

---

**BALANCE  
DE GESTIÓN INTEGRAL  
AÑO 2007**

**DIRECCIÓN NACIONAL DEL  
SERVICIO CIVIL**

**SANTIAGO DE CHILE**

---

# Índice

<b>1. Presentación .....</b>	<b>02</b>
<b>2. Resultados de la Gestión 2007 .....</b>	<b>05</b>
<b>3. Desafíos 2008 .....</b>	<b>13</b>
<b>4. Anexos .....</b>	<b>15</b>
• Anexo 1: Identificación de la Institución.....	16
• Anexo 2: Recursos Humanos.....	23
• Anexo 3: Recursos Financieros.....	29
• Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2007.....	37
• Anexo 5: Programación Gubernamental .....	40
• Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2007.....	42
• Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	43
• Anexo 8: Proyectos de Ley.....	44

## Índice de Cuadros

Cuadro 1: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	26
Cuadro 2: Recursos Presupuestarios 2007.....	29
Cuadro 3: Ingresos y Gastos años 2006 – 2007, Ley de Presupuestos 2008.....	31
Cuadro 4: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2007.....	33
Cuadro 5: Indicadores de Gestión Financiera.....	35
Cuadro 6: Transferencias Corrientes.....	36
Cuadro 7: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2007.....	37
Cuadro 8: Otros Indicadores de Desempeño año 2007.....	39
Cuadro 9: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2007.....	40
Cuadro 10: Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas.....	42
Cuadro 11: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2007.....	43

## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2007 por tipo de Contrato (mujeres y hombres) .....	23
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2007 por Estamento (mujeres y hombres) .....	24
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2007 por Grupos de Edad (mujeres y hombres) .....	25

---

# 1. Presentación

La opción del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet en la modernización del Estado, es creer en el Estado y las personas que lo componen, confiar en sus capacidades, profesionalismo, espíritu de innovación y, fundamentalmente, en el servicio público. Este ha sido el camino del Gobierno al continuar profundizando la modernización de la función pública por medio de diversas políticas, varias de las cuales nos corresponde ejecutar y diseñar desde la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC).

La ley N° 19.882, promulgada en junio de 2003, fruto de uno de los más históricos acuerdos políticos transversales registrados desde el retorno de la democracia, entregó los fundamentos para la implementación de una política pública de gestión de Recursos Humanos, que reforzó los principios de competencia profesional, idoneidad y probidad que deben guiar la provisión y el desempeño de los cargos públicos.

La instauración del Servicio Civil producto de esta ley, permitió el establecimiento de una institucionalidad que impulsa y coordina las políticas públicas destinadas a promover la gestión estratégica de los Recursos Humanos del Estado. De esta forma, la DNSC desempeña su acción en dos ámbitos claves: la modernización y desarrollo de la carrera funcionaria; y la implementación y desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP). Con cuatro años de funcionamiento, los desafíos iniciales de la gestión se han materializado y presentan importantes avances.

El Sistema de Alta Dirección Pública rige la provisión, y la evaluación y condiciones de desempeño de 793 cargos de confianza de primer y de segundo nivel jerárquico de 101 servicios públicos. Durante el 2007 se nombraron 120 altos directivos (16 de I nivel y 104 de II nivel jerárquico) lo que significa un 35% más respecto del año anterior. A diciembre, hay 236 directivos públicos nombrados por el Sistema, lo que ha significado un esfuerzo extraordinario de gestión, considerando además que la totalidad de estos procesos concluyeron sin ningún tipo de impugnación.

Junto a lo anterior, durante el 2007 se cumplió con los compromisos establecidos en el Plan Chile Invierte en orden a concursar durante ese año, al menos 130 cargos de primer y segundo nivel de los servicios incluidos en el sistema.

La Alta Dirección Pública es un sistema que facilita conseguir las personas más idóneas para realizar tareas de dirección. Tareas que exigen afrontar entornos cada vez más complejos, que requieren la posesión de competencias específicas orientadas a la consecución de los objetivos gubernamentales.

Hoy avanzamos hacia calidad y excelencia en la gestión pública, en tener mejores servicios para los ciudadanos. Este avance pasa necesariamente por fijarnos en la riqueza humana que existe al interior de la administración pública, los componentes reales del Estado chileno. En este contexto, el Servicio Civil diseñó un “Modelo de Gestión Estratégica de los Recursos Humanos” para el sector público, que apunta a fortalecer y consolidar en las instituciones públicas, procesos que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales y al desarrollo de las personas, en un alineamiento sinérgico de estos ámbitos.

---

En el marco del Instructivo Presidencial sobre Código de Buenas Prácticas Laborales, durante el año 2007 se continuó con el diseño e implementación de un Plan de Seguimiento para la aplicación de este instrumento en los Servicios Públicos, cuya evaluación y alcances serán presentados a S.E. la Presidenta de la República.

En el ámbito de la profesionalización de la carrera funcionaria y el perfeccionamiento de los mecanismos y sistemas de ingreso, promoción y desarrollo, se ejecutó un estudio de evaluación sobre la aplicación de la concursabilidad desde la promulgación de la ley N° 19.882, lo que permitirá avanzar en eventuales propuestas de cambios reglamentarios y/o procedimentales. En estas materias también se entregó asistencia técnica a 154 procesos concursales de 56 instituciones para proveer 604 vacantes, y se realizaron 4 talleres de capacitación, para 123 funcionarios/as pertenecientes a 26 servicios públicos.

Por otra parte, el Servicio Civil, como organismo responsable de la administración y otorgamiento del Premio Anual por Excelencia Institucional, perfeccionó los criterios y procesos de evaluación de éste, a través de la modificación del Reglamento, el que fue aplicado en el proceso de selección 2007. Las principales modificaciones fueron el establecimiento de la postulación activa de los servicios que cumplen los requisitos, y la definición de tres criterios o factores de evaluación: Cumplimiento de Compromisos Gubernamentales, Gestión de Usuarios y Gestión del Desarrollo de las Personas.

El desarrollo del Plan de Fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos, en su segundo año de ejecución, tuvo dos grandes logros: la implementación del primer año del Diploma en Gestión de Personas para jefaturas de Unidades de Recursos Humanos con tres versiones; y el diseño y desarrollo, en su primera fase, de una Comunidad de Gestión de Personas, cuyo principal hito anual es el Encuentro Nacional de Desarrollo de Personas del Sector Público, que en su segunda versión, contó con la asistencia de alrededor de 200 funcionarios/as públicos de todo el país.

Vinculado con lo anterior, para profundizar sobre la realidad del sector público se ejecutaron dos estudios: "Diagnóstico de las Tecnologías de Información para la gestión de Recursos Humanos en los servicios públicos", destinado a identificar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC's- que las diversas instituciones públicas utilizan para apoyar la gestión de personas, y "Propuesta de Modelo y Diagnóstico del Subsistema de Gestión del Desempeño y su Sistema de Calificaciones en la Administración del Estado". Ambos estudios permitirán la generación de propuestas de mejoramiento en estas materias.

La Dirección Nacional del Servicio Civil para el año 2008 seguirá avanzando en el cumplimiento de los objetivos y ámbitos de acción definidos para el período.

---

Hemos aprendido de experiencias internacionales que las competencias y el compromiso de quienes trabajan en el Estado constituyen factores centrales en la modernización de los servicios públicos y en su orientación a ofrecer a la ciudadanía servicios de calidad.

Invertir en el sistema de empleo público es invertir en imparcialidad, en buen gobierno y en fortalecer con ello el proceso democrático y el desarrollo del país.



**ROSSANA PEREZ FUENTES**  
**Directora Nacional del Servicio Civil**

---

## 2. Resultados de la Gestión 2007

### - Balance Global

La Dirección Nacional del Servicio Civil, destaca los siguientes resultados por ámbitos de acción:

#### 1. Modernización y Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Durante el 2007, esta Dirección Nacional continuó con las tareas encomendadas en el Instructivo Presidencial sobre Código de Buenas Prácticas Laborales, a través del diseño e implementación de un Plan de Seguimiento de la aplicación de este instrumento. Esto implicó, la revisión del Plan Trienal elaborado por 167 instituciones públicas adscritas al Código, y la respectiva retroalimentación de éste, la realización de asesorías a las instituciones en la etapa de implementación de sus Planes Trienales y la prestación de apoyo metodológico para la presentación del primer informe de avance. Del mismo modo, se efectuó la evaluación del Plan de Seguimiento para su presentación a S.E. la Presidenta de la República.

Por otra parte, y con el objetivo de fortalecer la gestión de personas, durante el 2007, se continuó con la elaboración y difusión de orientaciones generales para el diseño de políticas en aspectos relevantes del área de los recursos Humanos. Así entonces se difundieron a más de 200 instituciones públicas los documentos denominado "Orientaciones para el Diseño e Implementación de Programas de Inducción", y "Orientaciones metodológicas para la elaboración de perfiles de terceros niveles jerárquicos en los servicios públicos". Ambos documentos se enmarcan en las orientaciones que esta Dirección Nacional entrega a los servicios públicos en distintas materias de gestión de personas que permiten, entre otros aspectos, la implementación del Modelo de Gestión Estratégica propuesto, y contribuir al mejoramiento de la gestión de personas en los servicios.

En complemento a lo anterior se diseñó un Modelo de Gestión Estratégica de Recursos Humanos para el sector público, en base a ciclos de gestión, que apunta a fortalecer y consolidar en las instituciones públicas, procesos de gestión de personas que efectivamente constituyan un eje del quehacer institucional. El modelo ha sido difundido a través del II Encuentro Nacional de Desarrollo de Personas del Sector Público 2007. Así entonces las orientaciones de políticas que se difunden están vinculadas con las áreas de gestión del modelo, hasta el 2007 se han abordado tres de las nueve áreas definidas en dicho modelo, lo que significa un avance de un 33%, cifra que supera la meta propuesta.

El Plan de Fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos, que se inició durante el año 2006, contempló, entre otros aspectos, para el año 2007, el diseño y desarrollo, en su primera fase, de una Comunidad de Gestión de Personas, cuyo principal hito es el Encuentro Nacional de Desarrollo de Personas del Sector Público, que en su segunda versión, a la que asistieron alrededor de 200 funcionarios públicos de todo el país, se abordaron diversas temáticas vinculadas a la gestión de personas y cuyo costo de realización ascendió a M\$ 19.046. Se presentó además, una versión preliminar de la plataforma Web que facilitará la interacción de sus miembros y que en el año 2008 tendrá su versión definitiva.

---

Otro desafío importante del Plan de Fortalecimiento, fue la ejecución del primer año del Diploma en Gestión de Personas para jefaturas de Unidades de Recursos Humanos en el marco de un programa bianual de formación y capacitación. Al respecto, durante el año 2007 se logró la realización de tres versiones de este diploma con una participación de 91 jefaturas y profesionales de 82 instituciones públicas. El costo total de esta iniciativa asciende a M\$ 210.000, de los cuales durante el año 2007 se pagaron M\$ 63.000. Con este programa el Servicio Civil, materializa su compromiso por fortalecer y profesionalizar el trabajo de los responsables de las Unidades de Recursos Humanos y desarrollar competencias para mejorar el desempeño de las mismas.

Con el objetivo de ampliar y profundizar la realidad del sector público, se ejecutaron tres estudios que permitirán la generación de propuestas en el área de la gestión de personas. Por una parte, un estudio destinado a diagnosticar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones –TIC's- que las diversas instituciones públicas utilizan para realizar la gestión de personas, cuyo costo fue de \$M27.947; otro denominado "Propuesta de Modelo y Diagnóstico del Subsistema de Gestión del Desempeño y su Sistema de Calificaciones en la Administración del Estado", por un valor total de M\$ 49.750, de los cuales M\$ 9.950 fueron pagados durante el año 2007; y el tercero un estudio de evaluación del grado de avance de la aplicación del Sistema de Concursos desde la promulgación de la Ley del Nuevo Trato Laboral, en lo relativo a los concursos de promoción, ingreso y tercer nivel jerárquico, éste no involucró el pago a proveedores externos, ya que fue realizado enteramente por funcionarios de nuestra institución. Respecto de este último estudio el Servicio dispone de elementos para analizar las eventuales propuestas de cambios reglamentarios y/o procedimentales en materia de concursabilidad de la carrera funcionaria.

La Dirección, como Organismo Técnico de la Red de Expertos, asesoró, evaluó y validó los sistemas de Capacitación y de Evaluación del Desempeño, del Programa de Mejoramiento de la Gestión, de 186 servicios públicos, así como también apoyó la implementación de un sistema de calidad bajo la norma ISO 9001/2000 en algunos de ellos, básicamente quienes están en esta etapa de gestión. En promedio, las actividades de seguimiento y evaluación de sistemas de recursos humanos en los 186 servicios públicos adscritos a supervisión, fueron 10 por cada servicio, valor que supera la meta fijada, debido al aumento en actividades asociadas al Código de Buenas Prácticas Laborales. Asimismo, validó los objetivos de gestión que en materia de capacitación, comprometieron las 14 instituciones adscritas a Metas de Eficiencia Institucional. Para mantener en funcionamiento ambos sistemas se contrataron servicios de hosting y mantención, cuyo costo anual asciende a \$M45.000.

Otro instrumento con que cuenta la DNSC para destacar la gestión institucional y en particular, la gestión estratégica de Recursos Humanos es el Premio Anual a la Excelencia Institucional, establecido a través de la Ley N° 19.882 que define a esta Dirección como organismo responsable de la administración y otorgamiento del Premio. Durante el año 2007 se aplicaron los nuevos criterios y procesos de evaluación establecidos en la modificación del reglamento realizada el año 2006, que permitió perfeccionar el sistema. Las principales modificaciones fueron el establecimiento de la postulación activa de los servicios que cumplen los requisitos, y la definición de tres criterios o factores de evaluación: Cumplimiento de Compromisos Gubernamentales, Gestión de Usuarios y Gestión del Desarrollo de las Personas. Durante el 2007 participaron voluntariamente 37 servicios, obteniendo el Premio el Servicio Nacional del Registro Civil e Identificaciones.

---

El servicio apoyó, durante el año 2007, la realización de 154 llamados a concursos de tercer nivel, de ingreso y promoción, destinados a proveer 604 vacantes en 56 instituciones de la Administración del Estado. Esto ha permitido una mayor profesionalización de la carrera funcionaria y el perfeccionamiento de los mecanismos y sistemas de ingreso, promoción y desarrollo de carrera. Del total de concursos señalados precedentemente, el 90 por ciento, correspondió a llamados de tercer nivel directivo, para la provisión de cargos de Jefes de Departamentos o jefaturas jerárquicas equivalentes; y el 10 por ciento restante, a concursos de ingreso y promoción.

## 2. Implementación y desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública

Durante el año 2007 se incorporaron 21 servicios públicos y 131 cargos de primer y segundo nivel jerárquico al Sistema de Alta Dirección Pública, en el contexto de la reducción del plazo de gradualidad de la incorporación de los servicios adscritos al sistema, con esta cifra se totalizan los servicios que establecía originalmente la normativa, lo que significó un 100% del universo de los servicios incluidos (99) en el Sistema. Además, con la creación de las dos nuevas regiones (Arica y Parinacota y de los Ríos) durante el año 2007, el universo de servicios públicos adscritos al Sistema de Alta Dirección pública ascendió a 101, con 778 cargos.

A la fecha deben proveerse, a través de concursos públicos, 793 cargos que incluyen 15 Directores Regionales del Instituto Nacional de Deportes, Chiledeportes, el cual, a pesar de no estar adscrito a Alta Dirección Pública, debe nombrar a los titulares de estos cargos a través del Sistema

Desde la vigencia del Sistema de Alta Dirección Pública, han sido provistos o están en proceso de concurso 62 cargos respecto del universo de 100 de primer nivel jerárquico. Sólo en el año 2007 se desarrollaron los procesos para 20 de estos cargos. Asimismo, del total de 693 cargos de segundo nivel jerárquico, han sido provistos o están en proceso de concurso 338 cargos, de éstos 135 se desarrollaron el 2007. En consecuencia, con un universo de 793 cargos de primer y segundo nivel, se han concursado o están en proceso 400 de ellos, lo que equivale a un 50 % del universo, con un 20% de ejecución de esta tarea durante el 2007 equivalente a 155 cargos. El costo asociado al desarrollo de estos concursos durante el año 2007 fue de M\$ 884.759.

Así mismo, durante el 2007 se realizaron 120 nombramientos de Altos Directivos Públicos, lo que significó un incremento del 35% respecto del año anterior. Se formalizaron nombramientos de 4 cargos concursados durante el 2006 y 12 concursados en el 2007, para un total de 16 nuevos altos directivos de I nivel. En el segundo nivel, se formalizaron 33 nombramientos de cargos concursados en el 2006 y 71 de procesos iniciados durante el 2007, con lo cual durante este período, 104 cargos más de segundo nivel fueron provistos a través del SADP. A diciembre, hay 236 directivos públicos nombrados por el Sistema, cifra que demuestra un esfuerzo extraordinario de gestión, considerando además que la totalidad de estos procesos han concluido sin ningún tipo de impugnación. Con este ritmo creciente de procesos de selección, se espera llegar al 2010 con cerca del 90% de cargos de alta dirección concursados por el sistema, lo que significa que en poco más de cuatro años, Chile habrá renovado gran parte de la plana ejecutiva de su aparato estatal.

---

Como una forma de fortalecer el rol de los Comités de Selección en el proceso de los concursos, de altos directivos públicos de II nivel jerárquico, se efectuaron 2 seminarios, en los meses durante el año 2007, para sus miembros, con el objeto de delimitar y consensuar prácticas para la selección de Altos Directivos Públicos, y fortalecer sus capacidades en materia de entrevistas de selección en base a atributos. Ambas actividades contaron con la presencia de consultoras de nivel internacional en materia de selección de personas y tuvieron un costo total de M\$ 9.052.

Otro aspecto de innovación y mejoramiento tecnológico a destacar es el sistema de postulación para cargos de alta dirección pública, que permite el registro de antecedentes y la postulación a través de la página Web institucional, constituyéndose en una herramienta accesible las 24 horas del día. El servicio de hosting y mantención de este sistema asciende a M\$ 26.775 anuales. Desde la implementación del sistema de postulación en línea, en marzo 2006, el número de candidatos/as a cargos de Alta Dirección Pública ha sido de 41.565 personas, lo que significa 4 veces más de las postulaciones recibidas hasta antes de la incorporación de la tecnología. A esta plataforma tecnológica se asocia el apoyo complementario de una mesa de ayuda telefónica orientada a la entrega de información oportuna a los postulantes, durante el 2007 se recibieron un total de 3.073 llamadas, el doble del año anterior.

Durante el segundo semestre del 2007 se inició la implementación piloto del sistema de inducción que tiene por objetivo perfeccionar el ingreso de los directivos a sus cargos, facilitando y fortaleciendo la adaptación y compromiso hacia la Administración Pública. El plan contempló la realización de asesorías personalizadas sobre la materia, a jefaturas y profesionales de Unidades de Recursos Humanos de tres servicios públicos: CHILEDEPORTES, SENCE y el Servicio de Salud Metropolitano Oriente, con la finalidad de estimular y orientar el desarrollo de políticas y programas en esta materia. Además, durante el mes de noviembre del 2007, se realizó la primera jornada grupal de inducción de alineación al rol que contó con la presencia de cerca de 40 Altos Directivos Público de segundo nivel jerárquico.

Por otra parte, a través de un estudio encomendado a la Universidad de Chile, denominado “Diseño y seguimiento de convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos”, se realizó un diagnóstico del instrumento, proponiéndose cambios metodológicos y conceptuales al mismo, a fin de mejorar el proceso de elaboración y suscripción de convenios de desempeño del Alto Directivo Público, y consolidarlo como una herramienta de gestión del desempeño del Directivo. Este estudio tuvo un costo de M\$ 15.000. Asimismo, se conformó una mesa de trabajo entre la DNSC y la Subsecretaría de Hacienda para revisar los aspectos metodológicos vinculados al proceso de elaboración de los Convenios de Desempeño.

Así también se contrató un estudio, por un valor de M\$ 14.900, a la empresa Seaprende Knowledge Management (SKM), para el diseño y definición de un modelo de formación y desarrollo de Altos Directivos Públicos, a partir de la revisión de experiencias internacionales y nacionales en la materia. El modelo elaborado entrega orientaciones estratégicas para el desarrollo de habilidades de los directivos nombrados a través del Sistema, constituyéndose en un marco referencial para canalizar las necesidades de formación de éstos. Con el propósito de poner en marcha la primera etapa de este modelo, durante el año 2007 se realizó un ciclo de seminarios para Altos Directivos Públicos (I y II niveles jerárquicos) en materia de liderazgo, innovación, aprendizaje organizacional y gestión del cambio, a cargo del Programa de Habilidades Directivas de la Universidad de Chile, que se llevó a cabo en los meses de septiembre y diciembre y cuyo costo ascendió a un monto total de M\$ 13.791.

---

Finalmente, en el marco de la Agenda de Probidad, Transparencia, Calidad de la Política y Modernización del Estado, se envió al Parlamento un proyecto de ley destinado a perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública y cuyos objetivos centrales son ampliar su ámbito de aplicación; reformular la estructura y organización del Consejo de Alta Dirección Pública y mejorar aspectos procedimentales del Sistema. La iniciativa legal está en primer trámite constitucional para primer informe ante la Comisión de Hacienda de la H. Cámara de Diputados.

## **- Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos**

### **1.- Políticas de Recursos Humanos para los servicios públicos.**

Durante el año 2007, la Dirección Nacional del Servicio Civil centró su gestión, en tanto desarrollo de políticas de Recursos Humanos para los Servicios Públicos en las áreas temáticas vinculadas con el Modelo de Gestión Estratégica de los Recursos Humanos para el sector público diseñado y difundido durante el año 2007.

Así entonces, se elaboró y difundió para más de 200 instituciones públicas los documentos denominados “Orientaciones para el Diseño e Implementación de Programas de Inducción”, y “Orientaciones metodológicas para la elaboración de perfiles de terceros niveles jerárquicos en los servicios públicos”. Ambos documentos se enmarcan en las orientaciones que esta Dirección Nacional entrega a los servicios públicos en distintas materias de gestión de personas que permiten, entre otros aspectos, la implementación del Modelo de Gestión Estratégica propuesto, y contribuir al mejoramiento de la gestión de personas en los servicios.

También, y como organismo técnico validador del sistema Capacitación del Programa de Mejoramiento de la Gestión se distribuyó el documento con orientaciones metodológicas para la medición de la capacitación al universo de 186 instituciones adscritas al sistema.

### **2.- Supervisión de prácticas laborales en instrumentos relativos a la gestión de recursos humanos en el sector público.**

Dado que este producto considera todas aquellas acciones de seguimiento, evaluación y mejoramiento relativas a la implementación de políticas y prácticas de administración de personal, comprende, entre otros instrumentos: Código de Buenas Prácticas Laborales, sistema de Evaluación de Desempeño y Capacitación del Programa de Mejoramiento de la Gestión.

Al respecto, durante el año 2007, la Dirección como Organismo Técnico Validador de los sistemas de Capacitación y de Evaluación del Desempeño, del Programa de Mejoramiento de la Gestión; evaluó y validó a 186 servicios públicos en estas materias, entregándoles asesoría en el desarrollo de ambos sistemas. Asimismo, validó los objetivos de gestión que en materia de capacitación, comprometieron las 14 instituciones adscritas a Metas de Eficiencia Institucional.

---

En relación al seguimiento del Código de Buenas Prácticas Laborales - CBPL, el servicio entregó a 167 servicios adscritos a este instrumento, las instrucciones y asesoría para la implementación de los planes trienales sobre estas materias en su institución.

En relación al Premio Anual a la Excelencia Institucional, la Dirección Nacional como organismo responsable de su administración y otorgamiento, evaluó a 37 servicios que postularon y cumplían con los requisitos establecidos en el Reglamento para participar de este proceso.

### **3.- Formación y Capacitación de Gestión de RRHH para los servicios públicos.**

Con el objetivo de fortalecer y profesionalizar el trabajo de los responsables de las Unidades de Recursos Humanos y desarrollar competencias para mejorar el desempeño de las mismas, se inició el Programa BIANUAL de Formación y Capacitación para jefaturas y profesionales de la U. de RRHH, a través del “Diploma en Gestión de Personas”, impartido por la Universidad Alberto Hurtado. En su primer año de ejecución se realizó tres versiones del diploma con una participación de 91 jefaturas y profesionales de 82 instituciones públicas. Así, para el año 2007 se fijó como meta capacitar a un 50% de encargados de Unidades de Recursos Humanos de 186 Servicios Públicos, la cual fue superada, alcanzando un 59%.

### **4.- Asesoría en soportes y sistemas de gestión de RRHH para servicios públicos.**

Este producto estratégico tiene como objetivo la asesoría conducente a apoyar la gestión de los recursos humanos en los servicios públicos en sus distintos aspectos constitutivos, a través de la implantación de un Modelo de Gestión para el fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos. Así entonces, durante el año 2006 se fue necesario realizar el Diagnóstico de las Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos pertenecientes a la Administración Civil del Estado, con el objetivo de identificar las fortalezas y debilidades de las mismas. A partir de los resultados se definió un Plan de fortalecimiento para las Unidades de Recursos Humanos 2006-2008. Durante el año 2007 se avanzó en la definición del Modelo de Gestión estratégica de los Recursos humanos para el sector público; el diseño y desarrollo, en su primera fase, de una Comunidad de Gestión de Personas, cuyo principal hito es el Encuentro Nacional de Desarrollo de Personas del Sector Público; y la ejecución en su primer año del “Diploma en Gestión de Personas” para jefaturas y profesionales de las Unidades de Recursos Humanos.

### **5.- Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos).**

Con la gestión del año 2007, se incorporaron 21 públicos y 131 cargos de primer y segundo nivel jerárquico al Sistema de Alta Dirección Pública, alcanzando un 100% de los servicios adscritos al sistema originalmente de acuerdo a la normativa, es decir 99. Además, durante el 2007 se estableció concursar los cargos de segundo nivel jerárquico del Instituto Nacional de Deportes, Chiledeportes, y se crearon dos nuevas regiones, lo que significó adscribir 31 cargos más al Sistema de Alta Dirección Pública. En resumen, a la fecha hay 793 cargos de 101 servicios públicos de la administración del Estado que deben proveerse a través de concursos públicos.

---

Desde la vigencia del Sistema de Alta Dirección Pública, han sido provistos o están en proceso de concurso 62 cargos respecto del universo de 100 de primer nivel jerárquico. Sólo en el año 2007 se desarrollaron los procesos para 20 de estos cargos. Asimismo, del total de 693 cargos de segundo nivel jerárquico, han sido provistos o están en proceso de concurso 338 cargos, de éstos 135 se desarrollaron el 2007. En consecuencia, con un universo de 793 cargos de primer y segundo nivel, se han concursado o están en proceso 400 de ellos, lo que equivale a un 50 % del universo, con un 20% de ejecución de esta tarea durante el 2007 equivalente a 155 cargos. Cabe señalar, que el tiempo promedio de duración de los concursos de Altos Directivos durante el año 2007 fue de 107 días, considerando desde la publicación de convocatoria hasta el envío de nóminas de candidatos elegibles, esto representa un aumento respecto del año 2006. Dicho aumento se explica principalmente por el hecho que algunos concursos del año 2007 debieron ampliar el plazo de convocatoria, el cual en promedio es de 15 días hábiles, en atención a la deficitaria respuesta de la postulación.

Asimismo, durante el 2007 han sido nombrados 120 directivos, 16 de I nivel y 104 de II nivel jerárquico, lo que significó un incremento del 35% respecto del año anterior, cifras que sumadas a los nombramientos de años anteriores totalizan 236 altos directivos del Estado

#### **6.- Asesoría a concursos de terceros niveles.**

El servicio apoyó, durante el año 2007, la realización de 138 llamados a concursos de tercer nivel, de 173 realizados, dando cumplimiento al compromiso de gestión de asesorar a un 80% del total de los concursos publicados. Los concursos efectuados estuvieron destinados a proveer 200 vacantes para la provisión de cargos de Jefes de Departamentos o jefaturas jerárquicas equivalentes en diversos servicios de la Administración del Estado. Cabe señalar que el universo de cargos de III nivel jerárquico corresponde a 1.791, la proporción de vacantes concursados 2007 respecto del 2006 tuvo una leve disminución de 221 a 200. Esto indica una tendencia sostenida a la aplicación de este sistema de provisión de cargos, lo que permite una mayor profesionalización de la carrera funcionaria y el perfeccionamiento de los mecanismos concursales.

#### **7.- Modelo de Gerencia Pública**

El modelo de Modelo de Gerencia Pública, considera cuatro áreas temáticas que corresponden al ciclo de vida laboral de Alto Directivo Público, posterior al proceso de selección y nombramiento de éste., esto es: inducción, formación, convenio de desempeño y desvinculación. Durante el año 2007 el Servicio avanzó en las áreas de inducción y formación de estas autoridades, desarrollándose orientaciones, modelos, programa y actividades para guiar las acciones en estas materias.

Al respecto y específicamente sobre inducción se elaboró una guía con orientaciones para el diseño e implementación de programas de inducción en los servicios de la administración civil del Estado, junto con la elaboración de un programa de inducción específico para los Altos Directivos Públicos. Paralelamente en el segundo semestre se realizaron aplicaciones pilotos del programa de inducción para directivos de primer y segundo nivel jerárquico, nombrados en este periodo.

---

En relación a la formación de los Altos Directivos Públicos se realizó un estudio a cargo de la empresa consultora SKM, quien junto a un equipo técnico de la Subdirección de Alta Dirección Pública desarrolló un modelo de formación para los Altos Directivos. Del Modelo propuesto se implementó la primera fase, correspondiente a un ciclo de seminarios centrados en el desarrollo de habilidades directivas, particularmente de liderazgo e innovación.

---

## 3. Desafíos 2008

La gestión 2008 del Servicio Civil comprende los siguientes desafíos por ámbito de acción:

1. Modernización y gestión estratégica de Recursos Humanos
  - a. **Plan de capacitación en probidad y transparencia para los funcionarios públicos en la administración central del Estado.** En el marco de los compromisos del gobierno de Chile en el combate por avanzar en la prevención de actos indebidos de los funcionarios del sector público y la promoción de la transparencia y la probidad, se desarrollará un plan de capacitación inédito en nuestro país, orientado a fortalecer el correcto desempeño de los funcionarios/as públicos en el ámbito de sus atribuciones. Así este plan abordará de manera preventiva el problema de las irregularidades que se producen en la administración civil del estado, que permitirá fortalecer la gestión pública y la actuación de los funcionarios públicos, garantizando la búsqueda del interés general de la población y no de intereses particulares. Para el año 2008, se proyecta diseñar la estrategia de capacitación e implementar el plan en su primera etapa para un total aproximado de dos mil funcionarios públicos.
  - b. **Fortalecimiento de Comunidad en Gestión de Personas y desarrollo de portal web.** Se implementará el portal web en su versión final para el fortalecimiento de la comunidad en gestión de personas que espera llegar a un número aproximado de tres mil usuarios/as correspondientes a directivos, jefaturas y profesionales de las áreas de gestión de personas. También se realizarán diversas actividades de formación con este grupo objetivo.
  - c. **Premio Anual por Excelencia Institucional 2008.** Durante el año 2008 se implementarán las modificaciones introducidas en el Reglamento del Premio a partir de la promulgación de la Ley 20.012, que apuntan a ampliar el universo de servicios postulantes al Premio y el número de servicios galardonados (3). Asimismo, se ha perfeccionado el proceso de postulación y evaluación de los servicios que postulan.
  - d. **Implementación de segunda etapa del “Diplomado en Gestión de Personas”.** En el marco del programa bianual de formación para Jefaturas y Encargados de Unidades de RR.HH. de servicios públicos, se contemplan, para este año, 4 versiones, para un total de 96 servicios convocados; dos de las cuales, estarán dirigidas a funcionarios/as de regiones.
  - e. **Fortalecimiento de TIC's de apoyo a la gestión estratégica de Recurso Humanos.** Durante el año 2008 la Dirección Nacional ejecutará recursos para fortalecer las TIC's en gestión de personas para los servicios públicos, con el objetivo de entregar herramientas que contribuyan al mejoramiento de procesos, estandarización, eficacia y eficiencia en la gestión de recursos humanos.

- 
- f. **Continuidad Plan de Seguimiento del Código de Buenas Prácticas Laborales en los servicios públicos.** Para el presente año, se reforzará el seguimiento y supervisión de cumplimiento CBPL y de los Planes Trienales, a través de acciones de asesoría, formación y supervisión de la DNSC a los servicios. Asimismo, se sistematizarán y difundirán iniciativas y experiencias de buenas prácticas laborales con carácter de políticas y orientaciones en gestión de personas para los servicios públicos en las distintas materias que el Código aborda.

2. Implementación y desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública

- a) **Ejecución de Concursos de Altos Directivos Públicos solicitados a la Dirección Nacional del Servicio Civil.** De acuerdo a las proyecciones realizadas se estima que durante el año 2008 el Servicio Civil desarrollará a lo menos 198 concursos de altos directivos públicos, de estos 18 corresponderían a I nivel y 180 a II nivel jerárquico respectivamente.
- b) **Puesta en marcha de un Sistema Integrado de Gestión de Procesos vinculado a los concursos de Alta Dirección Pública con tecnología de última generación.** Este sistema permite administrar las etapas de planificación; reclutamiento; postulación; evaluación; reclamación y nombramiento de un Alto directivo Público, lo que permitirá transitar desde un apoyo tecnológico específico, para ciertas etapas del proceso, a un sistema que brinda apoyo tecnológico en todas sus etapas, incorporando las distintas áreas de apoyo de la DNSC y quedando este completamente informatizado.
- c) **Perfeccionamiento de los procesos de selección a través de la Implementación de un modelo de gestión por competencias.** Se pretende avanzar en una metodología de trabajo con énfasis en la detección y evaluación de las competencias críticas para los altos directivos públicos chilenos, que permitirá contar con estándares de validez y confiabilidad superiores.
- d) **Implementación nuevo Convenio Marco consultoras especializas en selección y búsqueda.** En el marco del mejoramiento de los procesos concursales se suscribió, a través de Chile Compra, un nuevo Convenio Marco de la Dirección con las empresas externas especializadas en selección y búsqueda, que se pondrá en marcha a partir de marzo del 2008, y que permitirá el desempeño de estas funciones con mayores estándares de calidad.
- e) **Fortalecimiento de la función de los Altos Directivos Públicos.** A través de actividades estratégicas orientadas al desarrollo de su ciclo de vida laboral la DNSC orientará sus acciones en tres focos de atención: el aumento de la cobertura en la implementación de actividades de inducción; el desarrollo de un programa de formación que responda a las necesidades derivadas del actual crecimiento exponencial de los Directivos nombrados a través del Sistema de Alta Dirección Pública; y el posicionamiento del convenio de desempeño como un instrumento que permita orientar, comunicar y evaluar la gestión del desempeño de los Altos Directivos Públicos.

---

## 4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2007
- Anexo 5: Compromisos Gubernamentales
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2007
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 9: Proyectos de Ley

---

- **Anexo 1: Identificación de la Institución**

- a) **Definiciones Estratégicas**

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

- Normas de aplicación general.**

- Ley N° 19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica, de 23 de junio de 2003.

- D.F.L. N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

- D.F.L. N° 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 13 de diciembre de 2000, que Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado, de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

- Normas que dicen relación con la organización, atribuciones y funcionamiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil.**

- Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Título III, de la Ley N° 19.882.

- Ley N° 20.212 de 29 de agosto de 2007, del Ministerio de Hacienda que modifica las leyes 19.553 y 19.882 y otros cuerpos legales con el objeto de incentivar el desempeño de funcionarios públicos.

- D.F.L. N° 26, de 16 de septiembre de 2003, del Ministerio de Hacienda, que Establece Plantas de Personal y Régimen de Remuneraciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

- Decreto Supremo N° 315 del Ministerio de Hacienda, de 14 de marzo de 2006, que designa Directora Nacional del Servicio Civil.

- Decreto N° 740 del Ministerio de Hacienda, de 28 de junio de 2006, que determina orden de subrogación de la Directora Nacional del Servicio Civil.

- Normas que dicen relación con el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.**

- Título VI, de la Ley N° 19.882, denominado “Del Sistema de Alta Dirección Pública”.

- Decreto Supremo N° 636 de 5 de julio de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Designa Consejeros de la letra B) del artículo cuadragésimo tercero de la Ley N° 19.882.

---

Decreto Supremo N° 996 de 19 de julio de 2007, del Ministerio de Hacienda, que designa dos integrantes del Consejo de Alta Dirección Pública, por el periodo 2007-2010.

Decreto Supremo N° 859, de 04 de octubre de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba Reglamento del Consejo de Alta Dirección Pública establecido en la Ley N° 19.882.

Decreto Supremo N° 1.580, de 29 de diciembre de 2005, que Aprueba Reglamento que regula la formulación y funcionamiento de los convenios de desempeño para los altos directivos públicos establecidos en el párrafo 5° del Título VI de la Ley N° 19.882.

**Normas que dicen relación con concursabilidad y desarrollo de la carrera funcionaria en la Administración Pública.**

Decreto Supremo N° 834, de 4 de diciembre de 2003, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento sobre Bonificación por Retiro.

Decreto Supremo N° 1.258, de 08 de febrero de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento que regula modalidades de Licitaciones del artículo 19 bis de la Ley N° 18.834.

Decreto Supremo N° 1.252, de 30 de abril de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento para el Programa de 400 Becas concursables que establece el artículo cuarto de la Ley N° 19.882.

Decreto Supremo N° 69, de 14 de agosto de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.

Decreto Supremo N° 382, de 23 de agosto de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento del Registro de Consultores Especializados.

Decreto Supremo N° 1.029, de 14 de noviembre de 2005, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento del Comité Consultivo.

Decreto Supremo N° 88, de 24 de enero de 2007, que Establece Nuevo Reglamento sobre el Premio Anual por Excelencia Institucional, del artículo sexto de la Ley N° 19.882., modificado por el Decreto Supremo N° 130 de 25 de enero de 2008 del Ministerio de Hacienda.

---

## - Misión Institucional

Posicionar la gestión estratégica de los recursos humanos como un eje central de un Estado moderno al servicio de los ciudadanos.

## - Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Diseñar e instalar políticas de recursos humanos en los Servicios Públicos, convocando en torno a importancia de la gestión de personas e influyendo proactivamente en reformas que conducen a la modernización del Estado.
2	Entregar asesoría integral a las Autoridades de gobierno y Directivos de Servicios en gestión estratégica de recursos humanos, permitiendo el posicionamiento de la DNSC como institución experta en esta materia y el fortalecimiento de la modernización del Estado.
3	Proveer candidatos/as idóneos para liderar la Alta Dirección Pública a través de un proceso abierto, no discriminatorio y de calidad, e influir en la excelencia de los procesos de selección de los terceros niveles jerárquicos.
4	Contribuir al fortalecimiento de la Dirección Pública poniendo a disposición de los directivos herramientas que apoyen la gestión de recursos humanos en la Administración Civil del Estado.

## - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

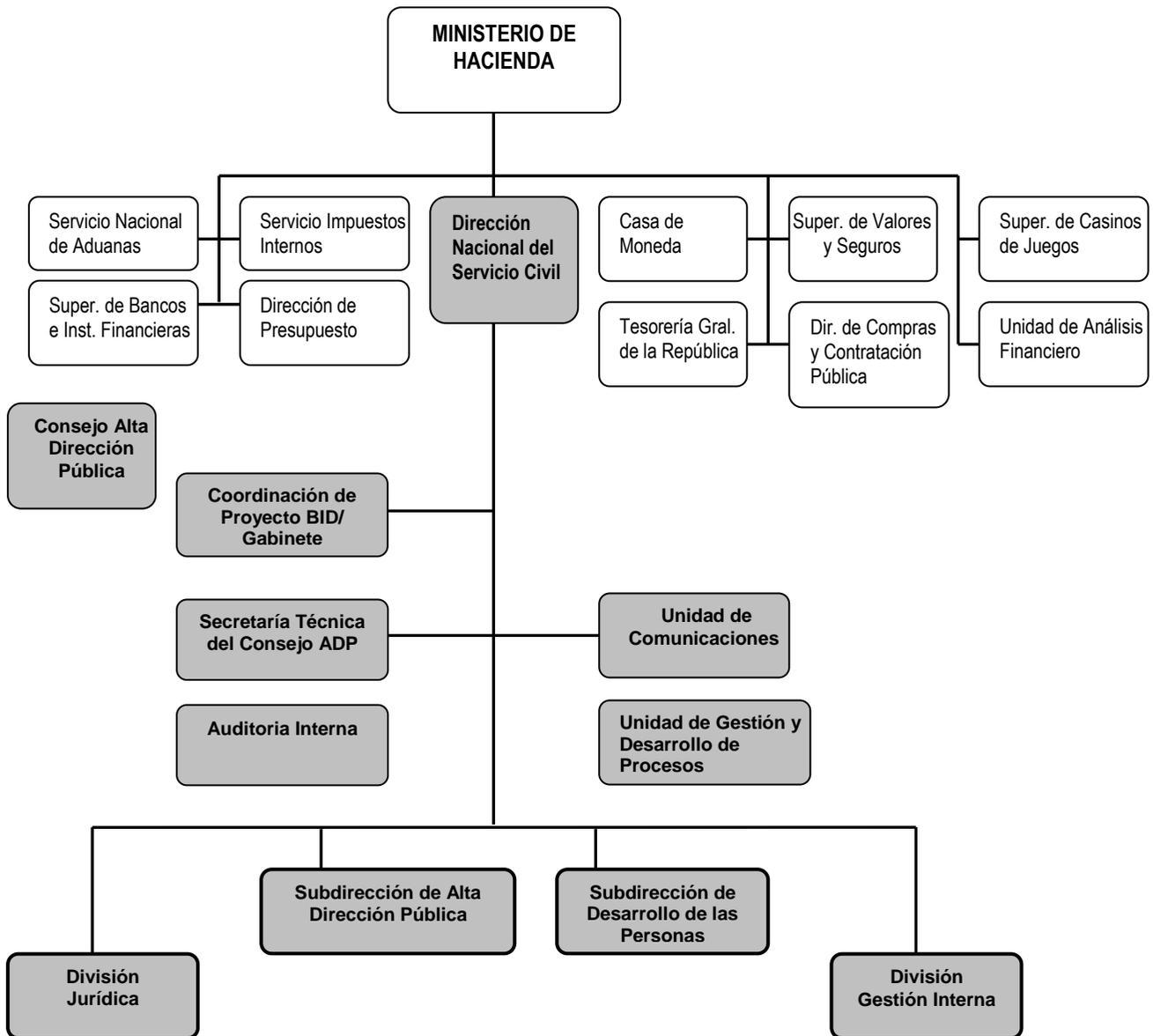
Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<p>Políticas de Recursos Humanos para los servicios públicos.</p> <p>Descripción: Se refiere a todas aquellas orientaciones, lineamientos y/o definiciones que emanen de la Dirección Nacional de Servicio Civil, en relación a la gestión estratégica de los Recursos Humanos en el sector público. Esto se materializa a través de documentos técnicos y metodológicos distribuidos y difundidos en el sector.</p>	1
2	<p>Supervisión de prácticas laborales e instrumentos relativos a la gestión de recursos humanos en el sector público.</p> <p>Descripción: Considera todas aquellas acciones de seguimiento, evaluación y mejoramiento relativas a la implementación de políticas y prácticas de administración de personal que le corresponden a la Dirección Nacional del Servicio Civil en tanto organismo experto en estas materias en el sector público. Comprende, entre otros instrumentos, Código de Buenas Prácticas Laborales, sistema de Evaluación de Desempeño y Capacitación del Programa de Mejoramiento de la Gestión y Premio anual por Excelencia Institucional.</p>	1
3	<p>Formación y Capacitación en Gestión de RRHH servicios públicos.</p> <p>Descripción: Se refiere a todas aquellas actividades de formación y capacitación en gestión de recursos humanos, orientadas al desarrollo, fortalecimiento y mejoramiento de las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) de directivos y funcionarios públicos.</p>	2 y 4
4	<p>Asesoría en soportes y sistemas de gestión de RRHH para servicios públicos.</p> <p>Descripción: Consiste en todas aquellas asesorías conducentes a apoyar la gestión de los recursos humanos en los servicios públicos. Considera la entrega de información, conocimientos y experiencias conducentes a la implantación de un Modelo de Gestión para el fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos y la gestión directiva</p>	2 y 4
5	<p>Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos).</p> <p>Descripción: Considera los procesos de reclutamiento y selección para la provisión de altos directivos públicos. Abarca desde la definición del perfil del cargo hasta la entrega de nóminas de candidatos elegibles para la toma de decisión de la autoridad respectiva.</p>	3
6	<p>Asesoría a concursos de terceros niveles.</p> <p>Descripción: Consiste en todas aquellas asesorías conducentes a apoyar la realización de concursos de terceros niveles jerárquicos en los servicios públicos. Comprende la entrega de información, conocimientos, metodologías y experiencias para el diseño y ejecución de estos concursos.</p>	3

---

- **Clientes / Beneficiarios / Usuarios**

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

b) Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio



---

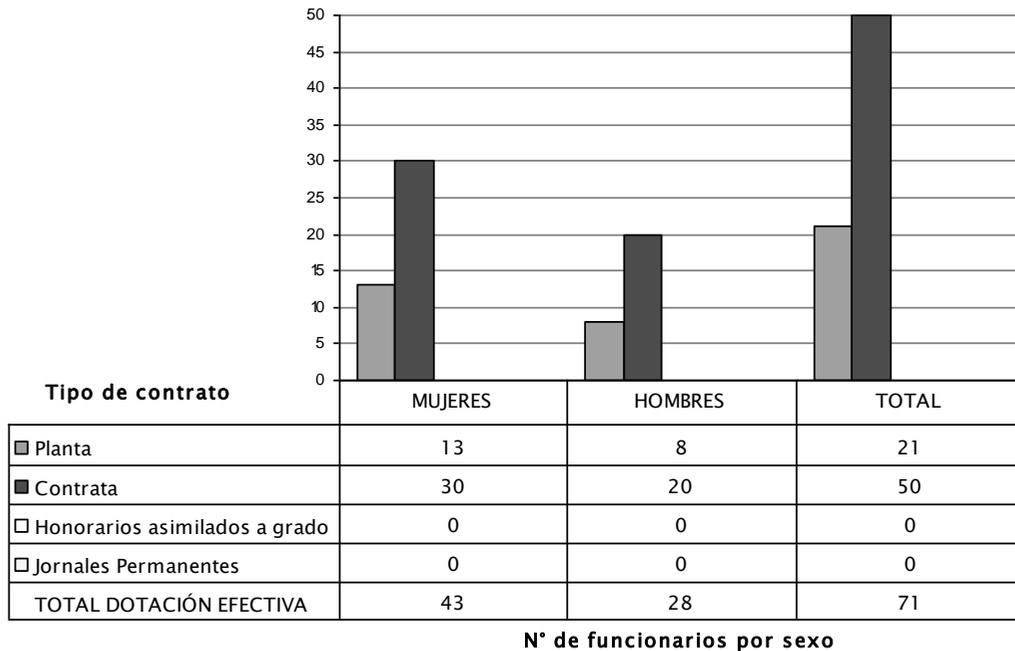
**c) Principales Autoridades**

<b>Cargo</b>	<b>Nombre</b>
Directora Nacional	Rossana Pérez Fuentes
Subdirector de Alta Dirección Pública	Patricia Ibáñez Crino (S)
Subdirectora de Desarrollo de las Personas	Lorena Pérez Arteaga
Jefe de División de Gestión Interna	Fabián Pérez Cáceres
Jefe de División Jurídica	Francisco Silva Durán
Secretaria del Consejo de Alta Dirección Pública	Mariana George-Nascimento

## • Anexo 2: Recursos Humanos

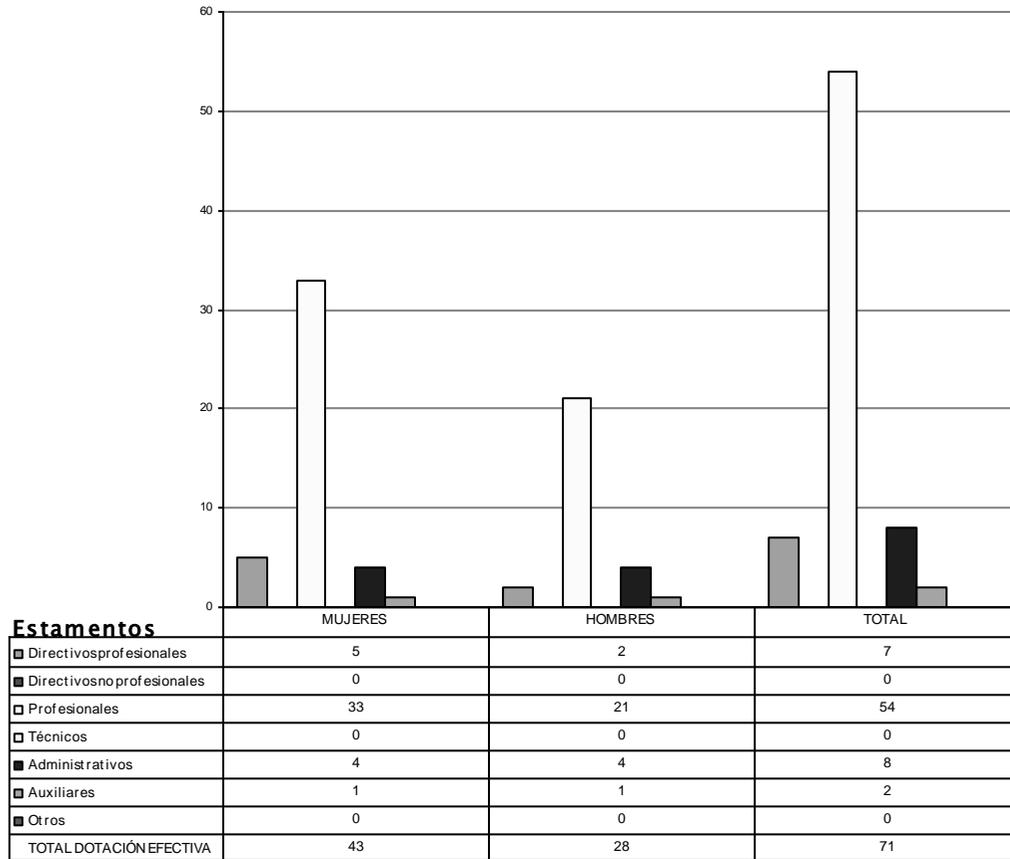
### a) Dotación de Personal

#### - Dotación Efectiva año 2007<sup>1</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



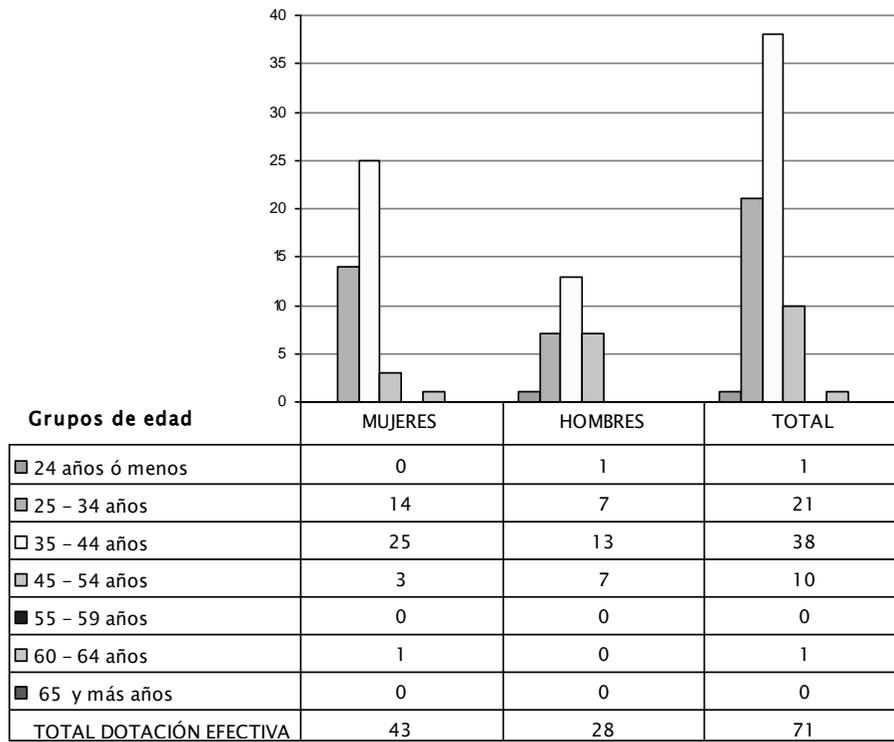
1 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2006. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

- Dotación Efectiva año 2007 por Estamento (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

- Dotación Efectiva año 2007 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>2</sup>		Avance <sup>3</sup>	Notas
		2006	2007		
<b>1. Días No Trabajados</b>					
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	2,2	1,9	117,5	D
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	15,9	19,7	80,7	D(1)
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0	0	-	A
• Funcionarios fallecidos	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0	0	-	N
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0	0	-	A
○ otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	15,9	7,0	227,1	D
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0,0	12,7	0,0	D(2)
2.3 Tasa de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t/ \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$	1,0	0,8	125,0	D

2 La información corresponde al período Enero 2006 - Diciembre 2006 y Enero 2007 - Diciembre 2007.

3 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 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>2</sup>		Avance <sup>3</sup>	Notas
		2006	2007		
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos o Promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	3,7	0	0	A(3)
3.2 Porcentaje de funcionarios a contrata recontractados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	(N° de funcionarios recontractados en grado superior, año t)/(Contrata Efectiva año t)*100	16,7	38,0	227,5	A
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	(N° funcionarios Capacitados año t/ Dotación efectiva año t)*100	139,0	83,1	59,8	A(4)
4.2 Porcentaje de becas <sup>4</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	N° de becas otorgadas año t/ Dotación efectiva año t) *100	0,0	0,0	-	A
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	(N° de horas contratadas para Capacitación año t /N° de funcionarios capacitados año t)	9,5	36,7	386,3	A
<b>5. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	9,8	8,7	112,6	D
<b>6. Evaluación del Desempeño<sup>5</sup></b>					
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	95,5	95,0	-	N(5)
	Lista 2 % de Funcionarios	4,4	4,0	-	N
	Lista 3 % de Funcionarios	0,0	0,0	-	N
	Lista 4 % de Funcionarios	0,0	1,0	-	N

Sentido de los Indicadores: A= Ascendente D= Descendente N= Neutro

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

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

---

**Notas:**

(1) El resultado del indicador respecto del año 2006 es mayor, debido a que durante el año 2007 hubo un aumento en la desvinculación de funcionarios/as por causales distintas al retiro voluntario, estos es producto retiro de funcionarios que no se ajustaron a los perfiles exigidos por la institución.

(2) Son válidos los comentarios contenidos en la nota anterior, dado que ambos indicadores están relacionados.

(3) Durante el año 2007 no se realizó ningún concurso de promoción, ni tampoco ningún profesional de planta fue ascendido a Planta de Exclusiva Confianza, como ocurrió durante el año 2006, por lo tanto, el indicador este año es igual a 0.

(4) Durante el año 2006, para el cálculo del indicador se consideró la cantidad de participantes en cada capacitación, por lo que algunos funcionarios/as fueron considerados/as más de una vez, lo que originó que el indicador fuera mayor a 100. Para el año 2007 el cálculo se realizó respecto de los funcionarios/as capacitados alguna vez durante el año. Por tanto, el resultado del indicador respecto del 2006 es menor.

(5) Se estima que el análisis de la variación porcentual de una determinada lista entre un año y otro, no refleja directamente la gestión de recursos humanos del servicio, por cuanto entrega información parcial de la situación. Un análisis global de la distribución de las cuatro listas, puede reflejar con mayor confiabilidad la variación del desempeño de los funcionarios, es por esta razón, que se ha señalado como Neutro (N) el sentido del indicador para los cuatro indicadores de Evaluación del Desempeño.

---

- **Anexo 3: Recursos Financieros**

- a) **Recursos Presupuestarios**

<b>Cuadro 2</b>			
<b>Recursos Presupuestarios 2007</b>			
<b>Ingresos Presupuestarios Percibidos</b>		<b>Gastos Presupuestarios Ejecutados</b>	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	3.499.012	Corriente <sup>6</sup>	4.065.006
Endeudamiento <sup>7</sup>	500.457	De Capital <sup>8</sup>	
Otros Ingresos <sup>9</sup>	597.935	Otros Gastos <sup>10</sup>	532.398
TOTAL	4.597.404	TOTAL	4.597.404

---

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

7 Corresponde a los recursos provenientes de créditos de organismos multilaterales.

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

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

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

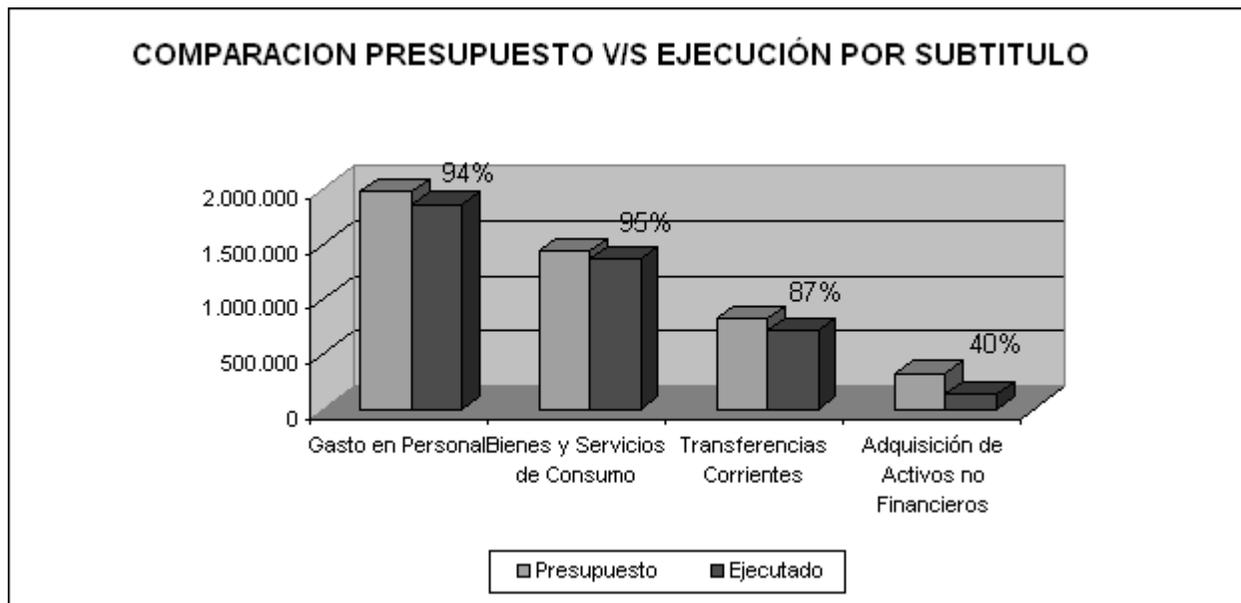
## b) Resultado de la Gestión Financiera

La Dirección Nacional del Servicio Civil, presentó el año 2007 una ejecución presupuestaria (devengada y pagada) de un 89% respecto del presupuesto vigente, lo que representa un incremento del 6% respecto del año 2006. Cabe señalar que el servicio ha tenido un mejoramiento progresivo y sostenido en su ejecución en sus cuatro años de funcionamiento.

No obstante lo mencionado anteriormente, la DNSC, comprometió el 100% de los recursos presupuestarios, mediante las respectivas licitaciones y contrataciones. Principalmente estos compromisos corresponden por una parte, al “Diplomado en Gestión de Personas”, actividad del Proyecto BID que se contrato para ser realizada durante dos años, y por otra, a las licitaciones del Sistema informático de la Alta Dirección Pública y del sistema de Recursos Humanos que no concluyeron durante el año 2007. Estos recursos serán incorporados en el Saldo Inicial de caja del año 2008, para no afectar las actividades programadas para el ejercicio presupuestario de dicho período.

### COMPARACIÓN PRESUPUESTO V/S EJECUCIÓN 2007 POR SUBTITULO

Categoría de Gasto	Presupuesto	Ejecutado	%
Gasto en Personal	1.978.519	1.864.360	94%
Bienes y Servicios de Consumo	1.431.972	1.362.340	95%
Transferencias Corrientes	815.439	707.400	87%
Adquisición de Activos no Financieros	323.598	130.906	40%



**Cuadro 3**  
**Ingresos y Gastos devengados años 2006 – 2007, y Ley de Presupuestos 2008**

Denominación	Monto Año 2006 M\$ <sup>11</sup>	Monto Año 2007 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2008 M\$	Notas
<b>INGRESOS</b>	<b>3.404.724</b>	<b>4.037.862</b>	<b>4.446.438</b>	
Otros Ingresos	29.112	34.375	-	
Aporte Fiscal	2.791.637	3.499.012	4.057.899	
Venta de Activos no Financieros	-	4.018	-	(1)
<b>GASTOS</b>	<b>3.448.380</b>	<b>4.112.857</b>	<b>4.446.438</b>	
Gastos en Personal	1.582.561	1.864.360	2.057.811	(2)
Bienes y Servicios de Consumo	926.196	1.362.340	1.310.327	(3)
Transferencias Corrientes	865.482	707.400	475.025	(4)
Adquisición de Activos no Financieros	100.943	130.906	528.127	(5)
Servicio de la Deuda	13.197	47.851	75.148	
<b>RESULTADO</b>	<b>-83.656</b>	<b>-74.995</b>		

**Notas**

(1) Los ingresos por venta de activos no financieros corresponde a los recursos obtenidos en el remate del vehículo institucional dado de baja.

(2) La variación del gasto en personal entre el año 2006 y 2007 obedece al aumento de la dotación en 8 funcionarios/as, es decir, de 64 a 72 respectivamente. Por otra parte, se incorporó el incremento en la asignación de modernización que contempla la Ley 20.212.

<sup>11</sup> La cifras están indicadas en M\$ del año 2007. Factor de actualización es de 1,044 para expresar pesos del año 2006 a pesos del año 2007.

---

(3) El gasto en bienes y servicios de consumo del año 2007 se incremento respecto del 2006, principalmente por el mayor gasto en concursos públicos de Alta Dirección Pública y la ejecución del 1° año del “Diplomado en Gestión de Personas”. Específicamente respecto de los concursos, los recursos disponibles en el Proyecto BID, fuente de financiamiento local y endeudamiento, se agotaron durante el primer semestre, situación que se reflejando en el aumento del subtítulo 22 presupuesto institucional.

(4) La variación del gasto del subtítulo 24 (Transferencias corrientes) entre el año 2006 y 2007, se debe a la finalización en el año 2006 del Programa de Formación en Gerencia Social y Políticas Públicas, donde el gasto para ese año fue de M\$ 230.000. Por otro lado, también incide en la variación del gasto de este subtítulo la disminución considerable en el pago de las Becas de la ley 19.618 y de la Ley 19.882 en razón a que los becarios han completado su programa de estudio.

(5) El incremento en el gasto del subtítulo 29 (Adquisición de Activos no Financieros) en el año 2007 respecto del 2006, está asociado principalmente a la mayor inversión en desarrollo de sistemas informáticos y adquisición de equipamientos tecnológicos.

### c) Comportamiento Presupuestario Año 2007

<b>Cuadro 4</b>								
<b>Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2007</b>								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>12</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>13</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>14</sup> (M\$)	Notas
			<b>INGRESOS</b>	<b>3.416.253</b>	<b>4.044.884</b>	<b>4.037.862</b>	<b>7.022</b>	
08			Otros Ingresos	-	24.681	34.375	- 9.694	(1)
09			<b>Aporte Fiscal</b>	<b>2.905.127</b>	<b>3.505.059</b>	<b>3.499.012</b>	<b>6.047</b>	
	01		Libre	2.851.229	3.451.161	3.451.161	-	
	03		Servicio de la Deuda Externa	53.898	53.898	47.851	6.047	
10			<b>Venta de activos no Financieros</b>		<b>4.018</b>	<b>4.018</b>	<b>-</b>	
14			<b>Endeudamiento</b>	<b>511.126</b>	<b>511.126</b>	<b>500.457</b>	<b>10.669</b>	
	02		<b>Endeudamiento Externo</b>	<b>511.126</b>	<b>511.126</b>	<b>500.457</b>	<b>10.669</b>	
			<b>GASTOS</b>	<b>3.464.253</b>	<b>4.603.426</b>	<b>4.112.857</b>	<b>490.569</b>	
21			<b>Gastos en Personal</b>	<b>1.668.587</b>	<b>1.978.519</b>	<b>1.864.360</b>	<b>114.159</b>	(2)
22			<b>Bienes y Servicios de Consumo</b>	<b>961.542</b>	<b>1.431.972</b>	<b>1.362.340</b>	<b>69.633</b>	(3)
24			<b>Transferencias Corrientes</b>	<b>624.976</b>	<b>815.439</b>	<b>707.400</b>	<b>108.039</b>	
	01		Transferencias al Sector Privado	113.850	223.850	216.326	7.524	
	002		Fondo Becas Ley N° 19.618	10.350	5.350	1.566	3.784	
	003		Fondo Becas Ley N° 19.882	103.500	73.500	69.760	3.740	
	007		Programa Mujer y Trabajo	-	145.000	145.000	-	
	03		A otras Entidades Públicas	511.126	591.589	491.073	100.515	
	001		Programa de Fortalecimiento - BID	511.126	591.589	491.073	100.515	(4)
29			<b>Adquisición de Activos no Financieros</b>	<b>155.250</b>	<b>323.598</b>	<b>130.906</b>	<b>192.692</b>	(5)
	03		Vehículos	12.935	-	-	-	
	04		Mobiliario y Otros	7.765	20.700	7.343	13.357	
	05		Maquinas y Equipos		35.000	31.230	3.770	
	06		Equipos Informáticos	31.050	41.050	29.772	11.278	
	07		Programas Informáticos	103.500	226.848	62.562	164.286	
34			<b>Servicio de la Deuda</b>	<b>53.898</b>	<b>53.898</b>	<b>47.851</b>	<b>6.047</b>	
	04		Intereses Deuda Externa	53.898	53.898	47.851	6.047	
			<b>RESULTADO</b>	<b>-48.000</b>	<b>-558.542</b>	<b>-74.995</b>	<b>-483.547</b>	

12 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

13 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2007

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

---

**Notas**

(1) El subtítulo otros ingresos incorporó recursos principalmente por concepto de licencias médicas, que en este Servicio, en su mayoría correspondió a descanso maternal, lo que incrementan los montos, debido al período de duración de ellas. Además en esta área se mantuvo un estricto control sobre la cobranza del reembolso de estas licencias.

(2) El menor gasto en el subtítulo 21 está asociado a que durante el año 2007 no existió dotación completa y a un estricto control de las horas extras.

(3) El excedente presupuestario del subtítulo 22 corresponde a recursos comprometidos para financiar la tercera cuota del "Diplomado en Gestión de Personas" contratado con la Universidad Alberto Hurtado.

(4) La menor ejecución del subtítulo 24, ítem 03 A Otras Entidades Públicas, asignación 001 Programa de Fortalecimiento Convenio – BID, se debe a que se reprogramaron algunas actividades contempladas en el Programa Operativo anual 2007 (POA) para el 2008.

(5) La menor ejecución en el subtítulo 29 obedece, una parte, a la no materialización de la totalidad de los pagos de la ejecución del Sistema Informático de la Alta Dirección Pública, y por otra parte el sistema informático para recursos humanos, por diversas razones, sólo pudo licitarse en el mes de diciembre. En ambos casos los recursos se traspasarán en el saldo inicial de caja para no afectar el presupuesto 2008.

## d) Indicadores de Gestión Financiera

Cuadro 5 Indicadores de Gestión Financiera								
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>15</sup>			Avance <sup>16</sup> 2007/ 2006	Notas	
			2005	2006	2007			
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{17} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%	66	67	37.5	179%	(1)	
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)} / \text{Dotación efectiva}^{18}]$	M\$	32.346	34.356	37.001	92,85%		
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 24}^{19} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%	9	20	15	75%	(2)	
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{20} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$					No aplica		

### Notas

(1) El mejoramiento del indicador está relacionado con la disminución de solicitudes de decretos modificatorios por parte de la institución debido a una mejor planificación presupuestaria.

(2) El indicador refleja una disminución respecto del año 2006 en razón del término del Programa de Formación en Gerencia Social y Políticas Públicas y los recursos asignados a las becas Ley 19.618 y Ley 19.882, producto de que los becarios han completado su programa de estudio.

15 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,079 para 2005 a 2007 y de 1,044 para 2006 a 2007.

16 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.

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

18 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.

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

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

## e) Transferencias Corrientes<sup>21</sup>

<b>Cuadro 6</b>					
<b>Transferencias Corrientes</b>					
Descripción	Presupuesto Inicial 2007 <sup>22</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2007 <sup>23</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>24</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros <sup>25</sup> Programa de Fortalecimiento Convenio-BID	511.126	591.589	491.073	100.515	(1)
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>511.126</b>	<b>591.589</b>	<b>491.073</b>	<b>100.515</b>	

### Notas

(1) La diferencia entre el presupuesto y lo efectivamente devengado obedece a que parte de las actividades contratadas el 2007 no se ejecutaron totalmente y otras se traspasaron para el año 2008. Cabe hacer presente que no se afecta el presupuesto del año siguiente, dado que los recursos de este programa son solo marco presupuestario y se pueden incorporar al año siguiente para dar cumplimiento al contrato de préstamo.

- 21 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.  
 22 Corresponde al aprobado en el Congreso.  
 23 Corresponde al vigente al 31.12.2007.  
 24 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.  
 25 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

## ● Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2007

### - Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2007

Cuadro 7 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2007										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2007	Cumple SI/NO <sup>26</sup>	% Cumplimiento <sup>27</sup>	Notas
				2005	2006	2007				
Políticas de Recursos Humanos para los servicios públicos	Porcentaje de áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de RRHH con propuestas de políticas	(Total de áreas temáticas definidas en el Modelo con propuestas de políticas en el año t/Total de áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégicas de los RRHH)*100	%	N.M.	N.C.	33% (3/9)*100	22% (2/9)*100	SI	150%	1
Supervisión de prácticas laborales e instrumentos relativos a la gestión de recursos humanos en el sector público.	Enfoque de Género: No Promedio de actividades de seguimiento y evaluación de sistemas de recursos humanos en servicios públicos, respecto del total de servicios públicos adscritos a supervisión.	Total de actividades de seguimiento y evaluación de sistemas de recursos humanos en servicios públicos año t/Total de servicios públicos adscritos a supervisión en el año t		1 194/ 186	2 368/ 186	10 1784/ 186	4 744/ 186	SI	256%	2
Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos).	Enfoque de Género: No Porcentaje de concursos declarados desiertos por la autoridad respectiva en el año t, respecto del total de concursos con nóminas de candidatos elegibles enviadas a la autoridad respectiva en el año	(Total de concursos declarados desiertos por la autoridad respectiva en el año t/Total de concursos con nómina de candidatos elegibles enviadas a la autoridad respectiva en el año t)*100	%	5% (2/41)*100	12% (12/98)*100	14% (19/134)*100	15% (22/150)*100	SI	95%	
Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos).	Enfoque de Género: No Tiempo promedio de duración de concursos de altos directivos (I y II nivel jerárquico) desde la publicación de convocatoria hasta la presentación de nóminas de candidatos elegibles, de los concursos solicitados y finalizados entre el 01-01 y 31-12	(Sumatoria de N° días desde la publicación de convocatoria hasta el envío de nóminas de candidatos elegibles a la autoridad respectiva (Presidente/a o Jefe/a de Servicio), de los concursos solicitados y finalizados entre el 01-01 y 31-12./Total de concursos finalizados entre el 01-01 y 31-12.)	días	95 (3895/ 41)	90 10422/ 116)	107 (14290/ 134)	93 (25575/ 275)	NO	87%	3

26 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2007 es igual o superior a un 95% de la meta.

27 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2007 en relación a la meta 2007.

**Cuadro 7**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2007**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2007	Cumple SI/NO <sup>26</sup>	% Cumplimiento <sup>27</sup>	Notas
				2005	2006	2007				
Asesoría a concursos de terceros niveles	Porcentaje de asesorías realizadas a servicios públicos sobre concursos de tercer nivel jerárquico en el año t, respecto del total de concursos de tercer nivel publicados en el diario oficial en el año	(Total de asesorías sobre concursos de tercer nivel realizadas en año t/Total de concursos de tercer nivel publicados en el diario oficial en el año t)*100	%	87% (96/ 110) *100	82% (162/ 197) *100	80% (138/ 173) *100	80% (120/ 150) *100	SI	100%	
	Enfoque de Género: No									
Formación y Capacitación en Gestión de RRHH para los servicios públicos	Porcentaje de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los servicios públicos capacitados en el año	(Total de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los servicios públicos capacitados año t/Total de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los servicios públicos)*100	%	N.C.	N.C.	59% (110/ 186) *100	50% (93/ 186) *100	SI	118%	
	Enfoque de Género: No									

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio: 80 %  
 Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas: 0 %  
 Porcentaje de cumplimiento global del servicio: 80 %

**Notas:**

(1) El Servicio avanzó en la propuesta de políticas para tres áreas del modelo de Gestión estratégica de los Recursos Humanos del sector público.

(2) El Servicio durante el año 2007 aumentó las actividades de seguimiento y evaluación, especialmente respecto de la aplicación del Código de Buenas Prácticas Laborales en el sector público, actividad iniciada el 2006.

(3) La medición de este indicador considera desde las etapas de convocatoria, postulación, selección y entrega de nómina de candidatos elegibles a las autoridades respectivas, en el proceso de concursos de altos directivos públicos. Durante el año 2006 se establecieron para cada una de las etapas tiempos de duración. Sin embargo, durante el año 2007, se debieron ampliar los plazos de algunas etapas en aquellos concursos donde no concurrieron postulantes idóneos, resguardando de esta manera la calidad de la selección de candidatos para la presentación de nóminas a las autoridades respectivas.

- Otros Indicadores de Desempeño

**Cuadro 8**  
**Otros indicadores de Desempeño año 2007**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
				2005	2006	2007	
Supervisión de prácticas laborales e instrumentos relativos a la gestión de recursos humanos en el sector público.	Porcentaje de asesorías realizadas sobre el sistema Evaluación de Desempeño del PMG.	$(\text{Total de asesorías realizadas en el período } t / \text{Total de asesorías solicitadas en el período } t) * 100$	%	90%	100%	100%	
Asesorías en Evaluación de Desempeño.	Porcentaje de asesorías realizadas sobre el sistema Evaluación de Desempeño del PMG	$(\text{Total de asesorías realizadas en el período } t / \text{Total de asesorías solicitadas en el período } t) * 100$	%	100%	100%	100%	

## ● Anexo 5: Programación Gubernamental

**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2007**

Objetivo <sup>28</sup>	Producto <sup>29</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación <sup>30</sup>
Diseñar e instalar políticas de Recursos Humanos en los Servicios Públicos, convocando en tomo a la importancia de la gestión de personas e influyendo proactivamente en reformas que conducen a la Modernización del Estado.	Diseño de Modelo de Gestión Estratégica de los Recursos Humanos para el sector público		<u>1º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>
	Diseño e implementación de sistema de seguimiento de la aplicación del Código de Buenas Prácticas Laborales		<u>1º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>2º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>MEDIO</b>
Asegurar la impecabilidad de los procesos de selección de Altos Directivos Públicos e influir en la excelencia de los procesos de selección de los terceros niveles jerárquicos.	Asesoría Técnica al ejecutivo en la tramitación del Proyecto de Ley que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública		<u>1º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>2º Trimestre:</u> <b>ALTO</b>  <u>3º Trimestre:</u> <b>ALTO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>ALTO</b>
Asegurar la impecabilidad de los procesos de selección de Altos Directivos Públicos e influir en la excelencia de los procesos de selección de los terceros niveles jerárquicos.	Ejecución de Concursos de Altos Directivos Públicos solicitados a la Dirección Nacional del Servicio Civil.		<u>1º Trimestre:</u> <b>ALTO</b>  <u>2º Trimestre:</u> <b>MEDIO</b>  <u>3º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>  <u>4º Trimestre:</u> <b>CUMPLIDO</b>

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

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

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

---

**Notas:** - La ejecución del cuarto trimestre del producto Diseño e implementación de sistema de seguimiento de la aplicación del Código de Buenas Prácticas Laborales está totalmente cumplida

- La ejecución del segundo trimestre del producto Concursos de Altos Directivos Públicos solicitados a la Dirección Nacional del Servicio Civil está cumplida.

- Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2007 (Programa de Mejoramiento de la Gestión, Metas de Eficiencia Institucional u otro)**

Cuadro 10 Cumplimiento PMG 2007											
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión							Prioridad	Ponderador	Cumple
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance									
		I	II	III	IV	V	VI	VII			
Recursos Humanos	Capacitación				○				ALTA	12%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				○				MEDIA	7%	✓
	Evaluación de Desempeño			○					ALTA	12%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Atención a Cliente(a)s, Usuario(a)s y Beneficiario(a)s					○			MEDIA	7%	✓
	Gobierno Electrónico				○				MEDIA	8%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión				○				ALTA	12%	✓
	Auditoria Interna				○				ALTA	12%	✓
	Gestión Territorial				○				MENOR	5%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público						○		MEDIA	8%	✓
	Administración Financiero-Contable							○	ALTA	12%	✗
Enfoque de Género	Enfoque de Género				○				MENOR	5%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 88%

- **Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

Cuadro 11 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2007				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>31</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>32</sup>
Dirección	9	8	100%	6%
Subdirección Alta Dirección Pública	24	9	100%	6%
Subdirección Desarrollo de las Personas	17	8	100%	6%
División de Gestión Interna	20	8	100%	6%

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

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

---

## • Anexo 8: Proyectos de Ley

**BOLETÍN: Número 4817- 05**

### **Descripción**

Proyecto de Ley que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y modifica el Estatuto Administrativo en materia de concursabilidad del Tercer Nivel jerárquico.

### **Objetivo**

El proyecto de ley, pretende ampliar el número de Servicios Públicos afectos al Sistema de Alta Dirección Pública, distinguiendo además entre servicios públicos en donde son elegidos mediante concurso público tanto el primer como los segundos niveles jerárquicos y aquéllos en donde sólo los segundos niveles jerárquicos son elegidos mediante las normas de alta dirección pública. De igual modo, dicho proyecto moderniza las normas sobre concursabilidad de tercer nivel jerárquico que corresponden a Jefaturas de Departamento y cargos equivalentes, incorporando a un representante del Consejo de Alta Dirección Pública en los Comités de Selección respectivos.

### **Fecha de ingreso**

El proyecto ingresó a la Cámara de Diputados del Congreso Nacional el miércoles 10 de enero de 2007.

### **Estado de tramitación**

El proyecto de ley se encuentra en 1er. Trámite Constitucional en la Cámara de Diputados, en el 1er. Informe de la Comisión de Hacienda.

### **Beneficiarios directos:**

Serán beneficiarios/as directos del proyecto, en primer lugar, los ciudadanos/as, que cumpliendo con los requisitos, podrán participar activamente en concursos públicos, abiertos y de amplia difusión nacional, para proveer cargos de Alta Dirección Pública, de primer y segundo nivel jerárquico, dado el número de nuevas instituciones que ingresarán al sistema. En segundo lugar, serán beneficiarios directos, los funcionarios/as públicos, afectos al Estatuto Administrativo en lo que dice relación con la modernización de las normas sobre concursos para proveer cargos de tercer nivel jerárquico.