoles, 23 de mayo de 2012.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

BOLETÍN: 8426-06

Descripción: Modifica la ley N°19.882, establecimiento la implementación de mayores garantías en el proceso y nombramiento de profesionales en el Sistema de Alta Dirección Pública.

Fecha de ingreso: Martes, 10 de julio de 2012.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

BOLETÍN: 7486-01

Descripción: Proyecto de ley que crea el Servicio Nacional Forestal, CONAF.

Fecha de ingreso: Martes, 1 de marzo de 2011.

Estado de tramitación: en espera de insistencia (Senado)

BOLETÍN: 7487-12

Descripción: Proyecto de ley que crea el Servicio de Biodiversidad y Áreas Silvestres Protegidas y el Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas.

Fecha de ingreso: Martes, 1 de marzo de 2011.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

BOLETÍN: 7550-06

Descripción: Establece el Sistema Nacional de Emergencia y Protección Civil y crea la Agencia Nacional de Protección Civil.

Fecha de ingreso: Martes, 22 de marzo de 2011.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

BOLETÍN: 7963-06

Descripción: Relativo a la regionalización del país.

Fecha de ingreso: Miércoles, 5 de octubre de 2011.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

BOLETÍN: 8034-15

Descripción: Crea la Superintendencia de Telecomunicaciones.

Fecha de ingreso: Jueves, 10 de noviembre de 2011.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

BOLETÍN: 8041-04

Descripción: Crea la Superintendencia de Educación Superior.

Fecha de ingreso: Martes, 22 de noviembre de 2011.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

BOLETÍN: 8082-04

Descripción: Crea las agencias públicas de educación local y establece otras normas de fortalecimiento de la educación estatal.

Fecha de ingreso: Martes, 13 de diciembre de 2011.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

BOLETÍN: 8085-29

Descripción: Crea Ministerio del Deporte.

Fecha de ingreso: Miércoles, 14 de diciembre de 2011.

Estado de tramitación: Segundo Trámite Constitucional (Senado)

BOLETÍN: 6815-04

Descripción: Fortalece la educación Pública.

Fecha de ingreso: Martes, 5 de enero de 2010.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

BOLETÍN: 7295-07

Descripción: Establece el control de nominaciones, efectuadas a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

Fecha de ingreso: Miércoles, 10 de noviembre de 2010.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

BOLETÍN: 6366-09

Descripción: Crea Superintendencia de Obras Públicas.

Fecha de ingreso: Miércoles, 14 de enero de 2009.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

BOLETÍN: 6726-06

Descripción: Crea el Ministerio de asuntos Indígenas y la agencia de Desarrollo Indígena.

Fecha de ingreso: Miércoles, 6 de octubre de 2009.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

BOLETÍN: 5840-05

Descripción: Introduce perfeccionamiento en los regímenes de gobierno corporativo de empresas de Estado y de aquellas en que éste tenga participación.

Fecha de ingreso: Martes, 29 de abril de 2008.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

BOLETÍN: 5872-06

Descripción: Introduce modificaciones en la ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

Fecha de ingreso: Martes, 13 de mayo de 2008.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

BOLETÍN: 4817-05

Descripción: Perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y Modifica el Estatuto Administrativo en materia de concursabilidad de Tercer Nivel.

Fecha de ingreso: Miércoles, 10 de enero de 2007.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

BOLETÍN: 5077-15

Descripción: Crea la autoridad metropolitana de transportes.

Fecha de ingreso: Miércoles, 13 de junio de 2007.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales

Certificación ISO 9001:2008.

Durante el año 2013, la Dirección Nacional del Servicio mantuvo la certificación de su Sistema de Gestión de la Calidad de acuerdo al estándar ISO 9001:2008, con alcance en los procesos de provisión de bienes y servicios. En el mes de Octubre de 2013 se efectuó la auditoría externa a cargo de Bureau Veritas, entidad adjudicada mediante licitación pública realizada el año 2012.

Los procesos certificados corresponden a Reclutamiento y Selección de I y II Nivel jerárquico perteneciente a la Subdirección de Alta Dirección Pública, y Asesorías en Desarrollo de Personas y Gestión de Premio Anual por Excelencia Institucional, ambos correspondientes a la Subdirección de Desarrollo de las Personas.