

FICHA DE IDENTIFICACIÓN AÑO 2011 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS

MINISTERIO	MINISTERIO DE HACIENDA	PARTIDA	08
SERVICIO	DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	CAPÍTULO	15

Ley orgánica o Decreto que la rige

Ley 19.882, del 23 de junio 2003, Título III, artículo vigésimo sexto. DFL N° 26 del 16/09/2003 del Ministerio de Hacienda, que fija su planta.

Misión Institucional

Posicionar la gestión estratégica de los recursos humanos como un eje central de un Estado moderno al servicio de los ciudadanos, realizando las acciones necesarias para el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y asesorando a los servicios públicos en el desarrollo de políticas de Gestión de Personas.

Programas de Gobierno

Número	Descripción
1	Reforma del Estado: perfeccionar y extender el Sistema de Alta Dirección Pública.

Objetivos Estratégicos

Número	Descripción	Prioridades Gubernamentales a los cuáles se vincula
1	Diseñar e instaurar políticas y prácticas de RRHH en el Sector Público, a través de la definición y entrega de orientaciones según las áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de Gestión de Personas.	1
2	Fortalecer la Dirección Pública, poniendo a disposición de los directivos, herramientas destinadas a mejorar la gestión pública, tales como: actividades de formación y/o capacitación; asesoría técnica y legal a las instituciones y los directivos; guías metodológicas, entre otras.	1
3	Proveer oportunamente candidatos/as idóneos y elegibles para liderar los servicios y organismos del Sistema de Alta Dirección Pública I y II Nivel Jerárquico, seleccionados a través de concursos públicos, abiertos, no discriminatorios y basados en el mérito; y promover la excelencia de los procesos de selección de directivos de III Nivel Jerárquico.	1

Productos Estratégicos (Bienes y/o Servicios)

Número	Nombre	Objetivos Estratégicos a los cuáles se vincula	Aplica Enfoque de Genero (Si/No)	Aplica Gestión Territorial (Si/No)
1	<i>Políticas de gestión de personas para los servicios públicos..</i>	1	Si Para el diseño, implementación, seguimiento	Si Este producto aplica perspectiva

			<p>y evaluación de este producto se ha considerado lo estipulado en la ley 19.882, en orden a que una de las funciones del Servicio Civil, es incorporar en la proposición de políticas de personal, variables que eviten todo tipo de discriminación, tales como, género.</p>	<p>territorial por la causal de características, a través de la elaboración de orientaciones, lineamientos y/o definiciones que emanan de la DNSC que priorizan demanda regional, relativas a la gestión estratégica de personas en el sector público. No obstante, dada la naturaleza del producto no es posible construir un indicador desagregado por región.</p>
2	<u>Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público. .</u>	2	<p>Si Se entrega asesoría para la elaboración de los Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos. Para esto, se cuenta con un anexo específico: Orientaciones para la incorporación del enfoque de género. Además, se realizan actividades que permiten introducir en el quehacer de las instituciones, las variables relacionadas con el mejoramiento de las condiciones de calidad de vida</p>	<p>Si Este producto aplica perspectiva territorial por la causal de característica del producto, a través de asesorías y/o herramientas de apoyo que incorporan la perspectiva territorial. No obstante, dada la naturaleza del producto no es posible construir un indicador desagregado por región.</p>

			laboral y de la disminución de los actos discriminatorios en el mundo del trabajo, donde se incorpora el enfoque de género.	
3	<u>Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público..</u>	2	Si En relación al Premio anual por Excelencia Institucional, entre los requisitos de postulación, se les solicita a los servicios presentar una iniciativa innovadora en no discriminación y una propuesta de desarrollo de cinco compromisos de excelencia, entre los cuales se cuenta un compromiso referido a no discriminación . Asimismo, se incorpora perspectiva de género en el Código de BPL, en el PMG de Capacitación y Evaluación de Desempeño.	Si Este producto, aplica perspectiva territorial a través del modo de acceso. No obstante, dada la naturaleza del producto no es posible construir un indicador desagregado por región.
4	<u>Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público..</u>	2	Si El Diploma en Gestión de Personas no será impartido el año 2011. No obstante, el enfoque de género se incorpora a partir del año 2009 a través	No

			<p>de la realización del primer Coloquio de Liderazgo Femenino, instancia que permitió, entre otras cosas, ir conectando - desde la perspectiva de genero- a los altos directivos con experiencias concretas en materia de liderazgo y gestión estratégica en el Estado, encuadrar posiciones en torno a la conciliación de vida laboral-familiar y, avanzar en el desarrollo e instalación de buenas prácticas laborales en la gestión pública que les corresponde liderar.</p>	
5	<u>Selección de Directivos Públicos. .</u>	3	<p>Si En el proceso de selección de Altos Directivos Públicos no se aplican factores considerados discriminatorios, ni tampoco se utiliza un lenguaje sexista. Se realizó un estudio de caracterización de postulantes al sistema ADP que contribuyó al</p>	No

			análisis de la temática desde la perspectiva de género. Incluyó datos como la proporción de postulantes y postulaciones según sexo, rangos etarios y promedios de edad considerando la variable género, entre otros.	
--	--	--	--	--

Cientes/ Usuarios /Beneficiarios	
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 y Cientes/ Usuarios /Beneficiarios		
Número	Producto Estratégico	Cientes/ Usuarios /Beneficiarios
1	<i>Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.</i>	Presidente de la República Ministros

		<p>Subsecretarios</p> <p>Altos Directivos Públicos</p> <p>Jefes Superiores de Servicios</p> <p>Unidades de Personal o Recursos Humanos (o similares)</p> <p>Servicios Públicos</p> <p>Funcionarios Públicos</p>
2	<u>Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.</u>	<p>Ministros</p> <p>Subsecretarios</p> <p>Jefes Superiores de Servicios</p> <p>Unidades de Personal o Recursos Humanos (o similares)</p> <p>Funcionarios Públicos</p> <p>Asociaciones de Funcionarios</p>
3	<u>Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.</u>	<p>Jefes Superiores de Servicios</p> <p>Unidades de Personal o Recursos Humanos (o similares)</p> <p>Funcionarios Públicos</p>
4	<u>Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.</u>	<p>Ministros</p> <p>Subsecretarios</p> <p>Altos Directivos Públicos</p> <p>Jefes Superiores de Servicios</p> <p>Unidades de Personal o Recursos Humanos (o similares)</p> <p>Servicios Públicos</p> <p>Funcionarios Públicos</p>
5	<u>Selección de Directivos Públicos.</u>	<p>Presidente de la República</p>

		Ministros Subsecretarios Consejo de Alta Dirección Pública Jefes Superiores de Servicios
--	--	---

Producto Estratégicos y Programas Evaluados				
Número	Producto Estratégico	Programa Evaluado	Línea de Evaluación (EPG/EI)	Año de Evaluación