
**BALANCE
DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2005**

**DIRECCION NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL**

SANTIAGO DE CHILE

Índice

1. Carta del Jefe de Servicio	4
2. Identificación de la Institución	7
• Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución	8
• Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio.....	9
• Principales Autoridades	10
• Definiciones Estratégicas	11
- Misión Institucional	11
- Objetivos Estratégicos.....	11
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos.....	12
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios.....	13
- Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios.....	14
• Recursos Humanos	15
- Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato y Sexo	15
- Dotación Efectiva año 2005 por Estamento y Sexo.....	16
- Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo.....	17
• Recursos Financieros	18
Recursos Presupuestarios año 2005.....	18
3. Resultados de la Gestión	19
Cuenta Pública de los Resultados	20
- Balance Global	20
- Resultados de la Gestión Financiera.....	23
- Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos.....	26
• Cumplimiento de Compromisos Institucionales	35
- Informe de Programación Gubernamental	35
- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas.....	37
• Avances en Materias de Gestión.....	38
- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión	38
- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	39
- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales	40
- Avances en otras Materias de Gestión	40
• Proyectos de Ley.....	41
4. Desafíos 2006	42

5. Anexos.....	45
Anexo 1 : Programación Gubernamental	46
Anexo 2: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2005	48
Anexo 3: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	50

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato y Sexo.....	15
Cuadro 2: Dotación Efectiva año 2005 por Estamento y Sexo.....	16
Cuadro 3: Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo.....	17
Cuadro 4: Ingresos Presupuestarios Percibidos año 2005.....	18
Cuadro 5: Gastos Presupuestarios Ejecutados año 2005.....	18
Cuadro 6: Ingresos y Gastos años 2004 – 2005.....	23
Cuadro 7: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2005.....	24
Cuadro 8: Indicadores de Gestión Financiera.....	25
Cuadro 9: Cumplimiento Convenio Colectivo año 2005.....	39
Cuadro 10: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2005.....	46
Cuadro 11: Cumplimiento PMG 2005.....	48
Cuadro 12: Cumplimiento PMG años 2002 – 2004.....	49
Cuadro 13: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	50

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato.....	15
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2005 por Estamento.....	16
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo.....	17

1. Carta del Jefe de Servicio

CATALINA BAU AEDO
DIRECTORA
DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL



La Dirección Nacional tiene dos años de existencia, y en este período ha debido pasar desde los conceptos y las grandes líneas, a los resultados concretos. La Dirección Nacional es hoy una realidad institucional con gran capacidad de convocatoria y con un rol dirigente en la modernización del Estado que goza de amplia credibilidad. Los llamados a concursos para altos directivos públicos, señalan también su significativa capacidad para convocar el interés de profesionales de excelencia, lo que se explica por la transparencia y el carácter meritocrático de los concursos llevados a cabo.

El Consejo de Alta Dirección Pública, CADP, con un año y medio de pleno funcionamiento, ha jugado un papel muy importante en la implementación del Sistema de Alta Dirección Pública, en la dirección de los procesos de concurso, en la revisión y aprobación de los perfiles de selección y en el trabajo conjunto con las contrapartes técnicas ministeriales y de los Servicios respectivos, entre otras actividades. El Consejo es una instancia plural, expresiva de las sensibilidades políticas del país, que enriquece la función de la DNSC al abrirse a modos diversos de concebir la administración del Estado. De otra parte, la constitución del Comité Consultivo, el 14 de noviembre del año 2005, con la presencia de experto en recursos humanos y de importantes dirigentes gremiales, ubica a la Dirección Nacional del Servicio Civil como una instancia formal de encuentro y de reflexión de primer nivel sobre la modernización del Estado y la profesionalización de la administración pública. Se ha ido produciendo, a la vez, tanto en la ANEF, como en otras organizaciones gremiales de los funcionarios públicos, un paulatino y sostenido reconocimiento del rol de la DNSC como institución autorizada e influyente en materia de gestión de las personas.

Durante año 2005 la DNSC entra a ejercer, junto con la Subsecretaría de Desarrollo Regional, SUBDERE, la función de organismo Técnico Validador del Sistema de Evaluación de Desempeño, y la de organismo Técnico Validador del Sistema de Capacitación del Programa de Mejoramiento de la Gestión, ejercido en conjunto con el SENCE. Durante este año, además de las tareas propias de ambos roles, se han llevado a cabo tanto con la SUBDERE como con el SENCE un conjunto de actividades destinadas traspasar a la DNSC, a partir del año 2006, el ejercicio pleno de ambas funciones.

A la vez, es necesario destacar, junto a la difusión y promoción de políticas de no discriminación en los servicios públicos, incluido los estudio respecto de género y discapacidad; el estudio sobre Convenios de Desempeño Colectivo y la intensa Agenda Regional llevada a cabo con funcionarios, autoridades de gobierno y dirigentes gremiales, el Premio Anual por Excelencia Institucional 2005 otorgado a la Dirección Nacional de Archivos y Museos, relevándose además los 10 Servicios mejor evaluados; el Diplomado en Gerencia Social y Política Públicas, actividad financiada por la DNSC y llevado a cabo en conjunto con la FLACSO, con apoyo del Instituto Interamericano para el Desarrollo Social, INDES, del Banco Interamericano del Desarrollo.


Asimismo, el reciente X Congreso del CLAD realizado en nuestro país puso a Chile en un lugar destacado tanto por el rol jugado por la DNSC durante su desarrollo, como por la posición que ocupa la modernización del Estado en Chile entre los países de la región.

Un tema muy importante que marcó el año 2005, fue la firma del Contrato de Crédito Externo entre el Gobierno de Chile y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), con el objetivo de implementar, entre el 2005 y el 2007, un programa de actividades destinadas al fortalecimiento de la capacidad de gestión de la Dirección Nacional del Servicio Civil, así como apoyar la implantación del Sistema de Alta Dirección Pública y la modernización y profesionalización de la gestión de recursos humanos de la Administración Civil del Estado.

Para el desarrollo de los procesos de concurso, y especialmente para enfrentar los concursos asociados al término del actual gobierno y a la instalación de la nueva administración, la Dirección Nacional del Servicio Civil dispone de un Registro de Consultores Externos Especializados en el que están inscritas 66 empresas expertas en selección y reclutamiento de altos directivos, y a partir de marzo se podrá contar con un Convenio Marco en portal de Chile Compra, de vigencia semestral con las empresas consultoras que presenten las mejores propuestas de servicios de selección y búsqueda. También para marzo, se contempla tener preparada la plataforma informática (proyecto que se puso en marcha durante el segundo semestre del 2005) que permita la postulación a cargos de I y II niveles a través de formularios virtuales, por medio del portal Web del Servicio Civil.

En la perspectiva de lo señalado se encuentran en sus etapas finales dos importantes estudios, iniciados a fines del 2005: “Estudio de remuneraciones de Directivos de I y II Nivel jerárquico del Sector Privado Asimilados a Cargos de Altos Directivos Públicos”, con el fin de proponer fundamentamente al Ministro de Hacienda los correspondientes porcentajes de la Asignación de Alta Dirección Pública, y, el “Diagnóstico de las Unidades de Recurso Humanos de los Servicios Públicos de la Administración Civil del Estado” de 160 servicios públicos, en términos de sus recursos disponibles, subsistemas de gestión de las personas, y posición e incidencia de estas unidades en cada servicio, con el fin de apoyar con información rigurosa la labor de la DNSC tendiente a la profesionalización y modernización de la gestión de las personas. A la par hay otras tareas en las que seguir avanzando: mejorar y precisar -utilizando los resultados y las herramientas que se derivan del estudio en materia de remuneraciones- las proposiciones de Asignación de Alta Dirección Pública; y contar con un sistema de seguimiento y apoyo a los Altos Directivos Públicos, a fin de conocer de manera directa sus experiencias y demandas, recoger sugerencias en torno a los procesos de selección, y apoyarlos y acompañarlos en sus funciones de gestión superior. Otro objetivo planteado es el perfeccionamiento del Sistema de Evaluación de las Empresas Consultoras, a fin de apreciar en forma permanente el trabajo de estas empresas y disponer de información que retroalimente las futuras licitaciones para el Convenio Marco.

Este Balance ilustra los avances logrados interna y externamente, de lo que nos sentimos muy orgullosos, y permite destacar los desafíos, algunos ya en marcha, para el 2006.



CATALINA BAU AEDO
Directora
Dirección Nacional del Servicio Civil

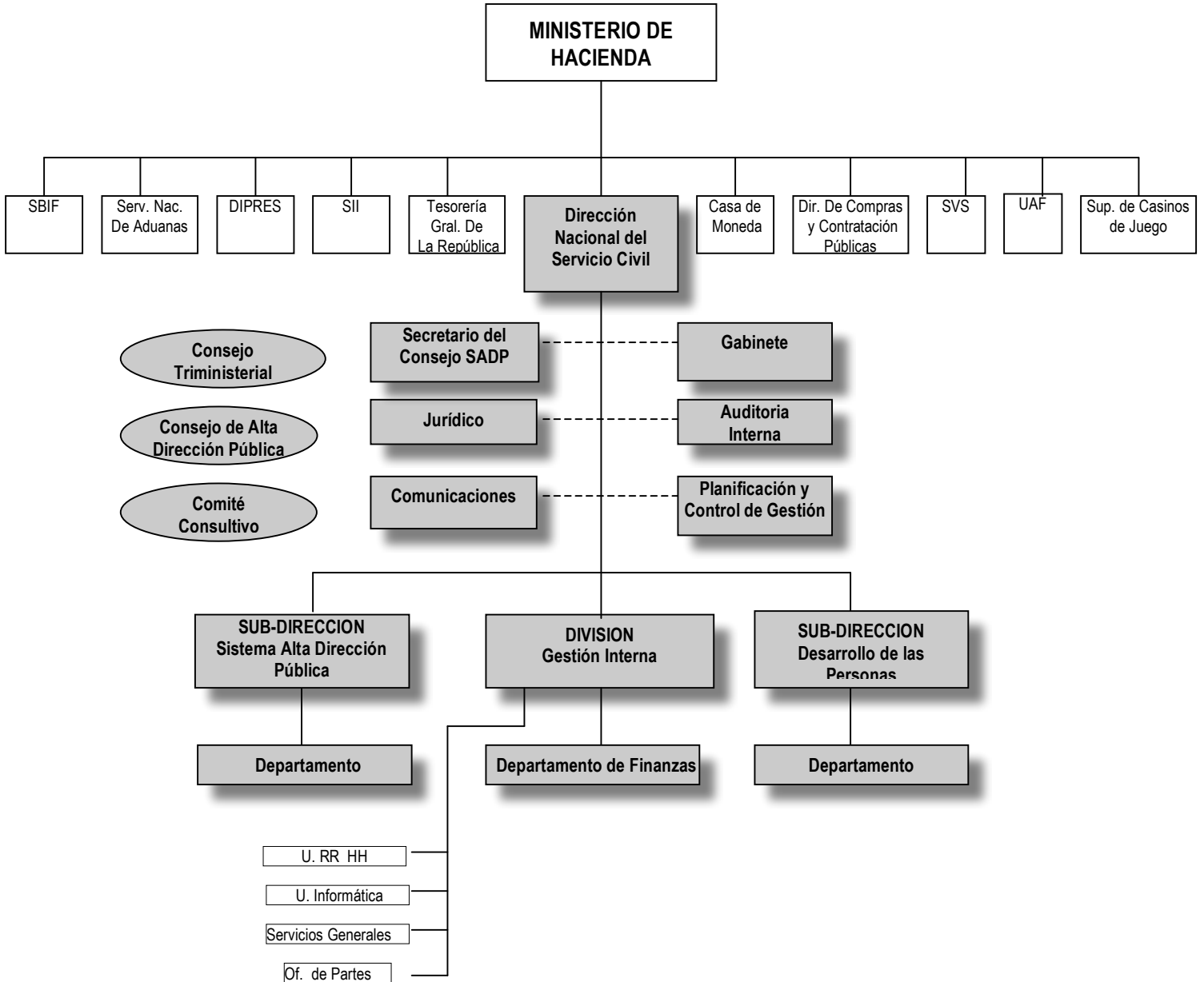
2. Identificación de la Institución

- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución
- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio
- Principales Autoridades
- Definiciones Estratégicas
 - Misión Institucional
 - Objetivos Estratégicos
 - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos
 - Clientes / Beneficiarios / Usuarios
 - Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios
- Recursos Humanos
 - Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2005 por Estamento y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo
- Recursos Financieros
 - Recursos Presupuestarios año 2005

- **Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución**

- D.F.L. N° 29, del 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo, aprobado por la Ley N° 18.834.
- Ley N° 19.882 que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica, Título III, del 23 de junio de 2003.
- D.F.L. N° 26, del 16 de septiembre del 2003, del Ministerio de Hacienda que establece su planta y disposiciones relativas a su organización.
- Decreto N° 69 del Ministerio de Hacienda, del 14 de agosto de 2004, que establece Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.
- Decreto N° 382 del Ministerio de Hacienda, del 23 de agosto de 2004, que establece Reglamento del Registro de Consultores Especializados.
- Decreto N° 834 del Ministerio de Hacienda, del 4 de diciembre de 2003, que establece Reglamento sobre Bonificación por Retiro.
- Decreto N° 859 del Ministerio de Hacienda, del 2005, que aprueba Reglamento del Consejo de Alta Dirección Pública.
- Decreto N° 1.027 del Ministerio de Hacienda, del 26 de febrero de 2005, que establece Reglamento del Premio Anual por Excelencia Institucional.
- Decreto N° 1.252 del Ministerio de Hacienda, del 30 de abril de 2004, que establece Reglamento para el Programa de 400 Becas concursables que establece el artículo cuarto de la Ley N° 19.882.
- Decreto N° 1.258 del Ministerio de Hacienda, del 8 de febrero de 2004, que establece Reglamento que regula modalidades de Licitaciones del artículo 19 bis de la Ley N° 18.834.
- Decreto N° 1.029 del Ministerio de Hacienda, del 14 de noviembre de 2005, que establece Reglamento del Comité Consultivo.

• Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio



- **Principales Autoridades**

Cargo	Nombre
Directora Nacional	Catalina Bau Aedo
Jefe de Gabinete	Carmen Gloria Herrera Salazar
Subdirector de Alta Dirección Pública	Christián Hansen Cruz
Subdirector de Desarrollo de las Personas	Fernando Díaz Mujica
Jefe de División de Gestión Interna	Mario Andrade Velásquez
Secretaria del Consejo de Alta Dirección Pública	Rossana Pérez Fuentes

- **Definiciones Estratégicas**

- **Misión Institucional**

Institucionalizar una nueva política de gestión directiva y desarrollo de las personas de la administración civil del Estado, basada en el mérito y la idoneidad, que contribuya a mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios a la ciudadanía.

- **Objetivos Estratégicos**

Número	Descripción
1	Diseñar políticas para mejorar la gestión de personas en la administración civil del Estado en sus fases de ingreso, desarrollo y evaluación.
2	Promover reformas y medidas tendientes al mejoramiento de la gestión y desarrollo de personas del sector público.
3	Entregar asesoría especializada en materias de gestión de personas a las autoridades de gobierno, niveles de dirección y jefaturas en los Servicios Públicos, para la aplicación de las orientaciones de la Ley de Nuevo Trato respecto de los concursos de ingreso, promoción y selección de personal.
4	Asegurar el funcionamiento eficaz y eficiente del Sistema de Alta Dirección Pública, para que la selección de los I y II niveles jerárquicos se base en el mérito y la idoneidad de los postulantes.
5	Implementar políticas e iniciativas de capacitación pertinente que fortalezcan la modernización de los Servicios Públicos.
6	Fomentar y apoyar la profesionalización de las unidades de personal o recursos humanos de los Ministerios y Servicios Públicos para que adquieran la condición de unidades estratégicas al interior de cada institución.

- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Asistencia Técnica y Administrativa al Consejo de Alta Dirección Pública Descripción: Facilitar oportunamente apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para el cumplimiento de sus funciones	4
2	Concurso Público de Altos Directivos Públicos. Descripción: Considera los llamados a concurso de profesionales para proveer cargos de Altos Directivos Públicos, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, realización de procesos de selección y entrega de nómina de candidatos.	4
3	Difusión y Asesoría para la Aplicación del Sistema de Concursabilidad Descripción: Asesorar y apoyar a los Servicios Públicos en la implementación de los Sistemas de Concursabilidad regulados por la Ley N° 18.834.	3
4	Desarrollo de Procesos de Capacitación y Formación Descripción: Se orienta a identificar, promover y estimular actividades orientadas al desarrollo y mejoramiento de las competencias (conocimientos, habilidades, actitudes) de los Altos Directivos Públicos, de las unidades de personal y de los funcionarios públicos.	1,2,5,6
5	Asesorías en Evaluación de Desempeño. Descripción: Este producto considera las acciones de apoyo necesarias para la elaboración de los convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos, así como para el mejoramiento de los sistemas de calificaciones y convenios de desempeño colectivo.	3,4
6	Premio Anual a la Excelencia Institucional. Descripción: Este producto considera las acciones necesarias para establecer un modelo de gestión de excelencia en las instituciones públicas y entrega del premio correspondiente.	2
7	Registro de consultoras externas especializadas. Descripción: Administración de un registro de consultores externos especializados en reclutamiento y selección de personal que darán asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos de Altos Directivos Públicos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, y selección de personas en los procesos de concursabilidad establecidos en la ley del Estatuto Administrativo.	2,4
8	Diagnostico de Unidades de Recursos Humanos. Descripción: Este producto se refiere a la descripción del estado de desarrollo o línea de base de las Unidades de Recursos Humanos y la distancia que media respecto de los subsistemas óptimos de gestión de esas unidades, atendiendo diferentes categorías de servicio dotación y giros de negocio.	2,3
9	Comité Consultivo. Descripción: Este producto considera las acciones necesarias para el adecuado funcionamiento del Comité Consultivo, órgano integrado por expertos en gestión de recursos humanos en el sector público, representantes de la administración y de las Asociaciones de funcionarios de la administración del Estado.	4
10	Estudio de Discapacidad. Descripción: contempla el desarrollo de un estudio diagnostico de la realidad laboral de los funcionarios en condiciones de discapacidad que se desempeñan en la Administración Civil del Estado, identificando el tipo de discapacidad que tienen y las relaciones que mantienen con el entorno laboral-social inmediato.	4
11	Acciones en Materia de Acoso Sexual en la Administración Pública. Descripción: desarrollar acciones e iniciativas destinadas a relevar el tema del acoso sexual estableciendo procedimientos concretos para corregir el abuso en las relaciones laborales.	2

- 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

- Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios

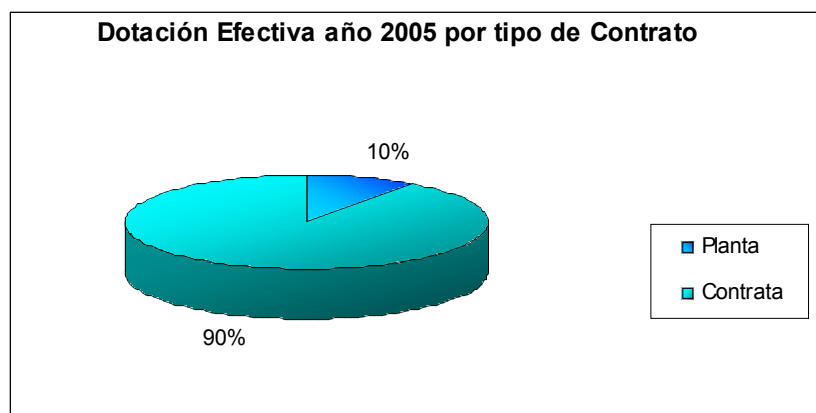
Número	Nombre – Descripción Producto Estratégico	Clientes/beneficiarios/usuarios a los cuales se vincula
1	Asistencia Técnica y Administrativa al Consejo de Alta Dirección Pública Descripción: Facilitar oportunamente apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para el cumplimiento de sus funciones.	5
2	Concurso Público de Altos Directivos Públicos. Descripción: Considera los llamados a concurso de profesionales para proveer cargos de Altos Directivos Públicos, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, realización de procesos de selección y entrega de nómina de candidatos.	Nivel I : 1,2, 3, 5 Nivel II: 2,5, 6
3	Difusión y Asesoría para la Aplicación del Sistema de Concursabilidad Descripción: Asesorar y apoyar a los Servicios Públicos en la implementación de los Sistemas de Concursabilidad regulados por la Ley N° 18.834.	2,3,6,7, 8,9 y 10
4	Desarrollo de Procesos de Capacitación y Formación Descripción: Se orienta a identificar, promover y estimular actividades orientadas al desarrollo y mejoramiento de las competencias (conocimientos, habilidades, actitudes) de los Altos Directivos Públicos, de las unidades de personal y de los funcionarios públicos.	2,3,4,6,7,8,9 y 10
5	Asesorías en Evaluación de Desempeño Descripción: Este producto considera las acciones de apoyo necesarias para la elaboración de los convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos, así como para el mejoramiento de los sistemas de calificaciones y convenios de desempeño colectivo.	2,3,4,6,7,8,9 y 10
6	Premio Anual a la Excelencia Institucional. Descripción: Este producto considera las acciones necesarias para establecer un modelo de gestión de excelencia en las instituciones públicas y entrega del premio correspondiente.	8, 9 y 10
7	Registro de consultoras externas especializadas Descripción: Administración de un registro de consultores externos especializados en reclutamiento y selección de personal que darán asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos de Altos Directivos Públicos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, y selección de personas en los procesos de concursabilidad establecidos en la ley del Estatuto Administrativo.	2, 3, 5 y 6
8	Diagnostico de Unidades de Recursos Humanos. Descripción: Este producto se refiere a la descripción del estado de desarrollo o línea de base de las Unidades de Recursos Humanos y la distancia que media respecto de los subsistemas óptimos de gestión de esas unidades, atendiendo diferentes categorías de servicio dotación y giros de negocio.	4,6,7,8
9	Comité Consultivo. Descripción: Este producto considera las acciones necesarias para el adecuado funcionamiento del Comité Consultivo, órgano integrado por expertos en gestión de recursos humanos en el sector público, representantes de la administración y de las Asociaciones de funcionarios de la a administración del Estado.	2,3,4, 6,7,8,9,10
10	Estudio de Discapacidad. Descripción: contempla el desarrollo de un estudio diagnostico de la realidad laboral de los funcionarios en condiciones de discapacidad que se desempeñan en la Administración Civil del Estado, identificando el tipo de discapacidad que tienen y las relaciones que mantienen con el entorno laboral-social inmediato.	2,3,4, 6,7,8,9,10
11	Acciones en Materia de Acoso Sexual en la Administración Pública. Descripción: desarrollar acciones e iniciativas destinadas a relevar el tema del acoso sexual estableciendo procedimientos concretos para corregir el abuso en las relaciones laborales.	6,7,8,9,10

- **Recursos Humanos**

- **Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato y Sexo**

Cuadro 1			
Dotación Efectiva¹ año 2005			
por tipo de Contrato y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Planta	3	3	6
Contrata	34	20	54
Honorarios ²	0	0	0
Otro	0	0	0
TOTAL	37	23	60

- **Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2005 por tipo de Contrato**



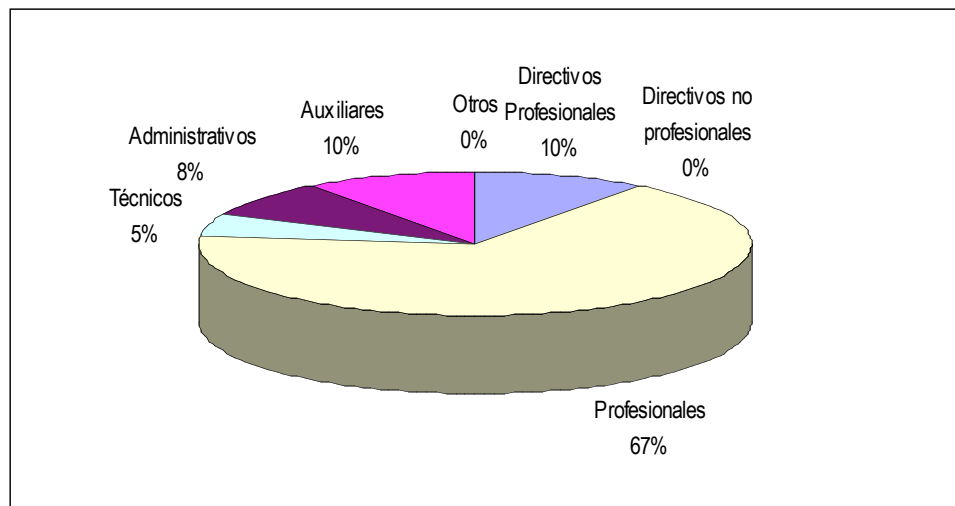
1 Corresponde al personal permanente del Servicio, es decir: personal de planta, contrata, que se encontraba ejerciendo funciones al 31 de diciembre de 2005. El personal contratado a honorarios, a suma alzada, no corresponde a la dotación efectiva de personal.

2 Considera sólo el tipo "honorario asimilado a grado".

- **Dotación Efectiva año 2005 por Estamento y Sexo**

Cuadro 2			
Dotación Efectiva³ año 2005			
Por Estamento y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Directivos Profesionales ⁴	3	3	6
Directivos no Profesionales⁵			
Profesionales ⁶	28	12	40
Técnicos ⁷	1	2	3
Administrativos	3	2	5
Auxiliares	2	4	6
Otros ⁸			
TOTAL	37	23	60

Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2005 por Estamento



3 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la Ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2005. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

4 Incluye Autoridades de Gobierno, Jefes superiores de Servicios y Directivos Profesionales.

5 Incluye Directivos no Profesionales y Jefaturas de Servicios Fiscalizadores.

6 Considera al personal Profesional, incluido el afecto a las Leyes Nos. 15.076 y 19.664, los Fiscalizadores y Honorarios asimilados a grado.

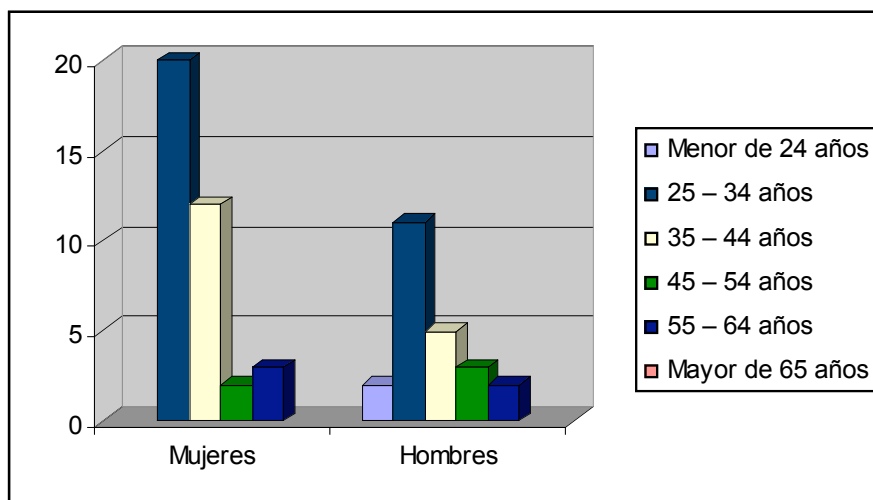
7 Incluye Técnicos Profesionales y No profesionales.

8 Considera los jornales permanentes y otro personal permanente.

- **Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo**

Cuadro 3 Dotación Efectiva ⁹ año 2005 por Grupos de Edad y Sexo			
Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 24 años		2	2
25 – 34 años	20	11	31
35 – 44 años	12	5	17
45 – 54 años	2	3	5
55 – 64 años	3	2	5
Mayor de 65 años			
TOTAL	37	23	60

Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2005 por Grupos de Edad y Sexo



9 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de la Ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

- **Recursos Financieros**

- **Recursos Presupuestarios año 2005**

Cuadro 4 Ingresos Presupuestarios Percibidos¹⁰ año 2005	
Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	2.147.549
Endeudamiento ¹¹	150.000
Otros Ingresos ¹²	805.316
TOTAL	3.102.865

Cuadro 5 Gastos Presupuestarios Ejecutados¹⁰ año 2005	
Descripción	Monto M\$
Corriente ¹³	2.326.926
De Capital ¹⁴	136.266
Otros Gastos ¹⁵	639.673
TOTAL	3.102.865

10 Esta información corresponde a los informes mensuales de ejecución presupuestaria del año 2005.

11 Corresponde a los recursos provenientes del crédito BID.

12 Incluye el Saldo Inicial de Caja y todos los ingresos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

13 Los gastos Corrientes corresponden a la suma de los subtítulos 21, 22, 23 y 24.

14 Los gastos de Capital corresponden a la suma de los subtítulos 29, subtítulo 31, subtítulo 33 más el subtítulo 32 ítem 05, cuando corresponda.

15 Incluye el Saldo Final de Caja y todos los gastos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

3. Resultados de la Gestión

- Cuenta Pública de los Resultados
 - Balance Global
 - Resultados de la Gestión Financiera
 - Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos
- Cumplimiento de Compromisos Institucionales
 - Informe de Programación Gubernamental
 - Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Avance en materias de Gestión
 - Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión
 - Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
 - Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales
 - Avances en otras Materias de Gestión
- Proyectos de Ley

- **Cuenta Pública de los Resultados**

- **Balance Global**

La Dirección Nacional del Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública se han centrado en los siguientes aspectos: i) mejoramiento metodológico de los procesos de reclutamiento y selección de los Altos Directivos Públicos, ii) funcionamiento interno del Consejo, para lo cual hoy día se dispone de un Reglamento Interno, iii) instalación del Sistema de la Alta Dirección, en particular, en los procesos de concursos para directivos de I y II nivel jerárquico. Así durante el 2005, se elaboraron cerca de un centenar de perfiles de selección de I y II nivel, lo que significó duplicar la meta inicial.

Fueron concursados 11 cargos de Altos Directivos Públicos de I nivel y 74 cargos de II nivel jerárquico, y se elaboraron 25 Convenios de Desempeño, que fueron debidamente registrados por la DNSC.

En materia de convocatorias de concursos, se estableció como procedimiento la publicación del 100 % de los concursos, cuya divulgación se efectuó simultáneamente en la Pág. Web del Servicio y en el periódico de circulación nacional elegido; adicionalmente se continuó con avisos en el diario oficial y periódicos regionales.

Se continuó con la elaboración de bases de datos por concursos, a través de la digitación de los currículos en que son categorizados los antecedentes; este mecanismo será reemplazado por el sistema de postulación en línea (PEL) cuya implementación significará la informatización del proceso de reclutamiento y el acceso a información estadística del Sistema de Alta Dirección Pública.

Durante el 2005, fue adjudicada la licitación del Estudio de Remuneraciones, cuyo objetivo a alcanzar durante el I semestre del 2006, es determinar propuestas de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública, para los cargos a concursar y determinación de la brecha remuneracional con el sector privado, incluido salario monetario y no monetario.

En materia de capacitación y formación de Directivos y Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, el cumplimiento fue parcial, por cuanto se postergó el programa de formación de Altos Directivos Públicos, en espera de agrupar una mayor cantidad de directivos nombrados, alternativamente para los representantes a los Comité de Selección de II nivel jerárquico, se desarrolló una actividad de capacitación con los profesionales expertos.

En relación al modelo referencial de competencias para directivos públicos, se avanzó en el diseño de un marco metodológico para su elaboración, el que se encuentra en proceso de análisis.

De otra parte, a diciembre del 2005 se realizó un total 131 concursos en 60 servicios públicos de 151 organismos regidos por el Estatuto Administrativo, de los cuales el 58,78% correspondieron a concursos de tercer nivel directivo, el 29,77% a concursos de ingreso y el 11,45% a concursos de promoción. La DNSC asesoró en 100 concursos, y realizó, entre otras actividades, talleres de capacitación para Comités de Selección, reuniones regionales con autoridades, dirigentes gremiales y servicios destacados, y seminarios sobre el nuevo sistema de concursabilidad.

En el marco del programa de Becas se hizo entrega de 200 becas a funcionarios públicos para realizar estudios de pregrado y postítulo, y se dio seguimiento a la totalidad los becados a la fecha. Paralelamente, junto a FLACSO, y con el apoyo del INDES del BID, se llevó a cabo el Diplomado Gerencia Social y Políticas Públicas, que a través de 5 versiones permitió desarrollar un colectivo crítico de 163 directivos públicos a lo largo de todo el país.

A partir del 2005 la DNSC se incorporó a la Red de Expertos como Organismo Técnico Validador de los Sistemas de Capacitación y Evaluación del Desempeño, del Programa de Mejoramiento de la Gestión, función co-desarrollada con el SENCE y la SUBDERE respectivamente. Para el Sistema de Capacitación, se consideró la asesoría a 185 servicios para el desarrollo del sistema y el cumplimiento de requisitos técnicos por etapa. En relación al Sistema de Evaluación del Desempeño del PMG, correspondió la revisión de propuestas de Reglamentos Especiales de Calificaciones y sus modificaciones, además de asesorías directas a servicios, situados en programa marco y avanzado del PMG.

Con la dictación de DS N° 1027 a fines del 2004, se entrega por primera vez el Premio Anual por Excelencia Institucional, incorporando criterios de gestión de excelencia para evaluar el desempeño de los servicios públicos. Así se otorgó a la Dirección Nacional de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM), el premio en su versión 2005 y se resaltó el conjunto de instituciones que integraron la nómina de los 10 Servicios más destacados.

Con fecha 14 de noviembre se publicó en el Diario Oficial el DS N° 1.029, que aprobó el Reglamento del Comité Consultivo, instancia que asesora técnicamente a la Dirección del Servicio Civil en distintas materias que se relación con la gestión de Recursos Humanos. A diciembre del 2005 se realizaron 5 reuniones que abordaron diversas materias tales como: Premio Anual por Excelencia Institucional, estudios llevados a cabo por la DNSC, discapacidad en el sector público, sistema de concursabilidad, capacitación en el sector público, entre otros aspectos.

La DNSC y el Servicio Nacional de la Mujer impulsaron iniciativas destinadas a sensibilizar sobre el tema del acoso sexual en la administración pública. Para ello, se evaluó la aplicación del Instructivo Presidencial sobre Acoso Sexual, quedando en evidencia la escasa relevancia alcanzada por el tema en las reparticiones públicas. Paralelamente, se realizó un estudio sobre la situación de discapacidad de los funcionarios públicos: un 10,5% de los que participaron en el estudio sufren de algún tipo de discapacidad, y de estos, el 75% señalan no haber percibido en su trabajo actitudes o acciones discriminatorias. No obstante, sólo dos tercios de las unidades de personal contestaron la encuesta, y de éstos sólo un 10% posee algún tipo de registro de funcionarios discapacitados.

En el último trimestre del año 2005 se inició un diagnóstico a las Unidades de Recursos Humanos de 160 servicios públicos, y cuyos resultados se tendrán disponibles durante el I trimestre del año 2006, respecto de tres componentes básicos: i) recursos (humanos, tecnológicos y materiales), ii) subsistemas de gestión de las personas y iii) posición e influencia (corporativa) de la URH en el Servicio, con el fin de diseñar e implementar fundadamente líneas de trabajo tendientes a elevar los niveles de profesionalización y modernización de los sistemas de gestión de las personas en la Administración Civil del Estado.

La implementación de un Fondo Concursable con el objetivo apoyar financieramente la realización de concursos de ingreso, promoción y III niveles directivos, no se materializó debido a que su financiamiento estaba ligado a la aprobación del préstamo con el Banco Interamericano de Desarrollo; no obstante lo anterior, se apoyó financieramente la realización concursos de ingreso para la Dirección del Trabajo.

En referencia a los desafíos planteados para el Consejo de Alta Dirección Pública, se prestó el apoyo técnico y administrativo requerido para su funcionamiento, dándose seguimiento a la totalidad de acuerdos tomados en esa instancia y se elaboró una Memoria del período 2004-05.

A nivel de desarrollo interno la DNSC durante el 2005, supera la etapa fundacional y logra una consolidación institucional, que se ve reflejada en el incremento 72.4% su asignación presupuestaria respecto al 2004. El ítem de personal aumenta en un 90%, y su dotación pasa de 19 a 60 funcionarios. Los Bienes y Servicios de Consumo crecen en un 169%, fundamentalmente debido a las habilitaciones definitivas de las oficinas y al efecto de trabajar con dotación completa. En este contexto, en Noviembre de 2005, se publicó en el Diario Oficial el llamado a concurso de ingreso a la planta de la DNSC, el que se concluyó en Enero de 2006.

Las transferencias corrientes son las que presentan el mayor incremento en su ejecución (700%), que da cuenta de un sistema funcionando a plenitud. La adquisición de activos, se ve incrementada en un 41% debido al equipamiento informático y la adquisición de mobiliario.

El Servicio alcanzó por segundo año consecutivo el 100% de cumplimiento de los compromisos del PMG, consolidando su gestión en relación a los parámetros establecidos por este programa, paralelamente formuló su primer Convenio de Desempeño Colectivo durante este período, con un total de 24 metas y 42 indicadores, alcanzando un cumplimiento de 100% para tres de los cuatro equipos conformados. Por último, durante este año el SIGFE ha estado en pleno funcionamiento, dando cumplimiento al compromiso adquirido con la Dirección de Presupuestos y la Contraloría General de la República, de iniciar su operación a partir de Diciembre de 2004.

El conjunto de logros alcanzados durante el periodo permiten afirmar que la DNSC, como organismo altamente técnico, se ha posicionado en el escenario público no sólo por los avances en materia de gestión directiva y desarrollo de las personas, sino por su aporte al perfeccionamiento de los procesos de modernización del Estado, situando a las personas como base fundamental de la implementación de políticas y programas públicos en la Administración Civil del Estado.

- **Resultado de la Gestión Financiera**

Cuadro 6			
Ingresos y Gastos años 2004 - 2005			
Denominación	Monto Año 2004 M\$¹⁶	Monto Año 2005 M\$	Notas
• INGRESOS	1.799.847	3.102.865	
Otros Ingresos	0	4.333	
Aporte Fiscal	1.696.787	2.147.549	
Endeudamiento	0	150.000	
Saldo Inicial de Caja	103.059	800.983	
• GASTOS	1.799.847	3.102.865	
Gastos en Personal	600.704	1.190.825	
Bienes y Servicios de Consumo	203.628	548.868	
Transferencias Corrientes	73.628	587.233	
Adquisición de activos no financieros	96.396	136.266	
Saldo Final de Caja	825.491	639.673	

¹⁶ La cifras están indicadas en M\$ del año 2004. Factor de actualización es de 1,0105 para expresar pesos del año 2003 a pesos del año 2004.

Cuadro 7
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2005

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuest o Inicial ¹⁷ (M\$)	Presupuest o Final ¹⁸ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengad os ¹⁹ (M\$)	Diferencia ²⁰ (M\$)	Notas
			INGRESOS	2.108.060	3.104.532	3.102.865	1.667	
08			Otros ingresos	0	6.000	4.333	1.667	
09			Aporte Fiscal	2.107.060	2.147.549	2.147.549		
	01		Libre	2.107.060	2.147.549	2.147.549		
14			Endeudamiento	0	150.000	150.000		
	02		Endeudamiento Externo	0	150.000	150.000		
15			Saldo Inicial de Caja	1.000	800.983	800.983		
			GASTOS	2.108.060	3.104.532	3.102.865	1.667	
21			Gastos en Personal	1.411.927	1.522.482	1.190.825	331.657	
22			Bienes y Servicios de Consumo	299.635	614.758	548.868	65.890	
24			Transferencias Corrientes	371.925	717.925	587.233	130.692	
	01		Transferencias al Sector Privado	371.925	717.925	587.233	130.692	
		002	Fondo de Becas Ley N° 19.618	88.365	88.365	13.161	75.204	
		003	Fondo de Becas Ley N° 19.882	150.960	176.960	174.369	2.591	
		004	Concursos Ley N° 19.882	132.600	222.600	169.703	52.897	
		005	PROA. de formación en gerencia social PP	0	230.000	230.000	0	
29			Adquisición de activos no financieros	23.573	248.367	136.266	112.101	
	04		Mobiliario y otros	5.406	87.000	71.004	15.996	
	06		Equipos Informáticos	18.167	48.167	38.737	9.430	
	07		Programas Informáticos	0	113.200	26.525	86.675	
			Saldo Final de Caja	1.000	1.000	639.673	-638.673	

17 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

18 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2004

19 Ingresos y Gastos Devengados: incluye los gastos no pagados el 2004.

20 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

Cuadro 8
Indicadores de Gestión Financiera

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²¹			Avance ²²	Notas
			2003	2004	2005	2005/ 2004	
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{23} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%		71.4%	66%	8.18%	(1)
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)} / \text{Dotación efectiva}^{24}]$	M\$		18.582	28.995	10.413 56.03%	(2)
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 25 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 24}^{25} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%		0	0	0	0
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{26} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%		0	0	0	0

NOTAS:

- 1.- En el año contable 2005 se realizan ajustes y coordinaciones en la planificación presupuestaria que como resultado final producen un mejoramiento del orden del 8% en la emisión de decretos modificatorios.
- 2.- El aumento en el gasto promedio por funcionario del orden del 56%, esta fundamentado básicamente en la incorporación masiva de funcionarios hasta completar la dotación por un lado y por el otro la habilitación de oficinas nuevas.

21 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,0389 para 2002 a 2004 y de 1,0105 para 2003 a 2004.

22 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

23 Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

24 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

25 Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

26 Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Iniciativas de Inversión".

- Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos

Asistencia Técnica y Administrativa al Consejo de Alta Dirección Pública

El Consejo de Alta Dirección Pública realizó 59 sesiones y tomó 351 acuerdos con un 94.3% de unanimidad. Cerca del 56% de los acuerdos del Consejo se relacionan con lineamientos estratégicos sobre realización de concursos y el 44% restante están referidos a disposiciones sobre el funcionamiento interno del mismo.

En Agosto, se publicó la Memoria 2004-2005 del Consejo, la que fue distribuida a Ministerios, Servicios Públicos, Bibliotecas, Universidades, Centros de Estudios, Organismos Internacionales y Representaciones Diplomáticas en nuestro país. Adicionalmente dicho documento se encuentra en la página Web del Servicio.

Los principales temas abordados por el Consejo han sido el desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública y el funcionamiento interno del Consejo. Con respecto al primero, el trabajo estuvo relacionado con el mejoramiento metodológico de los procesos de reclutamiento y selección de los Altos Directivos Públicos. En este ámbito durante el 2005 el Consejo conformó una nómina de doce profesionales expertos en materias de Recursos Humanos cuya función es representar al Consejo en los Comités de Selección para la realización de concursos de cargos de II nivel jerárquico. En el ámbito del funcionamiento interno mediante el Decreto 859 del 4 de octubre del 2005, se estableció el Reglamento Interno del Consejo de Alta Dirección Pública que regula los principales aspectos en esa materia.

Durante el segundo semestre se inició un Estudio de Remuneraciones con el objetivo de contar con una herramienta que permita tener antecedentes para la proposición de los porcentajes de Asignaciones de los cargos de Alta Dirección Pública. Como resultado de este estudio se espera tener una estimación de la brecha o disparidad entre las remuneraciones de los altos directivos públicos y directivos del sector privado que realizan funciones afines o similares. También se espera la elaboración de un ranking de cargos de altos directivos del sector público ordenados por remuneración acorde a la complejidad del cargo y el desarrollo de propuestas de metodología que apoyen la determinación, fundada, por parte del Consejo Alta Dirección Pública, de las Asignaciones de Alta Dirección Pública.

Concursos Públicos de Altos Directivos Públicos

Un paso previo y de suma relevancia para el desarrollo de los concursos, es la construcción de Perfiles de Selección, en un trabajo conjunto con las contrapartes técnicas de Ministerios y Servicios respectivos. Estos constituyen la base fundamental de las distintas etapas, desde la convocatoria hasta la evaluación por parte de las consultoras externas especializadas de cada uno de los cargos. La calidad y precisión de su contenido facilitará el acceso de los postulantes a la información y permitirá una selección fidedigna y rigurosa por parte del CADP y los Comités de Selección, instancias responsables de velar por la ejecución del Sistema. En tal sentido, se elaboraron 100 perfiles de I y II nivel jerárquico, quedando disponibles para su aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública.

Fueron concursados 11 cargos de Altos Directivos Públicos de I Nivel jerárquico, con lo cual se avanzó significativamente en la provisión de 6 cargos de Directores de Servicios de Salud, 3 Directores del Servicio de Vivienda y Urbanismo, además, del Secretario General de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y del Director Nacional del Instituto de Normalización Provisional (actualmente en proceso de selección). Para el II Nivel jerárquico, se concursaron un total de 74 cargos para los Servicios de Salud, CENABAST, Superintendencia de Salud, Instituto de Normalización Previsional, SENCE, Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, SERNAC, Servicio Agrícola y Ganadero, Unidad de Análisis Financiero y Chile Compra. Ello significó publicar más de 50 avisos de convocatoria con cobertura nacional y regional y procesar alrededor de 4.700 antecedentes curriculares de postulantes.

Adicionalmente, se realizaron 3 concursos para cargos de segundo nivel jerárquico de la Superintendencia de Casinos de Juego que no se encuentra adscrita al Sistema de Alta Dirección Pública.

Difusión y Asesoría para la aplicación del Sistema de Concursabilidad

La aplicación del Reglamento de Concursos, DS N° 69, significó a diciembre del 2005, la realización de 131 concursos, en 60 servicios públicos de 151 organismos regidos por el Estatuto Administrativo. Del total de concursos, el 58,78% corresponde al tercer nivel directivo; 29,77% a ingreso y 11,45% a promoción. De este universo, la DNSC asesoró en 100 concursos, lo que corresponde a un 76,34% del total de procesos. Dicha asesoría consideró diversas acciones de apoyo técnico, tales como: revisión de avisos de concursos en el Diario Oficial, revisión y observaciones a bases concursales, apoyo en la construcción de perfiles de selección, revisión de bases para licitación de Empresas Consultoras Externas Especializadas, entre otras materias. La asesoría fue otorgada a nivel central y regional, a través de Talleres de Capacitación para Comités de Selección, asesoría directa a través de reuniones de trabajo, y seminarios Regionales.

En relación a la asesoría en capacitación, se realizaron un total de siete talleres que permitieron llegar a 231 integrantes de 32 Comités de Selección. Los participantes fueron entrenados en gestión de los concursos, construcción de perfiles de selección, diseño de bases de concurso, entrevistas de selección y test de apreciación de la personalidad.

En el mismo sentido, y con el objeto de difundir y acercar a la ciudadanía y a los funcionarios públicos a los procesos de concurso que se estaban realizando, a partir de agosto de 2005 la DNSC puso a disposición de los servicios regidos por el Estatuto Administrativo, su página Web para publicar los llamados a concurso destinados a proveer cargos de Promoción, III Nivel Jerárquico o Ingreso a la Administración Pública. Para regular el procedimiento de esta publicación, la DNSC estableció un protocolo de colaboración con los Servicios interesados. Desde esa fecha, 13 Servicios han firmado el protocolo de colaboración, y a diciembre de este año, se han publicado 51 concursos en la página Web. De ellos, 35 se encuentran concluidos y 16 están en alguna etapa del proceso de selección.

A partir de las acciones de difusión del nuevo Sistema de Concursabilidad desarrolladas en regiones durante el año 2004, la DNSC programó una agenda regional para el año 2005, con el objeto de dar continuidad al diálogo con regiones y de fortalecer coordinaciones y encuentros con distintos actores regionales. Dicha Agenda Regional se inició en el mes de abril y contempló un total de 5 visitas regionales. En cada una de ellas, se organizaron distintas actividades y encuentros: reunión de trabajo con Intendente y Gabinete Regional, reunión con directiva regional de la ANEF, visita a Servicio público destacado y la realización de un Seminario sobre el nuevo Sistema de Concursabilidad. La presencia de la DNSC en regiones, constituyó una herramienta fundamental para que los servicios pudieran conocer el rol y las acciones desarrolladas por la DNSC en distintas materias. El nivel de participación en las regiones, alcanzó a más de 700 participantes, dentro de los cuales, 133 fueron jefes de servicios, también participaron jefes de RRHH y dirigentes de Asociaciones de Funcionarios.

Desarrollo de Procesos de Capacitación y Formación

En el marco del programa de Becas que administra la DNSC, se hizo entrega de 200 becas a funcionarios públicos para realizar estudios Pregrado y Post título, y se dio seguimiento a la totalidad los becados a la fecha.

Por otra parte, la DNSC en convenio con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO, desarrollaron un programa de capacitación denominado “Diplomado en Gerencia Social y Políticas Públicas”, con apoyo del Instituto Interamericano para el Desarrollo Social, INDES, del Banco Interamericano de Desarrollo. Este Diplomado financiado por la DNSC, a través de 5 versiones, contribuyó al desarrollo de un colectivo crítico de 163 directivos públicos, de 16 ministerios, 78 servicios y del total de regiones del país. Esta inversión en capacitación ha resultado un aporte fundamental para la actualización profesional y ha contribuido a dinamizar la gestión de los servicios participantes.

En un rol técnico y asesor, la DNSC y el SENCE actuaron en forma conjunta como organismos técnicos validadores del Sistema de Capacitación en el marco del PMG. En esta función le correspondió, entre otras acciones, evaluar el cumplimiento de los requisitos técnicos del sistema y entregar modelos de informes y registros destinados a orientar en el cumplimiento del sistema en sus distintas etapas en 185 servicios públicos.

En este mismo accionar, los ocho servicios que se encontraban en el programa marco avanzado del PMG, cuya meta es la certificación de las normas ISO 9000.2001, recibieron asesoría para el cumplimiento de la etapa preparatoria de certificación.

Considerando que la DNSC asumirá en forma exclusiva el rol de Organismo Técnico Validador del Sistema de Capacitación, durante el último trimestre, desarrolló una serie de coordinaciones con SENCE para materializar el traspaso de las funciones y software asociados.

Asesorías en Evaluación de Desempeño

La DNSC también se incorporó a la Red de Expertos, como Organismo Técnico Validador de otro sistema del PMG: Sistema de Evaluación del Desempeño del PMG, rol compartido durante este año con la SUBDERE. Desde este rol le correspondió la revisión de propuestas de Reglamentos Especiales de Calificaciones y sus modificaciones, además de asesorías directas a 10 servicios, localizados en programa marco del PMG. Los cinco servicios que se encontraban en el programa marco avanzado, cuya meta era la certificación de las normas ISO 9000.2001, recibieron también asesoría para el cumplimiento de la etapa preparatoria de esta certificación considerada en el PMG.

Se desarrolló un Taller Piloto de Capacitación, para pre-calificadores de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales en el que participaron 25 personas.

Adicionalmente, la DNSC entre los meses de mayo y noviembre desarrolló un estudio sobre Convenios de Desempeño Colectivo, tomando como base la información solicitada desde la DIPRES a los Servicios Públicos afectos al artículo 7° de la Ley N° 19.533 y la realización de 21 entrevistas en profundidad a Jefes de Servicio, Jefes de Departamentos de Programación y Control de Gestión y Auditores Internos de una muestra representativa de Servicios. El estudio reveló que persiste, en general, desconocimiento del Reglamento del Convenio. Sin embargo, se reconoce con distintos énfasis, que el instrumento contribuye a mejorar el trabajo en equipo, hace responsables de los resultados a todos los funcionarios, orienta la gestión hacia los objetivos estratégicos, del servicio, permite describir con claridad los procesos asociados a sus productos, sus etapas y responsables, lo que sirve para aumentar la productividad de las personas. En este mismo sentido, permiten orientar el trabajo hacia el cumplimiento de resultados y mejoramiento de la gestión. No obstante, también se observa la necesidad de una contraparte central que actúe como asesor metodológico, en aquellos aspectos asociados al reglamento, la formulación y la calidad de las metas, indicadores, y medios de verificación y constitución de equipos. Con todo, el instrumento debe preservar su carácter descentralizado.

Para el Sistema de Alta Dirección Pública, la asesoría en la Evaluación de Desempeño consideró la asesoría para la elaboración de los Convenios de Desempeño de los Altos Directivos Públicos que son un instrumento que especifica las metas acordadas entre el alto directivo público y su superior directo y cuyo objetivo es corroborar el cumplimiento de los estándares de gestión comprometidos y correlacionar los grados de cumplimiento del funcionario con la parte variable de sus remuneraciones. Cabe destacar que este instrumento constituye un parámetro de medición de resultados y un compromiso del Alto Directivo Público con la gestión eficiente de su institución, lo cual incide directamente en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía. Se elaboraron 25 Convenios de Desempeño que fueron debidamente registrados por la DNSC.

Premio Anual por Excelencia Institucional

El Premio Anual por Excelencia Institucional fue establecido en la Ley N° 19.882 y posteriormente, normado en el Reglamento N° 1.027, del 26 de febrero de 2005, del Ministerio de Hacienda. Este Premio se otorga, entre todos los servicios beneficiarios de la Asignación de Modernización con un cumplimiento igual o superior al 100% de los objetivos anuales fijados en su PMG, al Servicio más destacado por su productividad y calidad durante el año, y permite que sus funcionarios obtengan un 5% de renta adicional.

Entre los criterios de evaluación de los Servicios se encuentran: i) estado de avance en las etapas finales comprometidas en sus PMG, ii) Gestión financiera y eficiencia del gasto, iii) Gestión del desempeño colectivo, conforme al porcentaje de cumplimiento de los objetivos comprometidos, iv) Gestión de los procesos críticos y sus resultados, conforme al Sistema de Planificación y Control de Gestión del PMG, y v) Gestión de desarrollo de las personas, considerando el grado de avance en el cumplimiento de los sistemas de capacitación, evaluación del desempeño del PMG y el desarrollo de acciones innovadoras.

El Premio Anual por Excelencia Institucional fue otorgado a la Dirección de Bibliotecas Archivos y Museos. Si bien es cierto, el premio se entrega a un servicio público, la DNSC quiso reconocer a los 10 servicios mejor evaluados en este premio, con el objeto de destacar su gestión respecto de otros servicios públicos, ejemplificando e incentivando la excelencia institucional: 1° Dirección Nacional de Bibliotecas, Archivos y Museos; 2° Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, 3° Servicio Nacional del Consumidor, 4° Dirección General de Crédito Prendario, 5° Instituto de Desarrollo Agropecuario, 6° Subsecretaría de Pesca, 7° Servicio Nacional de la Mujer, 8° Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, 9° Servicio Regional de Vivienda y Urbanización IX Región y 10° Agencia de Cooperación Internacional.

Registro de Consultoras Externas Especializadas.

La Dirección Nacional del Servicio Civil, durante el año 2004 implementó, mediante decreto Supremo N° 382 de fecha agosto de 2004, el Registro de Consultores Externos Especializados quienes brindan asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos para la preparación y/o realización directa los mismos, correspondientes a los procesos de selección de personas del Sistema de Alta Dirección Pública; dicho registro cerró al 2005, con la inscripción de 66 empresas consultoras vigentes.

Entre los meses de febrero y mayo se realizó una evaluación a las Consultoras Externas Especializadas que prestaron servicios de selección y búsqueda a la DNSC, licitadas a través del portal www.chilecompra.cl. Se evaluaron 11 consultoras que prestaron servicios para proveer cargos de Altos Directivos Públicos de nivel jerárquico I y II.

La metodología utilizada consideró como fuentes de información a las instituciones y empresas clientes de las Consultoras, a los postulantes a los cargos de alta dirección pública evaluados y entrevistados por las consultoras, y a equipos de la Subdirección de Alta Dirección Pública que habían trabajado en los diferentes procesos de selección. La encuesta, consideró diferentes dimensiones destinadas a medir, asociadas a diversos grados de satisfacción, desde la calidad de la infraestructura de las consultoras, pasando por el desempeño del gerente del proyecto, hasta si los candidatos reclutados se ajustaban al perfil de selección. El estudio permitió sistematizar la experiencia adquirida, acotar los roles y responsabilidades de las partes involucradas y mejorar los procedimientos y requerimientos que forman parte del método de trabajo adoptado.

Respecto de su administración, se ofició a los servicios públicos de su apertura con información de su utilidad y mecanismos de consulta e interacción y se desarrollo un software de actualización de información. A la fecha se han realizado tres encuentros para definir estándares de calidad en los procedimientos de licitación de los Servicio públicos.

Diagnóstico de las Unidades de Recursos Humanos

Este estudio diagnóstico iniciado durante este año y cuyos resultados se tendrán durante el I Trimestre del año 2006, busca describir el grado de desarrollo de las Unidades de Recursos Humanos (URH) de los servicios públicos, respecto de tres componentes básicos: i) recursos (humanos, tecnológicos y materiales), ii) subsistemas de gestión de las personas y iii) posición e influencia (corporativa) de la URH en el servicio. Para su medición, se utilizaron un cuestionario y una entrevista semi-estructurada. Ambos instrumentos fueron aplicados a cada Jefe de Recursos Humanos de los 160 Servicios Públicos que componen el universo, lográndose una respuesta del 100%, e información de dotación, remuneraciones, sistemas informáticos, e infraestructura.

Sus resultados permitirán la descripción cualitativa y cuantitativa de la distancia que media entre la línea base de desarrollo de cada URH, y un modelo o nivel óptimo de URH, así como, respecto de un nivel estándar de idoneidad deseable y posible de alcanzar en el corto o mediano plazo.

Los resultados obtenidos a partir de este estudio, serán compartidos con los servicios públicos y contribuirán de manera muy significativa a diseñar e implementar líneas de trabajo para fortalecer a aquellas URH que se sitúan por debajo del nivel estándar de idoneidad, como respecto de las que se ubican por sobre él.

Comité Consultivo

El 14 de noviembre de 2005, se publicó en el Diario Oficial el Decreto Supremo 1.029, del Ministerio de Hacienda, a través del cual se aprueba el Reglamento del Comité Consultivo establecido en el artículo 5º, incisos segundo y tercero, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Título III de la Ley N° 19.882.

Corresponde a este Comité asesorar técnicamente, a requerimiento del Director Nacional del Servicio Civil, en todas aquellas funciones que el artículo 2º de su Ley Orgánica le encomienda y que se relacionen con la gestión de recursos humanos del sector público. Las propuestas del Comité Consultivo tendrán por contenido materias de diseño e implementación de políticas públicas relacionadas con el perfeccionamiento de las funciones de personal en la administración civil del Estado.

Este Comité está integrado por la Directora Nacional del Servicio Civil, quien lo preside, el Subdirector de Desarrollo de las Personas de la DNSC, quién además, está a cargo de la Secretaría Técnica; un representante de los Ministerios Secretaría General de la Presidencia, Hacienda y Trabajo y Previsión Social, respectivamente designados por la autoridad competente; un ex directivo de gobierno que posea amplia experiencia en gestión de recursos humanos en el sector público, un experto en recursos humanos que se desempeña en el sector público, un representante de la entidad nacional que agrupa a las asociaciones de funcionarios de las instituciones afectas a la Ley N° 19.553, ANEF, un representante de la entidad nacional que agrupa a las asociaciones de funcionarios de las instituciones del sector salud, regidas por el Estatuto Administrativo y un representante del área de recursos humanos del Servicio que anualmente obtenga el Premio Anual por Excelencia Institucional.

Se realizaron cinco reuniones de este Comité, abordando temáticas como la determinación de nuevos criterios para el otorgamiento del Premio Anual por Excelencia Institucional; presentación de avances de los estudios relativos a las unidades de RR. HH. y discapacidad en el sector público realizados por la DNSC; estado del arte del sistema de concursabilidad, realidad de la capacitación en el sector público, entre otros aspectos.

Estudio de Discapacidad

Dentro de las acciones que la DNSC desarrolló para cumplir con la función de incorporar en la proposición de políticas de personal, variables que eviten todo tipo de discriminación, tales como, género, tendencias sexuales, religión, étnicas, discapacidades físicas y otras de similar naturaleza, la DNSC realizó un estudio sobre la situación de discapacidad de los funcionarios públicos. El objetivo de dicho estudio fue tener una aproximación de la realidad laboral de los funcionarios en condiciones de discapacidad que se desempeñan en la Administración Civil del Estado, identificando el tipo de discapacidad que tienen y las relaciones que mantienen con el entorno laboral-social inmediato.

Los resultados de este estudio muestran que el 10,5% de las personas que participaron en el estudio, sufren de algún tipo de discapacidad y nuevamente se observa una preeminencia femenina en este aspecto (12% versus 7%). Visto de otro modo, la condición de discapacidad se presenta con más fuerza en las mujeres pues son el 70,1 % de los casos detectados a pesar que su peso en la muestra no alcanza el 62%. A medida que la edad avanza, la presencia de la discapacidad aumenta, es así como el 56% de los funcionarios encuestados tenían más de 40 años, el 69,5% del total de los discapacitados se concentran a partir de este tramo de edad. Las discapacidades más recurrentes son las físicas, visuales y psiquiátricas. Esta última es mayor en la población de sexo femenino, constituyéndose en la segunda causa de discapacidad. A su vez, la discapacidad visual es la segunda causa a nivel masculino, en ambos casos las de tipo físico es la predominante. En general las dificultades que producen las diversas discapacidades se concentran en los grados leves y moderados (a excepción de algunas físicas y visuales) y el 75% de las personas que presentan discapacidad indican no haber percibido en su trabajo actitudes o acciones discriminatorias.

El análisis de un referente institucional de la discapacidad en el Sector Público, como son las unidades de personal, muestra que éste es un tema en el mejor de los casos, emergente. Sólo dos tercios de las unidades de personal contestaron la encuesta que se les solicitó, y de éstos sólo un 10% posee algún tipo de registro de funcionarios discapacitados.

En relación a las Asociaciones de funcionarios adheridas a la ANEF, del total de las que participaron del estudio, un 14% de ellas considera dentro de sus objetivos, la promoción de políticas de igualdad de oportunidades, en materia de discapacidad. Por otro lado, no existe una percepción común dentro de éstas respecto de quien debe abordar como responsabilidad el tema de la discapacidad en los Servicios, al igual que lo que ocurre con las Unidades de Recursos Humanos.

Los resultados de este estudio, permitirán diseñar políticas en la materia, referidas a lograr mayor igualdad de oportunidades en el desarrollo de la laboral de los funcionarios públicos con discapacidad, en cumplimiento con lo normado en la ley del Nuevo Trato, que establece incorporar en la proposición de políticas de personal, variables que eviten todo tipo de discriminación.

Acciones en materia de Acoso Sexual en la Administración Pública

Para avanzar en el diseño de una política para enfrentar la situación del acoso sexual en la Administración Pública, la DNSC y el Servicio Nacional de la Mujer se coordinaron para impulsar iniciativas destinadas a que este tema sea relevado y debidamente atendido, por cuanto éste constituye una manifestación concreta del abuso en las relaciones sociales de género, y un serio obstáculo para el despliegue del potencial creativo y productivo en el empleo.

Tras la dictación del Instructivo Presidencial sobre Acoso Sexual en marzo del 2004 la DNSC solicitó en el año 2005, información a cada uno de los Servicios Públicos respecto del tratamiento de la problemática al interior de cada uno de ellos y de la implementación del instructivo, con el propósito de evaluar su cumplimiento. De los 171 servicios públicos que componen la Administración Civil del Estado, sólo 95 respondieron a los requerimientos sobre la aplicación del Instructivo Presidencial, lo que equivale al 55,6 % del universo considerado. Esto permite inferir que la temática de acoso sexual no ha sido relevada al interior de estas reparticiones y además el tratamiento otorgado al tema presenta diversos niveles de profundidad. De los 95 servicios que respondieron, un 12% se encuentran en un nivel insuficiente, el 21% están en un nivel básico, puramente formal, un 21% se encuentra en un nivel intermedio, con procedimientos internos que forman parte de un documento oficial de la institución, difundido masivamente, han programado acciones para sensibilizar a los funcionarios y establecido medidas de resguardo, celeridad y reserva de las denuncias, prestándose una debida atención al afectado(a). Finalmente, un 2% de los servicios está en nivel avanzado, esto es, cuentan con un modelo de tratamiento del tema, disponen de procedimientos propios, validados, ante denuncias de acoso sexual y han establecido sanciones al respecto.

En este mismo sentido, se diseñó en forma conjunta con el SERNAM, una campaña de difusión a través del diseño y lanzamiento de dos afiches, distribuidos a todos los servicios públicos, a nivel nacional con el objeto de sensibilizar y relevar esta problemática al interior de los servicios públicos, de manera de contribuir al óptimo cumplimiento del instructivo presidencial. Asimismo, la campaña incluyó información relativa a la implementación de la Ley de Acoso Sexual en el Sector Público, realización de seminarios, encuentros y talleres con los funcionarios públicos en todas las regiones del país, entrega de dípticos y material impreso con información sobre cómo proceder frente a un caso de acoso sexual.

• Cumplimiento de Compromisos Institucionales

- Informe de Programación Gubernamental

Para el año 2005, la Dirección Nacional del Servicio Civil comprometió 5 objetivos estratégicos, en el marco de la Programación Gubernamental, con un total de 7 productos, y cuya evaluación se presenta a continuación:

Objetivo 1: “Asegurar el funcionamiento eficaz y eficiente del Sistema de Alta Dirección Pública, para que la selección de los I y II Niveles jerárquicos se base en el mérito y la idoneidad de los postulantes”.

Producto 1	Diseñar 100 % de los Perfiles de Selección de Altos Directivos Públicos, para los cargos a concursar el año 2005, presentados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su aprobación.		
I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
17 Perfiles de I y II Nivel diseñados y aprobados Cumplido	20 Perfiles de I y II Nivel diseñados y aprobados. Cumplido	26 perfiles de I y II Nivel diseñados y aprobados. Cumplido	26 perfiles de I y II Nivel diseñados y aprobados Cumplido

Producto 2	Desarrollar el 100 % de los Concursos de Altos Directivos Públicos solicitados a la Dirección Nacional del Servicio Civil.		
I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
17 cargos concursados durante el período. Cumplido	8 cargos concursados durante el período. Cumplido	15 cargos concursados durante el período. Alto	49 cargos concursados durante el período. Cumplido

Objetivo 2: “Implementar y poner en funcionamiento el Comité Consultivo, que estará integrado por expertos de recursos humanos, representantes de la administración pública y representantes de las asociaciones de funcionarios”.

Producto 3	Selección de Expertos en Recursos Humanos para integrar el Comité Consultivo, Ley N° 19.882.		
I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Se efectuó una reunión con candidatos al Comité Consultivo. Cumplido	Se postergó definición de integrantes del Comité Consultivo. Incumplido	Pendiente la nominación de integrantes del Comité Consultivo. No requiere evaluación.	Se efectuó la nominación de los integrantes al Comité Consultivo. Bajo 27

27 Dado que el Comité Consultivo funcionó en Diciembre 2005, no pudo realizarse la evaluación de los integrantes del Comité Consultivo.

Producto 4	Funcionamiento del Comité Consultivo.		
I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Se presentó propuesta de Reglamento del Comité Consultivo.	Reglamento del Comité Consultivo, en estudio.	Reglamento del Comité firmado por el Ministro de Hacienda y despachado a CGR. No se cumplió el compromiso de apoyar el funcionamiento debido a que durante el trimestre no inició su funcionamiento.	Se aprobó el Reglamento del Comité Consultivo, se nombraron sus integrantes y se realizaron 5 sesiones; se dio el apoyo administrativo, pero no se alcanzó el compromiso de evaluar su funcionamiento.
Alto	Incumplido	Incumplido	Incumplido 28

Objetivo 3: “Implementar políticas e iniciativas de capacitación pertinente que fortalezcan la modernización de los Servicios Públicos”.

Producto 5	Entrega de 200 Becas a funcionarios públicos. Discutir la proposición de Reglamentos para el funcionamiento del Comité Consultivo. Convocar a los candidatos.		
I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Se realizó convocatoria a postulantes con amplia difusión en Servicios Públicos	Se desarrolló proceso de selección y adjudicación año 2005, entregándose 150 becas de pre grado y 50 de post-título.	Se dio seguimiento y se evaluaron la becas 2004, de la Ley 19.882 y las procedentes de la Subsecretaría del Trabajo Ley N° 19.618.	En este período se realizó renovación de las becas, leyes N° 19.618 y 19.882., convocatorias 2004/05.
Cumplido	Cumplido	Cumplido	Alto

Objetivo 4: “Promover reformas y medidas tendientes al mejoramiento de la gestión y desarrollo de personas del sector público”.

Producto 6	Selección y entrega del Premio Anual de Excelencia Institucional.		
I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Constitución del jurado que seleccionará el Servicio a premiar durante el período	Se otorgó el Premio Anual de Excelencia Institucional por Resolución N° 175, del 26.04.05.	Se elaboró propuesta de modificaciones al Reglamento del Premio Anual de Excelencia Institucional.	Se establece que para la entrega del Premio 2006, se trabajará con el Reglamento vigente.
Cumplido	Cumplido	Cumplido	Medio

Objetivo 5: “Capacitar a directivos y profesionales de los Servicios Públicos excluidos del sistema de alta Dirección Pública”.

Producto 7	Diplomado en Gerencia Social y Políticas Públicas. Se capacitarán a 175 funcionarios públicos durante el año 2005.		
I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
No se inicia postulación al Diplomado Gerencia Social y Políticas Públicas.	Se desarrollaron dos versiones del Diplomado y se inició la tercera versión.	Se desarrollaron otras dos versiones del diplomado	Se evaluaron contenidos, convocatoria, participantes y programación del Diplomado.
Incumplido	Cumplido	Alto	Alto

28 Discrepamos de esta evaluación, dado que se dio el apoyo administrativo para el funcionamiento del Comité Consultivo, lo que dado el tiempo de funcionamiento del mismo no se alcanzó a realizar la evaluación de su funcionamiento.

- **Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas /
Instituciones²⁹ Evaluadas³⁰**

El servicio no tiene programas evaluados en el período comprendido entre los años 1999 y 2005.

29 Instituciones que han sido objeto de una Evaluación Comprehensiva del Gasto.

30 Los programas a los que se hace mención en este punto corresponden a aquellos evaluados en el marco de la Evaluación de Programas que dirige la Dirección de Presupuestos.

- **Avances en Materias de Gestión**

- **Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión**

La Dirección Nacional del Servicio Civil alcanzó por segundo año consecutivo el 100% de cumplimiento de los compromisos del PMG para el año 2005, lo que le ha permitido avanzar sustantivamente en las etapas establecidas por el Programa. Entre ellas destacan la suscripción de dos etapas consecutivas en el Sistema de Capacitación, como consecuencia de la participación de la DNSC en la Red de Expertos del Sistema y el Avance sustantivo – etapa 5 - del Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público. Al igual que el año anterior, se obtuvo la pre-validación de las perspectivas de Gestión Territorial Integrada, de Género, y OIRS, durante el mes de Octubre del 2005.

Con la implantación del modelo de OIRS en modalidad virtual el Servicio Civil ha conseguido establecer una relación fluida con sus clientes/usuarios, convirtiéndose en un importante canal de retroalimentación y resolución de consultas. Se consolidó un procedimiento de atención de usuarios que arrojó resultados importantes en gestión, logrando reducir en un 50 % los tiempos de respuesta, en un contexto de triplicación de solicitudes en igual periodo del año anterior.

El sistema de Administración Financiero Contable –etapa 3- significó la entrega en oportunidad y calidad de la totalidad de informes requeridos. Adicionalmente, con la incorporación a la plataforma del Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado (SIGFE), se dio cumplimiento a los requisitos de las etapas terminales de ese Sistema, lo que ha significado desarrollar paralelamente ambos procesos, con el despacho de informes a través de esa plataforma transaccional.

Respecto del sistema de Planificación y Control de Gestión, durante el segundo semestre fueron desarrolladas dos jornadas de planificación estratégica, con el objeto de integrar la experiencia de la totalidad de profesionales del Servicio, tras dos años de funcionamiento, lo que permitió renovar la plantilla de definiciones estratégicas 2006.

En consecuencia la DNSC ha consolidado su gestión atendiendo los parámetros establecidos por el PMG y ha dado cumplimiento por sobre la norma a los sistemas establecidos por ese Programa.

- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

El Servicio formuló su primer Convenio de Desempeño durante el 2005 con un total de 24 metas y 42 indicadores, que abarcaron la totalidad de la gestión institucional, alcanzando un promedio de cumplimiento general de 98%. Entre las metas de mayor impacto en la gestión del Servicio, podemos destacar por equipo las siguientes:

Equipo N° 1, Dirección: i) Seguimiento a los acuerdos del Consejo de Alta Dirección Pública, ii) publicaciones en la Web de los llamados a concursos de Alta Dirección Pública, iii) Revisiones de Actos Administrativos.

Equipo N° 2, Alta Dirección Pública: i) Desarrollar el 100% de los Concursos de Altos Directivos Públicos, ii) Garantizar la oportuna y eficaz entrega de información que requiera el Consejo de Alta Dirección Pública en materias relativas a las funciones propias de la Subdirección de Alta Dirección Pública.

Equipo N° 3, Desarrollo de las Personas: i) Promover la aplicación del Reglamento de Concursos que se desarrollen en los ministerios y servicios afectos a la Ley N° 18.834, ii) Detectar necesidades de capacitación de los Terceros Niveles jerárquicos en los ministerios y servicios afectos al Estatuto Administrativo y la ejecución de 5 versiones del Programa de Diplomado en Gerencia Social y Políticas Públicas, iii) Se realizó un catastro sobre la situación de discapacitados en la Administración Civil del Estado.

Equipo N° 4, Gestión Interna: i) Implementación del SIGFE, ii) Avance en la informatización del Servicio, iii) Entrega oportuna de la información solicitada.

Podemos resaltar la importancia de otorgar mayor rigurosidad a los medios de verificación, para que se constituyan en fuente autorizada de validación de información. Consecuente con lo anterior, durante el II Semestre se desarrolló un Taller de elaboración de indicadores y análisis de casos, para apoyar la suscripción de futuros instrumentos de gestión.

Cuadro 9			
Cumplimiento Convenio Colectivo año 2005			
Equipos de Trabajo	Dotación Efectiva del Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
De Dirección	13	100 %	4%
De Alta Dirección Pública	18	100%	4%
De Desarrollo de las Personas	15	100 %	4%
De Gestión Interna	14	95,92 %	4%
Porcentaje de Cumplimiento Global Convenio Colectivo		98,98 %	

- **Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales**

El Servicio no incorpora otro tipo de incentivos remuneracionales.

- **Avances en otras Materias de Gestión**

Con fecha 1º de abril se adquirió el compromiso con la Dirección de Prepuestos y la Contraloría General de la República, de dar cumplimiento al proceso de implantación del SIGFE, creando las condiciones para definir su operación como sistema de información oficial de la institución a partir de Diciembre de 2004. Luego de dar cumplimiento exitoso a las etapas de revisión de procesos 1 y 2, de haber concordado y firmado su configuración y ejecutado exitosamente el paralelo, fue aprobado por el Directorio SIGFE, el inicio de producción, desde la fecha comprometida inicialmente.

Es importante destacar, en materia de consolidación del Servicio, el hecho de que el 31 de enero se concretó el traslado de las oficinas de la DNSC a un espacio definitivo que fue construido con altos estándares de calidad que otorgan a sus funcionarios espacios adecuados para el desarrollo de sus tareas.

Otro elemento relevante es que el 15 de Noviembre de 2005 se publicó en el Diario Oficial la convocatoria al concurso de ingreso a la planta de la Dirección Nacional del Servicio Civil, el que deberá terminar el día 31 de Enero de 2006. El concurso de planta consolida al Servicio y establece un referente nuevo y mejor en el clima organizacional.

- **Proyectos de Ley**

El servicio no tiene proyectos de ley en trámite en el Congreso Nacional al 31 de diciembre de 2005.

4. Desafíos 2006

En el ámbito del fortalecimiento de la DNSC, se contemplan una serie de acciones que buscan consolidar sistemas de operación y otorgar las herramientas de apoyo necesarias para el desarrollo de las funciones del Servicio. Dentro de estas acciones, es posible mencionar la creación de un nuevo portal Web para la Dirección Nacional del Servicio Civil; la creación de una nueva plataforma OIRS; la implementación de un servicio de correo de última generación; el diseño e implementación de un Plan Estratégico de Comunicaciones para la DNSC; la ejecución del 100% del Plan Anual de Capacitación; el desarrollo de un sistema integrado de gestión de recursos humanos y el desarrollo de un sistema interno de comunicaciones (Intranet).

En el ámbito del fortalecimiento del funcionamiento eficaz y eficiente de la dirección profesional en los organismos y servicios de la Administración Civil del Estado, la DNSC se ha propuesto para el año 2006 el perfeccionamiento de los concursos públicos que le soliciten. Para esto, se espera modernizar la gestión e incorporar nuevas herramientas tecnológicas que permitan desarrollar procesos con una mayor capacidad de respuesta en relación a los volúmenes de demanda, transparencia en la adquisición de servicios y garantía de igualdad de oportunidades para los postulantes, fortaleciendo la confiabilidad de la institución frente a la ciudadanía. Entre las acciones a realizar se contempla la implementación del Sistema de Postulación en Línea que busca facilitar y garantizar postulaciones efectivas a los concursos de Alta Dirección Pública y mejorar la eficiencia de las etapas posteriores a la postulación. Otro aspecto es el funcionamiento de un Convenio Marco con empresas consultoras que permita agilizar y facilitar las adquisiciones de servicios de consultoras externas especializadas en Selección y búsqueda de candidatos. Este nuevo sistema permitirá acortar los tiempos de licitación y compra de servicios, generando mayor respuesta de las empresas consultoras. Un último aspecto en este ámbito, para enfrentar el desafío de proveer una gran cantidad de cargos en el contexto del cambio de gobierno, la DNSC, ha elaborado un Plan de Contingencia que se inició en noviembre del año 2005 y que contempla una serie de acciones de planificación que permitan hacer frente a la demanda de provisión de cargos que se producirá a partir de marzo de 2006.

En el ámbito de la promoción y desarrollo de iniciativas, políticas, programas, acciones y reformas dirigidas al mejoramiento de la gestión del empleo y el desarrollo de las personas en el sector público, la DNSC espera que el Premio Anual por Excelencia Institucional, permita reconocer no sólo los avances y logros alcanzados por los servicios públicos cada año, sino también, los esfuerzos de sus diferentes equipos de trabajo incorporando aspectos relativos al nivel de participación que tienen los funcionarios en la gestión y logros institucionales. También se espera difundir en mayor medida la gestión del servicio ganador del premio y de aquellos servicios más destacados, con el objetivo de ejemplificar y destacar prácticas y gestiones que puedan ser conocidas por el resto de los servicios.

A nivel de formación de directivos, la DNSC continuará durante el año 2006 desarrollando el “Diplomado en Gerencia Social y Políticas Públicas”. Este programa, tendrá cinco versiones y permitirá que otros 175 funcionarios (as) públicos (as) que se desempeñan en cargos directivos puedan formarse y contribuir de mejor manera en sus propios servicios. A su vez, y como una manera de descentralizar su ejecución, se espera realizar en una región a lo menos una de las versiones del Diplomado. Por otra parte, y en orden a garantizar que la formación y capacitación que reciben los directivos y funcionarios públicos sea de calidad y pertinente a los procesos de modernización y fortalecimiento institucional del sector público, se diseñará una propuesta metodológica para certificar la oferta de capacitación y formación para directivos y funcionarios públicos.

En el ámbito del Impulso a la profesionalización y el fortalecimiento de las unidades de recursos humanos en los organismos públicos, y en virtud de los resultados obtenidos del diagnóstico de las unidades de recursos humanos, la DNSC diseñará estrategias y determinará áreas de intervención para implementar un Plan de Fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos, que contribuya a posicionarlas gradualmente como unidades técnicas estratégicas en sus respectivos servicios.

En el ámbito de la asesoría a los organismos públicos para el mejoramiento de la gestión de sus recursos humanos, la DNSC continuará asesorando a los servicios públicos en el diseño y desarrollo de concursos de ingreso, promoción y de terceros niveles directivos, entregando instrumentos técnicos y metodológicos que faciliten el desarrollo y éxito de los mismos. En esta línea se inscribe el Manual de Concursabilidad, guía metodológica de apoyo para el desarrollo de concursos, que entregará la DNSC a quienes participan y/o lideran los concursos. A su vez, continuará capacitando a los Comités de Selección, instancia responsable del diseño y desarrollo de los mismos en cada uno de los servicios públicos. Por otra parte, la DNSC dispondrá de recursos financieros, especialmente dirigidos para la ejecución de concursos de terceros niveles directivos, para que los servicios puedan contar con el apoyo de empresas consultoras. Junto con esto se continuará en el desarrollo de una Agenda Regional para difundir y conocer la situación del nuevo sistema en cada una de las regiones. También la DNSC espera proponer cambios y/o modificaciones a la normativa vigente en materia de concursabilidad considerando el nivel de implementación y la práctica que el nuevo sistema ha tenido a la fecha.

A nivel de acciones de no discriminación y en particular, relativas a acoso sexual durante el año 2006, se espera continuar con acciones de carácter preventivo a través de capacitaciones y campañas de difusión. En este mismo sentido, la DNSC participará de la formulación de una propuesta de modelo de tratamiento para las conductas de acoso sexual en los servicios públicos, de manera tal, que sirva de base para enriquecer lo que se está haciendo en esta materia y para apoyar a aquellos servicios que aún no la han atendido.

En lo que respecta a políticas y acciones en torno a la discapacidad de los funcionarios públicos, la DNSC espera diseñar políticas en la materia, referidas a lograr mayor igualdad de oportunidades en el desarrollo laboral de los funcionarios públicos con discapacidad.

Por otra parte, la DNSC actuará como único organismo técnico validador de los sistemas de capacitación y evaluación de desempeño, siendo parte de la Red de Expertos del Programa de Mejoramiento de Gestión. Se fortalecerá y profundizará las asesorías a los servicios se desarrollarán y perfeccionarán instrumentos técnicos y metodológicos que permitan el mejor desarrollo y gestión de estos sistemas. En particular, a nivel de la gestión de la capacitación en los servicios, la DNSC se ha propuesta fortalecer la presencia y participación de los Comités Bipartitos de Capacitación, para lo cual, elaborará una propuesta y dará inicio a la tramitación del Reglamento de Comités Bipartitos de Capacitación.

5. Anexos

- Anexo 1: Programación Gubernamental
- Anexo 2: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2005.
- Anexo 3: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

• Anexo 1: Programación Gubernamental 2005

Cuadro N° 10
Cumplimiento Programación Gubernamental año 2005

Objetivo	Producto	Producto Estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación
Asegurar el funcionamiento eficaz y eficiente del Sistema de Alta Dirección Pública, para que la selección de los I y II Niveles jerárquicos se base en el mérito y la idoneidad de los postulantes.	Diseño del 100 % de los Perfiles de Selección de Altos Directivos Públicos para los cargos a concursar el año 2005, presentados a la Dirección Nacional para su aprobación.		1º Trimestre: CUMPLIDO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
	Desarrollar el 100% de los Concursos de Altos Directivos Públicos solicitados a la Dirección Nacional del Servicio Civil		1º Trimestre: CUMPLIDO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: ALTO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Implementar y poner en funcionamiento el Comité Consultivo, que estará integrado por expertos de recursos humanos, representantes de la administración pública y representantes de las asociaciones de funcionarios.	Selección de los expertos de recursos humanos		1º Trimestre: CUMPLIDO 2º Trimestre: INCUMPLIDO 3º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 4º Trimestre: BAJO
	Funcionamiento del Comité Consultivo		1º Trimestre: ALTO 2º Trimestre: INCUMPLIDO 3º Trimestre: INCUMPLIDO 4º Trimestre: INCUMPLIDO
Llamado a Concurso para la entrega de 150	Entrega de las 200 becas a		1º Trimestre:

Cuadro N° 10
Cumplimiento Programación Gubernamental año 2005

Objetivo	Producto	Producto Estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación
becas de pre grado y 50 becas de post título a funcionarios de la administración pública que deseen cursar estudios en materia relacionadas con la misión institucional	funcionarios que postularon		CUMPLIDO <u>2º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>3º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>4º Trimestre:</u> ALTO
Entregar el Premio Anual de Excelencia Institucional, al Servicio con mejor desempeño y calidad en la entrega de sus servicios a la ciudadanía y que cumpla con los estándares establecidos en el respectivo Reglamento.	Selección y entrega del Premio Anual de Excelencia al mejor Servicio		<u>1º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>2º Trimestre:</u> ALTO <u>3º Trimestre:</u> ALTO <u>4º Trimestre:</u> MEDIO
Capacitar a directivos y profesionales de los servicios públicos excluidos del Sistema de Alta Dirección Pública, en concepto, valores y herramientas propias de la gestión pública moderna.	Diplomado en Gestión Social y Políticas Públicas. Se capacitarán 175 funcionarios públicos durante el año 2005		<u>1º Trimestre:</u> INCUMPLIDO <u>2º Trimestre:</u> MEDIO <u>3º Trimestre:</u> ALTO <u>4º Trimestre:</u> ALTO

- Anexo 2: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2005**

Cuadro 11 Cumplimiento PMG 2005										
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión Etapas de Desarrollo o Estados de Avance						Prioridad	Ponderador	Cumple
		I	II	III	IV	V	VI			
Recursos Humanos	Capacitación			☐				ALTA	12%	☐
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo			☐				MEDIANA	6%	☐
	Evaluación de Desempeño	☐						MEDIANA	8%	☐
Calidad de Atención a Usuarios	Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS			☐				MEDIANA	7%	☐
	Gobierno Electrónico	☐						ALTA	10%	☐
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión			☐				MEDIANA	9%	☐
	Auditoría Interna			☐				ALTA	15%	☐
	Gestión Territorial Integrada			☐				MENOR	5%	☐
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público						☐	ALTA	11%	☐
	Administración Financiero-Contable				☐			ALTA	12%	☐
Enfoque de Género	Enfoque de Género			☐				MENOR	5%	☐

Porcentaje Total de Cumplimiento: 100%

Cuadro 12			
Cumplimiento PMG años 2002 – 2004			
	2002	2003	2004
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	N/A	N/A	100 %

• Anexo 3: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 13 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³¹		Avance ³²	Notas
		2004	2005		
Días No Trabajados	(Nº de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año t/12)/ Dotación Efectiva año t	0,02	0,75	-3.650	(1)
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.					
Rotación de Personal	(Nº de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	0	16,6 %	N/A	(2)
Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.					
Rotación de Personal					
Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	(Nº de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0	N/A	
• Funcionarios fallecidos	(Nº de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0	N/A	
• Retiros voluntarios	(Nº de retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	0	16,6 %	N/A	(3)
• Otros	(Nº de otros retiros año t/ Dotación efectiva año t)*100	0	0	N/A	
• Razón o Tasa de rotación	Nº de funcionarios ingresados año t/ Nº de funcionarios en egreso año t) *100	0	280%	N/A	(4)
Grado de Movilidad en el servicio					
Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(Nº de Funcionarios Ascendidos) / (Nº de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	0	16,7%	N/A	

31 La información corresponde al período Junio 2003-Mayo 2004 y Enero-Diciembre 2005, exceptuando los indicadores relativos a capacitación y evaluación del desempeño en que el período considerado es Enero 2004-Diciembre 2004 y Enero 2005-Diciembre 2005.

32 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para calcular este avance es necesario, previamente, determinar el sentido de los indicadores en ascendente o descendente. El indicador es ascendente cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador aumenta y es descendente cuando mejora el desempeño a medida que el valor del indicador disminuye.

Cuadro 13
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³¹		Avance ³²	Notas
		2004	2005		
Grado de Movilidad en el servicio					
Porcentaje de funcionarios a contrata recontractados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Contrata Efectiva año t}) * 100$	22,22%	14,8%	-7,42%	(5)
Capacitación y Perfeccionamiento del Personal Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	83,33%	85 %	1.67%	(6)
Porcentaje de becas ³³ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0%	20%	N/A	(7)
Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios capacitados año t})$	18,26	68,39	50.13	(8)
Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	1,85	16,8	-14,95	(9)
Evaluación del Desempeño ³⁴ Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	100%	96.7%	-3.3%	(10)
	Lista 2 % de Funcionarios	0%	0	0%	
	Lista 3 % de Funcionarios	0%	3.3%	3.3%	
	Lista 4 % de Funcionarios	0%	0	0	

NOTAS:

- 1.- Durante el año 2004 el ingreso de funcionarios se produce hacia fines del año, entonces prácticamente no existen las solicitudes de permisos administrativos y por otra parte como el ingreso de es después del invierno tampoco existen licencias médicas. En lo que respecta al año 2005 con dotación completa se contabilizan 538 días no trabajados en total en el año, con lo que llegamos a una media mensual de 44,8 días.
- 2.- Durante el año 2005 se producen ajustes en la dotación de personal (10 egresos) que se explican fundamentalmente porque se produce un ingreso masivo de profesionales a un servicio nuevo, que además ejecuta tareas nuevas que pueden o no pueden llenar las expectativas de las personas. No se registran egresos durante el año 2004, por lo que ambos años no son comparables.
- 3.- Las personas que han cesado en sus funciones lo han hecho en su totalidad voluntariamente.
- 4.- De las 19 personas que ingresaron durante el año 2004, ninguna egreso durante ese año, por esta razón el índice se va a cero. Con respecto al 2005 el índice 280 nos muestra que de cada 3 funcionarios que ingresaron 1 de ellos egresó.

33 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

34 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

-
- 5.- La disminución nominal de 14,8% no significa un deterioro en la gestión, solo significa que el encasillamiento de los profesionales al momento del ingreso ya era muy adecuado, aun así durante el año 2005, 8 profesionales aumentaron sus grados.
 - 6.- En términos reales el índice muestra un mejoramiento de la gestión, sin embargo el 1.67% positivo no alcanza para mostrar que se alcanza un porcentaje del 85% con dotación completa, es decir el esfuerzo en capacitación durante el año 2005 es sustancialmente mayor al 2004, donde la dotación era de 19 personas.
 - 7.- Durante el año 2005, 12 funcionarios del servicio realizaron el Diplomado impartido por FLACSO, para lo cual fueron becados.
 - 8.- Se aumenta en 3.7 veces la cantidad de horas contratadas por cada uno de los capacitados.
 - 9.- El índice nos indica que cada funcionario trabaja en promedio casi 15 horas extras al mes, mas que el año 2004. El promedio se ve aumentado porque el servicio cuenta con una dotación pequeña, entonces se ha privilegiado la contratación de profesionales antes que el personal de apoyo, que son los que deben realizar tareas extras. Por otra parte también los profesionales de la Alta Dirección Pública han tenido que realizar trabajos extras en los periodos del año que han tenido una sobrecarga de concursos.
 - 10.- Se verifica una disminución en la conformación de la lista N° 1 del orden del 3%, sin embargo en el proceso calificadorio del año 2004, solamente participaron 4 personas, por lo que resultaba mucho mas fácil acceder a esta lista. En el proceso calificadorio 2005 participan 31 funcionarios.