
BALANCE
DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2008

**DIRECCIÓN NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL**

SANTIAGO DE CHILE

Índice

1. Presentación.....	2
2. Resultados de la Gestión 2008.....	5
3. Desafíos 2009.....	12
4. Anexos.....	15
• Anexo 1: Identificación de la Institución.....	16
• Anexo 2: Recursos Humanos.....	22
• Anexo 3: Recursos Financieros.....	27
• Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2008.....	35
• Anexo 5: Programación Gubernamental.....	40
• Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2008.....	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.....	24
Cuadro 2: Recursos Presupuestarios 2008.....	27
Cuadro 3: Ingresos y Gastos años 2007 – 2008, Ley de Presupuestos 2009.....	29
Cuadro 4: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2008.....	31
Cuadro 5: Indicadores de Gestión Financiera.....	33
Cuadro 6: Transferencias Corrientes.....	34
Cuadro 7: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2008.....	35
Cuadro 8: Otros Indicadores de Desempeño año 2008.....	39
Cuadro 9: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2008.....	40
Cuadro 10: Cumplimiento Programa de Mejoramiento de la Gestión 2008.....	42
Cuadro 11: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2008.....	43

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2008 por tipo de Contrato (mujeres y hombres).....	22
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2008 por Estamento (mujeres y hombres).....	23
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2008 por Grupos de Edad (mujeres y hombres).....	23

1. Presentación

El Servicio Civil se crea mediante la Ley N° 19.882, de junio de 2003, en el marco de uno de los acuerdos político-legislativos más trascendentes desde el retorno a la democracia en materia de probidad, transparencia, modernización del Estado y crecimiento económico.

Este cuerpo legal, establece la progresiva implementación de una política de gestión estratégica de las personas que trabajan en la administración central del Estado y la instauración, además, de un Sistema de Alta Dirección Pública, cuyo objetivo es dotar al aparato estatal de una administración profesional que privilegie -tanto en la provisión de los más altos cargos como en el desempeño de los mismos- las competencias profesionales y la idoneidad, por sobre otras consideraciones.

Desde su creación, y en el marco de sus atribuciones, ha contribuido a la modernización del Estado constituyéndose en referente y asesor de las instituciones públicas en materia de gestión de personas, impulsando el establecimiento de las condiciones adecuadas para el desarrollo de la carrera funcionaria, promoviendo planes y programas de capacitación y formación para el mejoramiento de la gestión pública e impulsando las buenas prácticas laborales, la equidad y la participación.

El Servicio Civil cuenta con una estructura compuesta por dos Subdirecciones:

- La Subdirección de Alta Dirección Pública, encargada de implementar el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), que contempla la selección, desarrollo y evaluación de los altos directivos. Este sistema rige la provisión, evaluación y condiciones de desempeño de 837 cargos de I y II Nivel Jerárquico de 103 servicios públicos.
- La Subdirección de Desarrollo de las Personas, encargada de los aspectos relacionados con la carrera funcionaria y la modernización y profesionalización de la gestión de las personas en el Estado.

Durante el 2008, el Servicio Civil ha llevado adelante sus tareas habituales alcanzando logros relevantes en sus dos áreas de trabajo.

En el caso del Sistema de Alta Dirección Pública se ha logrado la consolidación y validación de este mecanismo como un aporte al proceso de modernización y transparencia de la gestión pública.

A diciembre de 2008, es decir, a cuatro años de iniciada su marcha, 541 cargos de los 837 que están adscritos al SADP, es decir un 65% del total, ya han sido nombrados o su proceso de concurso ya fue iniciado. Esta cifra se desglosa en 387 cargos ya nombrados y 154 cargos en etapa concursal.

Sólo durante el 2008 se nombraron 163 altos directivos (18 de I Nivel Jerárquico y 145 de II Nivel Jerárquico) lo que significa un 36% más respecto del año anterior. En el mismo periodo, se nombró un promedio de 13 altos directivos al mes y se realizaron 19 convocatorias de concurso, cifras que contrastan con los 2 nombramientos y 3 convocatorias mensuales del año 2004.

El SADP ha posibilitado la renovación de los cuadros directivos del Estado, es así como un 64% de los altos directivos nombrados no eran titulares del cargo al momento de ser nombrados y un 16% provenía del sector privado. Asimismo, ha contribuido a aumentar la presencia de la mujer en la alta gerencia pública, con un 31%, doblando las cifras de participación femenina para el área privada.

En el ámbito de la Subdirección de Desarrollo de las Personas se han llevado adelante una serie de acciones.

Como organismo responsable de la administración y otorgamiento del Premio Anual por Excelencia Institucional, el Servicio Civil entregó la versión 2008 incorporando las modificaciones establecidas en la Ley N° 20.212, que amplió el número de servicios galardonados a tres. Los reconocidos fueron el Servicio de Impuestos Internos, Servicio de Vivienda y Urbanización de La Araucanía y el Servicio de Cooperación Técnica.

En el marco del Instructivo Presidencial sobre Código de Buenas Prácticas Laborales se continuó con la ejecución del seguimiento y supervisión de los planes trienales de aplicación de este Instructivo, incorporando una dimensión adicional, que se tradujo en el reconocimiento a los servicios públicos que fomentaron buenas prácticas laborales, en total 12 organismos.

En lo relativo al programa de formación para jefaturas, encargados y profesionales de las Unidades de Recursos Humanos/Desarrollo de Personas, durante el 2008 se dictaron cuatro nuevas versiones del Diploma en Gestión del Personas, con un total de 137 participantes de 102 servicios públicos.

Se realizó, asimismo, el III Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas de Servicios Públicos, que contó con la asistencia de 178 jefaturas y profesionales del área, provenientes de servicios públicos de todas las regiones del país. Asimismo, se dispuso en la web un portal para la interacción de la Comunidad Servicio Civil.

Uno de los aspectos relevantes, establecidos en la Ley de Presupuestos 2008, dice relación con el inicio del Programa Chile Probidad, que establece capacitación en Probidad y Transparencia para los funcionarios públicos de la administración central del Estado. Durante el año 2008, se conformó el equipo de trabajo y se licitó el diseño y ejecución de los cursos que permitirán entregar capacitación básica para 160.000 funcionarios/as públicos, capacitación específica para 5.000 funcionarios/as de grupos objetivos, y formación inicial e inducción para 1.000 funcionarios/as de reciente ingreso a la administración.

De la misma forma se elaboró un proyecto para desarrollar un Sistema Informático de Postulación en Línea para ser puesto a disposición de todos los servicios públicos, a través de un portal web, que permitirá la automatización de los procesos de postulación y reclutamiento de personal.

Para el 2009 el Servicio Civil continuará con el desarrollo de diversas acciones para avanzar hacia una gestión estratégica de personas que trabajan en el Estado y para contribuir a una administración pública de calidad y excelencia.

En el ámbito del Sistema de Alta Dirección Pública, las proyecciones realizadas indican que se llevarán adelante aproximadamente 220 concursos, 20 corresponderían a I Nivel Jerárquico y 200 a II Nivel Jerárquico. De la misma forma se espera apoyar el proceso de fortalecimiento de la función de los Altos Directivos Públicos y se pondrá en marcha un Sistema Integrado de Gestión de Procesos vinculados a los concursos con tecnología de última generación.

En el área de la Subdirección de Desarrollo de las Personas se iniciará, entre otros, la primera etapa de la implementación del Programa Chile Probidad, capacitando a los funcionarios/as encargados del Sistema Integral de Atención Ciudadana y funcionarios/as que realizan labores de fiscalización. Asimismo, se contempla la capacitación de 1.000 funcionarios públicos de reciente ingreso en la administración (inducción). También se realizarán dos nuevas versiones del Diploma en Gestión de Personas para el Sector Público y se elaborarán nuevas orientaciones para la formulación y desarrollo de políticas de gestión de personas, específicamente en dos ámbitos: clima laboral y gestión del desempeño.



ROSSANA PEREZ FUENTES
Directora Nacional del Servicio Civil

2. Resultados de la Gestión 2008

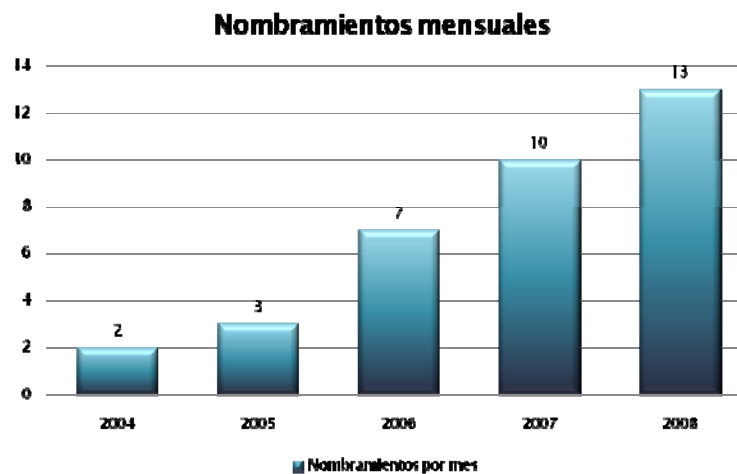
- **Resultados por ámbitos de acción estratégico:**

1. Implementación y desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública SADP.

A diciembre de 2008, el Sistema de Alta Dirección Pública alcanza un avance de un 65%, es decir 541 cargos de los 837 que están adscritos al sistema ya han sido nombrados o están en proceso de concurso. Esta cifra se desglosa en 387 cargos ya nombrados y 154 en etapa concursal. Es así, como la concursabilidad se aplica a un total de 837 cargos, de 103 servicios públicos adscritos al sistema.

- I nivel jerárquico: Se aplica a 102 cargos, fundamentalmente jefes de servicio. De éstos, 79 han sido provistos o están en proceso de concurso (66 cargos ya nombrados y 13 en etapa de concurso), siendo el avance de un 78%.
- II nivel jerárquico: Se aplica a 735 cargos, entre ellos directores regionales, jefes de división o equivalentes. De éstos, 462 se han concursado o están en proceso (321 cargos ya nombrados y 141 actualmente en proceso de concurso). El avance es de un 63%.

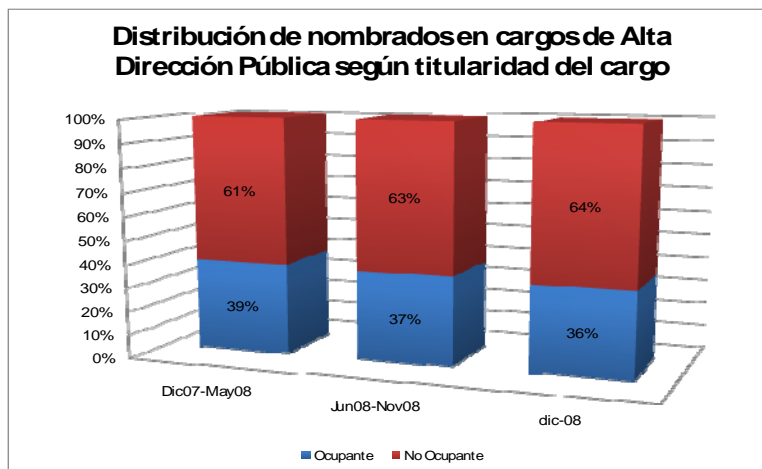
Asimismo, ha aumentado el promedio de nombramientos y los concursos por año. En 2008, se nombró un promedio de 13 Altos Directivos Públicos al mes. En 2004 el promedio era sólo de 2.



En el año 2008 se publicaron 19 convocatorias a concursos mensuales versus 3 en 2004.



A diciembre del año 2008, el 64% de los altos directivos que fueron nombrados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, no eran titulares del cargo, lo que refleja una contribución de este mecanismo a la renovación de los cuadros directivos del Estado. Asimismo, el 16% de los nombrados en cargos del sistema proviene del sector privado.



Durante el año 2008 se diseñó y comenzó el proceso de marcha blanca de un Sistema Integrado de Gestión de Procesos vinculado a los concursos de Alta Dirección Pública con tecnología de última generación. Este sistema informatiza, a través de una plataforma tipo workflow, los procesos de reclutamiento y selección de altos directivos públicos, permitiendo mejorar la eficiencia de los procesos y procedimientos, acceder a información expedita y actualizada, automatizar la generación de documentación, e incorporar una mayor capacidad de gestión.

En el marco del mejoramiento de los procesos concursales se trabajó en la puesta en marcha del segundo Convenio Marco con las empresas externas especializadas en selección y búsqueda. Lo anterior, permite un incremento en el número de empresas disponibles –actualmente se trabaja con 26- para ejecutar procesos de búsqueda y selección de Altos Directivos Públicos, además de fortalecer los estándares de eficiencia y calidad de los procesos.

Además, se avanzó en la consolidación del rol de apoyo de la Dirección Nacional del Servicio Civil al ciclo de vida laboral de los Altos Directivos Públicos una vez nombrados en sus cargos. Lo anterior, a través de la realización de actividades de inducción y desarrollo, como en la prestación de asesoría a los directivos y sus equipos profesionales respecto de estas materias, como de la elaboración, suscripción y evaluación de sus convenios de desempeño. A diciembre de 2008 se han suscrito 221 convenios de desempeño de altos directivos, los que se encuentran disponibles para la ciudadanía en la página Web institucional.

En el año 2008, a partir de asesorías realizadas por consultoras internacionales, se establecieron precisiones conceptuales y metodológicas respecto a la elaboración de perfiles de selección para proveer cargos de Altos Directivos Públicos y a la evaluación de los/as candidatos/as finalistas. Se generaron documentos de trabajo que orientan la selección a través del Sistema de Alta Dirección Pública, entre los que destacan la elaboración de un diccionario para los atributos genéricos contenidos en los perfiles de selección (visión estratégica, gestión y logro, relación con el entorno y redes, manejo de crisis y contingencias, liderazgo, innovación y flexibilidad y conocimientos técnicos), y la descripción de conductas asociadas a los diversos niveles de desarrollo de cada atributo, la estandarización de metodologías para la elaboración de perfiles de selección y la entrega de orientaciones al Consejo de Alta Dirección Pública y los miembros de los comités de selección para entrevistar bajo el modelo de competencias a los candidatos/as finalistas.

2. Modernización y Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Durante el año 2008, la Dirección Nacional continuó con la ejecución de las tareas encomendadas en el Instructivo Presidencial sobre Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) en los servicios públicos, a través del Programa de Seguimiento de los Planes Trienales. Se ha reforzado la gestión asociada al seguimiento y supervisión del cumplimiento del código a través de nuevas metodologías, acciones de asesoría, formación, coordinación y verificación en terreno. Asimismo, se incorporó una dimensión adicional, con el reconocimiento a servicios públicos que fomentan buenas prácticas laborales. Se ha constituido una red de 18 Coordinadores Ministeriales del CBPL, con los cuales ha sido posible gestionar encuentros de trabajo para abordar materias específicas, cuyos contenidos se focalizan según la demanda de cada sector.

Se dio inicio al Programa Chile Probidad, que incluye la capacitación básica para 160.000 funcionarios/as aproximadamente, capacitación específica para 5.000 funcionarios/as aproximadamente pertenecientes a grupos objetivos de cargos críticos, y formación inicial e inducción para 1.000 funcionarios/as de reciente ingreso. Se llevaron a cabo un conjunto de acciones orientadas a la instalación e institucionalización del programa, que consistieron en: conformación y contratación del equipo profesional de trabajo, adquisición de mobiliario y equipos computacionales, prospección del mercado e-learning; diseño de un plan de difusión; formulación de las bases técnicas y administrativas para las licitaciones de los primeros cursos que comprende el programa; coordinación con instituciones involucradas en las diversas áreas incluidas en los planes de formación, coordinación con instituciones gremiales afectadas por el programa de capacitación y; finalmente, licitación del diseño y ejecución de un curso de formación inicial e inducción, además de un curso de capacitación específica para alrededor de 400 funcionarios/as encargados/as de compras institucionales y coordinadores/as del sistema integral de atención al ciudadano (SIAC). En conjunto, tales acciones involucran una ejecución presupuestaria de, aproximadamente, M\$ 530.000 durante el año 2008.

Asimismo, se ha continuado avanzando en el trabajo conjunto con las Unidades de Recursos Humanos/Desarrollo de Personas de los servicios públicos a través de la conformación de distintas instancias de colaboración, tales como mesa de trabajo en temáticas de prevención del acoso laboral. El año 2008, se realizó el III Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas de Servicios Públicos, que contó con la asistencia de 178 jefaturas y profesionales del área, provenientes de servicios públicos de todas las regiones del país. Asimismo, se ha dispuesto en la Web un portal para la interacción de la Comunidad Servicio Civil, con el propósito de contribuir en la transferencia e intercambio de contenidos, conocimientos, experiencias y resultados entre los equipos directivos y profesionales.

En su cuarto año de otorgamiento, la versión 2008 del Premio Anual por Excelencia Institucional 2008 - cinco por ciento de incentivo remuneracional para los funcionarios/as de las instituciones ganadoras-incorporó las modificaciones reglamentarias establecidas en la Ley N° 20.212, la cual amplió el universo potencial de servicios postulantes y el número de servicios galardonados a tres. Los servicios ganadores fueron el Servicio de Cooperación Técnica, Servicio de Vivienda y Urbanización Región de La Araucanía y Servicio de Impuestos Internos.

En el marco del programa bianual de formación para jefaturas, encargados y profesionales de las Unidades de Recursos Humanos/Desarrollo de Personas, se dictaron cuatro nuevas versiones del Diploma en Gestión de Personas, con una duración de 149 horas, contando con la participación de 137 funcionarios/as de 102 servicios públicos, con un 50% de participación regional.

En el área de fortalecimiento de TICs de apoyo a la concursabilidad, se elaboró un proyecto para desarrollar un Sistema Informático de Postulación en Línea, que involucró la elaboración del proyecto, la licitación y adjudicación del diseño e implementación del mismo, y que en el transcurso del cuarto trimestre del año 2009 será puesto a disposición de todos los servicios públicos, mediante un portal único dispuesto en Web. El monto involucrado en este contrato alcanza a \$ 65.400.000. Este proyecto consiste en la automatización de los procesos de postulación y reclutamiento de personal, aplicable a concursos de ingreso a la planta, promoción, tercer nivel jerárquico (jefes de Departamento), provisión de cargos a contrata y contrataciones a honorarios y dentro de sus objetivos busca transparentar y facilitar la difusión

de una parte importante de la oferta laboral existente en la Administración Pública a los/as funcionarios/as públicos y a la ciudadanía en general.

▪ **Resultados de la Gestión por Producto Estratégico:**

1. Políticas de Recursos Humanos para los servicios públicos

Se elaboró y difundió para más de 200 instituciones públicas, los siguientes documentos y materiales: "Orientaciones para la Prevención del Acoso Laboral en los Servicios Públicos", y "Decálogo sobre Reclutamiento y Selección en Procesos de Concursos en los Servicios Públicos". Las referidas publicaciones corresponden a las orientaciones que esta Dirección Nacional entrega a los servicios públicos y permiten continuar consolidando la implementación del Modelo de Gestión Estratégica de Recursos Humanos al interior de los servicios, alineando los procesos de gestión de personas con la estrategia organizacional y la consecución de los objetivos institucionales propuestos.

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

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.

Durante el año 2008, esta 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 191 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, el servicio continúa con la supervisión de los planes trienales de aplicación de este Instructivo Presidencial para 167 servicios adscritos, incorporando una dimensión adicional, con el reconocimiento a servicios públicos que fomentan buenas prácticas laborales. Los servicios públicos destacados fueron Comisión Nacional de Medio Ambiente; Superintendencia de Seguridad Social; Corporación de Fomento de la Producción; Dirección General de Aeronáutica Civil; Instituto de Normalización Previsional; Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos; Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo; Servicio de Salud de Atacama; Dirección General de Aguas; Servicio de Vivienda y Urbanización Región de La Araucanía; Instituto Nacional de Estadísticas y Servicio de Salud Magallanes.

En relación al Premio Anual a la Excelencia Institucional, durante el 2008 se incorporaron las modificaciones reglamentarias establecidas en la Ley N° 20.212, la cual amplió el universo potencial de servicios postulantes y el número de servicios galardonados a tres.

3. Formación y Capacitación en Gestión de RRHH para los servicios públicos

En el marco del programa bianual de formación para jefaturas, encargados y profesionales de las Unidades de Recursos Humanos/Desarrollo de Personas, y 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 dictaron cuatro nuevas versiones del Diploma en Gestión de Personas, con una duración de 149 horas, contando con la participación de 137 funcionarios/as de 102 servicios públicos, con un 50% de participación regional.

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

Se ha continuado avanzando en el trabajo conjunto con las Unidades de Recursos Humanos/Desarrollo de Personas de los servicios públicos a través de la conformación de distintas instancias de colaboración, tales como mesa de trabajo en temáticas de inducción y de prevención del acoso laboral. El año 2008, se realizó el III Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas de Servicios Públicos, que contó con la asistencia de 178 jefaturas y profesionales del área, provenientes de servicios públicos de todas las regiones del país. Asimismo, se ha dispuesto en la Web un portal para la interacción de la Comunidad Servicio Civil, con el propósito de contribuir en la transferencia e intercambio de contenidos, conocimientos, experiencias y resultados entre los equipos directivos y profesionales.

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

Desde la vigencia del Sistema de Alta Dirección Pública –hace poco más de cuatro años- éste alcanza un avance de un 65%, es decir, 541 cargos de los 837 que están adscritos al sistema ya han sido nombrados o están en proceso de concurso. Esta cifra se desglosa en 387 cargos ya nombrados y 154 en etapa concursal. Cabe recordar, que la concursabilidad se aplica a un total de 837 cargos, de 103 servicios públicos adscritos al sistema. En I Nivel Jerárquico, se aplica a 102 cargos, fundamentalmente jefes de servicio. De éstos, 79 han sido provistos o están en proceso de concurso (66 cargos ya nombrados y 13 en etapa de concurso), siendo el avance de un 78%. En II Nivel Jerárquico, se aplica a 735 cargos, entre ellos directores regionales, jefes de división o equivalentes. De éstos, 462 se han concursado o están en proceso (321 cargos ya nombrados y 141 actualmente en proceso de concurso), siendo el avance de un 63%. El gasto efectivo asociado a este producto estratégico, durante el año 2008, corresponde a M\$ 1.840.980, de los cuales M\$ 738.466 corresponde al gasto asociado a las consultoras externas especializadas en selección y búsqueda y Head Hunting.

A diciembre del año 2008, el 64% de los altos directivos que fueron nombrados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, no eran titulares del cargo, lo que refleja una contribución de este mecanismo a la renovación de los cuadros directivos del Estado. Asimismo, el 16% de los nombrados en cargos del sistema proviene del sector privado.

Asimismo, el 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, corresponde a 109 días, siendo la meta establecida para el periodo de 93 días. Lo anterior, se debe principalmente a que de

los 194 concursos realizados en el año 2008, 66 (34%) fueron bajo la modalidad de multiconcurso con un promedio de 131 días de duración. En este tipo de procesos, por ejemplo, un mismo servicio solicita proveer varios cargos en forma simultánea para regiones diferentes (directores/as regionales) o bien se trata de procesos con cargos distintos entre sí, con sede en Santiago cuya solicitud de provisión de vacante se realiza en forma paralela, por ejemplo subdirectores de distintas áreas. Esto implica por tanto, que en ambos casos existen candidatos que postulan a más de un cargo paralelamente, por lo que se requieren mayores plazos para las etapas de evaluación de los mismos por parte de la consultora (en cada una de las regiones) y del comité, entidad que requiere contar con la evaluación de todos los candidatos implicados en el proceso para tomar la decisión de conformación de nómina.

6. Asesoría a concursos de terceros niveles

Durante el año 2008, se publicaron en el Diario Oficial un total de 200 concursos, de los cuales 120 fueron asesorados por la Dirección Nacional del Servicio, logrando realizar un 60% de asesorías, siendo la meta establecida en los indicadores de la Ley de Presupuesto 2008 de un 80%. Respecto a este resultado, cabe señalar que los 80 concursos no asesorados, tienen directa relación con la demanda que los propios servicios públicos realizan, ya que éstos no requieren asesorías para todos los procesos concursales. Esto se debe, entre otras cosas, a que el Servicio Civil, a través de la Subdirección de Desarrollo de las Personas, ha puesto a disposición de los servicios públicos un "Mini" Sitio Web con herramientas de apoyo para el desarrollo de Bases Concurales y del proceso de selección, lo que ha generado una instancia de ayuda para que los servicios públicos resuelvan sus consultas. Asimismo, la realización de los concursos de tercer nivel jerárquico, de acuerdo a la normativa vigente, son de responsabilidad de cada servicio o ministerio que los convoca, por lo que la Dirección Nacional del Servicio Civil actúa otorgando asesoría y apoyo técnico a este proceso cuando es solicitado por los servicios.

7. Modelo de Gerencia Pública

En el ámbito del Fortalecimiento del Alto Directivo Público, se avanzó en la consolidación del rol de apoyo del Servicio Civil al ciclo de vida laboral de dichos directivos, una vez nombrados en sus cargos. Lo anterior, a través de la realización de actividades de inducción y desarrollo, como en la prestación de asesoría a los directivos y sus equipos profesionales respecto de estas materias, como de la elaboración, suscripción y evaluación de sus convenios de desempeño. A diciembre de 2008 se han suscrito 221 convenios de desempeño de altos directivos, los que están disponibles para la ciudadanía en la página Web institucional.

3. Desafíos 2009

El Servicio Civil se ha planteado los siguientes desafíos para el año 2009:

1. Implementación y desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública.

- a) Ejecución de Concursos de Altos Directivos Públicos. De acuerdo a las proyecciones realizadas se estima que el Servicio Civil desarrollará a lo menos 220 concursos de Altos Directivos Públicos durante el año 2009, de éstos, 20 corresponderían a I Nivel y 200 a II Nivel Jerárquico.
- 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. Durante el primer semestre del año 2009 se consolidará la implementación de este sistema. Con esto, se transita desde una herramienta de apoyo tecnológico para determinadas etapas del proceso concursal, a un Sistema Integrado de Gestión de Procesos que involucra a todas las etapas y actores del proceso de reclutamiento y selección. Esto mejora la eficiencia de los procesos, el control de gestión de los concursos y le entrega mayor información actualizada a la ciudadanía. Se proyecta que el inicio del primer concurso de Alta Dirección Pública a través de este sistema integrado, comience en el mes de abril del año 2009, finalizando en el último trimestre del mismo año.
- c) Implementación de un sistema de gestión documental y firma electrónica. Se implementará un sistema de gestión documental, que permitirá agilizar el tránsito, trabajo colaborativo y gestión que se realiza sobre los documentos relevantes que acompañan un proceso concursal. Al mismo tiempo se contempló la incorporación de firma digital de documentos, lo cual beneficiará la reducción de los tiempos asociados a los concursos.
- d) Implementación de nuevo Convenio Marco con consultoras especializadas en selección y búsqueda de Altos Directivos Públicos. Producto de la puesta en marcha del tercer Convenio Marco de la Dirección Nacional del Servicio Civil con las empresas externas especializadas en selección y búsqueda, en el año 2009 se incrementará en un 35% el número de empresas disponibles –de 26 se pasará a 40 consultoras- para ejecutar procesos de búsqueda y selección de Altos Directivos Públicos, entre las que se cuentan algunas de las más importantes y calificadas del mercado como HK Human Capital, Seminarium, Boyden Consultores, Spencer Stuart Chile, Southmark Consultores, Korn Ferry International, Deloitte y Laborum.com, entre otras. Con ello, se fortalecen los estándares de eficiencia y calidad de los procesos.
- e) Fortalecimiento de la función de los Altos Directivos Públicos. Se apoyará a los directivos nombrados a través del Sistema de Alta Dirección Pública en el proceso de ingreso y adecuación a la institución, contribuyendo así a potenciar sus atributos de directivo público. Se consolidará el convenio de desempeño como una herramienta que oriente y evalúe el quehacer de los mismos, mejorando e implementando nuevas prácticas en materia de gestión. Se desarrollarán actividades de formación orientadas a potenciar los atributos directivos considerados claves para una gestión de excelencia.

2. Modernización y gestión estratégica de Recursos Humanos.

- a) Políticas de gestión de personas del sector público. Se elaborarán dos nuevas orientaciones para la elaboración de políticas, las que serán remitidas a todos los servicios públicos de la Administración Civil del Estado. Dichas orientaciones corresponderán a los ámbitos de clima laboral y gestión del desempeño, los que permitirán continuar consolidando la implementación del Modelo de Gestión Estratégica de Recursos Humanos al interior de los servicios, alineando los procesos de gestión de personas con la estrategia organizacional y la consecución de los objetivos institucionales propuestos.
- b) Programa de Seguimiento del Código de Buenas Prácticas Laborales en los servicios públicos. En cumplimiento del Instructivo Presidencial dictado para los efectos y en el marco de la supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público, se continuará la ejecución del referido programa, mediante la realización de diversas actividades de seguimiento de los planes trienales implementados. También, se trabaja en un sistema informático de apoyo a esta gestión, que permita vía Web, el registro y monitoreo de los avances alcanzados en este ámbito. Asimismo, por segundo año consecutivo, se reconocerá a los servicios que desarrollen iniciativas destacadas en el ámbito de buenas prácticas laborales, incrementando el registro de medidas existentes para ser compartidas y, eventualmente, replicadas por otros servicios.
- c) Implementación del Diploma en Gestión de Personas para el Sector Público. Se realizarán dos nuevas versiones del diploma, continuando con la modalidad de postulación, manteniendo la variable territorial, tanto en el proceso de evaluación de las postulaciones, como en el diseño y ejecución de los cursos.
- d) Programa Chile Probidad: Capacitación en Probidad y Transparencia para los funcionarios públicos en la administración central del Estado. Se continuará con la implementación del programa a través de sus tres modalidades de capacitación definidas:
- En capacitación básica, se licitará el diseño instruccional y la virtualización de la plataforma e-learning, además de la capacitación de un total de 10.000 funcionarios/as. Durante el año 2009 se creará la plataforma y durante los dos últimos meses del año 2009 y durante el año 2010 se capacitará al total de los funcionarios.
 - Para la capacitación específica, se dictará en modalidad semi presencial la formación 400 funcionarios/as encargados de compras institucionales y coordinadores del sistema integral de atención al ciudadano. Además, se licitará y ejecutará la formación presencial de otros 1.800 funcionarios/as aproximadamente correspondientes a jefaturas de recursos humanos y un porcentaje de los funcionarios/as que ejercen labores de fiscalización.
 - En el caso de la formación inicial (inducción), se generará la plataforma e-learning correspondiente y se formará a 1.000 funcionarios/as de reciente ingreso a la administración central del Estado.

Además, se crearán diversas mesas de trabajo destinadas a enriquecer los contenidos y estrategias de trabajo con las instituciones involucradas en los planes de capacitación. Dichas mesas serán: mesa de coordinación con la Dirección de Compras y Contratación Pública, para coordinar la capacitación de encargados de compras institucionales; mesa de coordinación con la Dirección de Organizaciones Sociales, con el fin de coordinar la capacitación de los coordinadores del Sistema Integral de Atención al Ciudadano; mesa de coordinación con diversas instituciones destacadas en el ámbito de inducción con el fin de coordinar la formación inicial; mesa de coordinación con diversas instituciones que desarrollan labores de fiscalización con el fin de coordinar la capacitación específica de fiscalizadores y mesa de trabajo con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales. En conjunto, todas estas acciones consideran una ejecución presupuestaria de aproximadamente M\$ 600.000 durante el año 2009.

- e) Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público. Se contempla la prestación de consultorías destinadas a perfeccionar la gestión directiva y de personas en los servicios públicos, en los ámbitos de concursabilidad, capacitación, gestión del desempeño y buenas prácticas laborales. A su vez, el Servicio Civil está implementando un sistema de gestión documental y workflows que permitirá agilizar, tanto la recepción como la respuesta a las diversas solicitudes de asesorías.
- f) Supervisión y evaluación de los sistemas de Capacitación y Evaluación del Desempeño del Programa de Mejoramiento de la Gestión PMG. En cumplimiento del rol de organismo técnico validador, se realizarán las actividades de seguimiento y evaluación de cumplimiento de los distintos requisitos técnicos establecidos para los sistemas de Capacitación y Evaluación del Desempeño de todos aquellos servicios públicos afectos al Programa de Mejoramiento de la Gestión y a Metas de Eficiencia Institucional año 2009.
- g) Fortalecimiento de TICs de apoyo a la gestión estratégica de Recursos Humanos. En el transcurso del segundo semestre, el Sistema Informático de Postulación en Línea -aplicable a concursos de ingreso a la planta, promoción, tercer nivel jerárquico, provisión de cargos a contrata y honorarios- se encontrará en fase de operación normal, disponible para todos los servicios públicos de la Administración Civil del Estado. Asimismo, se contará con un Sistema de Monitoreo y Seguimiento en Línea para Proyectos de Fortalecimiento Institucional, elaborados por los participantes de las distintas versiones del Diploma en Gestión de Personas y de todos aquellos programas que se elaboren en los próximos años.
- h) Fortalecimiento de Comunidad Servicio Civil. Se continuará avanzando en el fortalecimiento del trabajo colaborativo con las jefaturas y profesionales de las áreas de gestión de personas, mediante la instauración de distintas mesas de trabajo a través del portal Web, incentivando el uso de esta herramienta. Asimismo, se realizará el IV Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas de Servicios Públicos, espacio de reflexión y aprendizaje en materia de gestión de personas.

4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2008
- 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 2008
- 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".

- Aspectos Relevantes Contenidos en Proyecto de Ley de Presupuestos-Año 2008

Número	Descripción
1	Plan de Capacitación en Probidad y Transparencia - Servicio Civil (\$ 759.925 miles); considera capacitación básica, para la totalidad de los funcionarios públicos, a través de e-learning o capacitación presencial y, capacitación especializada orientada a grupos específicos. Los recursos financian el servicio de hosting, servicio de call center, de gestión de Plataforma, administración pedagógica de la plataforma, capacitación, aplicación a e-learning y, los gastos de personal y de operación asociados.

- 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	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.
4	Desarrollar y promover un referente de gerencia pública para el Estado, que defina un estilo de gestión deseado y soportes pertinentes de administración de recursos humanos para los gerentes públicos.

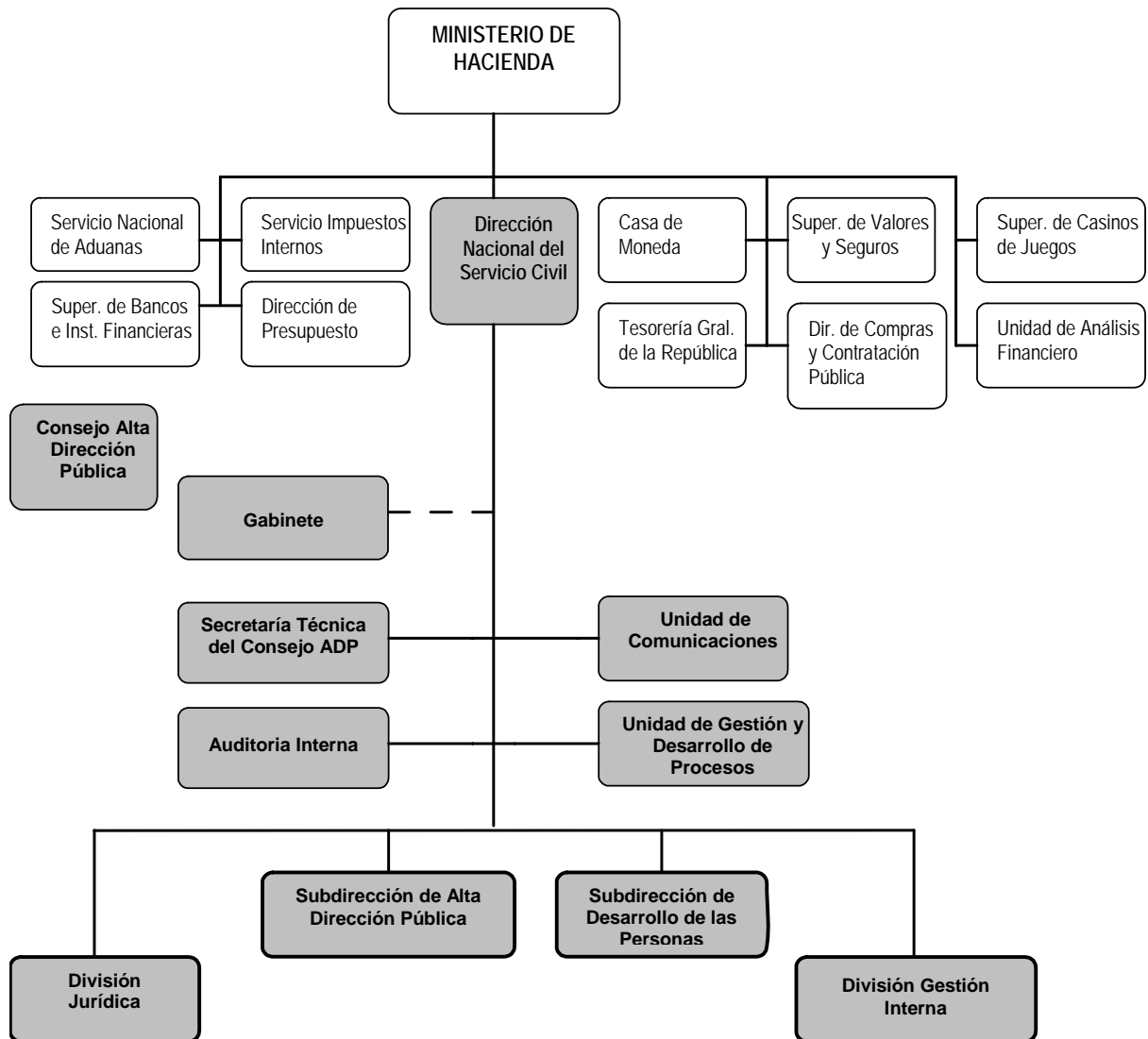
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Políticas de Recursos Humanos para los servicios públicos	1
2	Supervisión de prácticas laborales e instrumentos relativos a la gestión de recursos humanos en el sector público.	1
3	Formación y Capacitación en Gestión de RRHH para los servicios públicos	2
4	Asesoría en soportes y sistemas de gestión de RRHH para servicios públicos	2
5	Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos).	3
6	Asesoría a concursos de terceros niveles	3
7	Modelo de Gerencia Pública	4

- 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



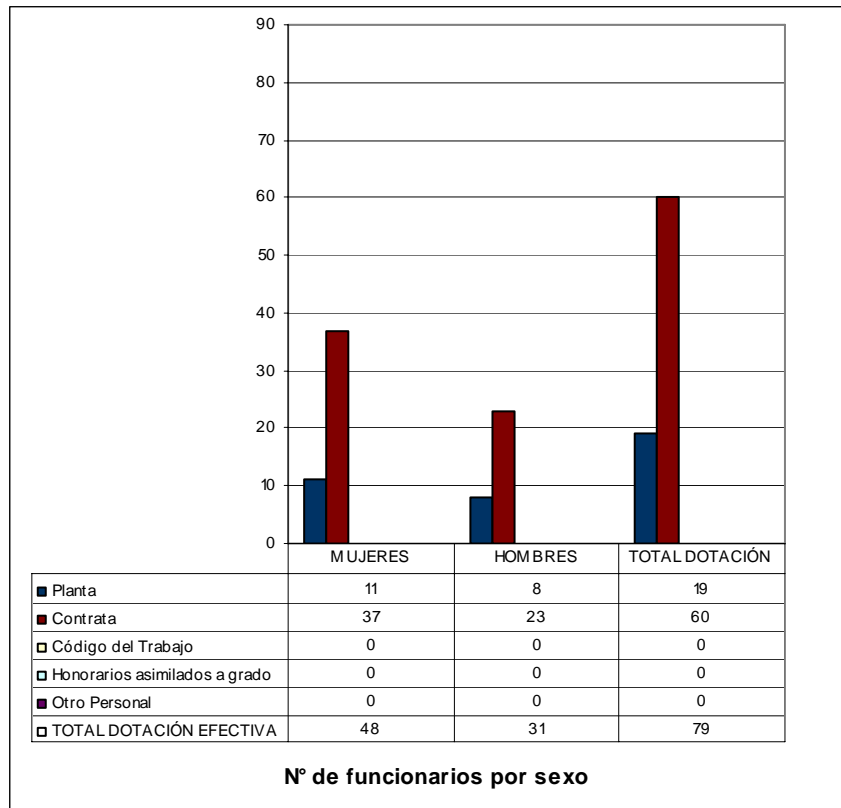
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Directora Nacional	Rossana Pérez Fuentes
Jefe Gabinete Directora	Marcos Santander Tapia
Subdirectora de Alta Dirección Pública	Patricia Ibáñez Crino
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
Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública	Mariana George- Nascimento
Jefe Unidad de Gestión y Desarrollo de Procesos	Juan Ignacio Bravo Álvarez
Jefe Unidad de Comunicaciones	Raúl Madrid Meza

- **Anexo 2: Recursos Humanos**

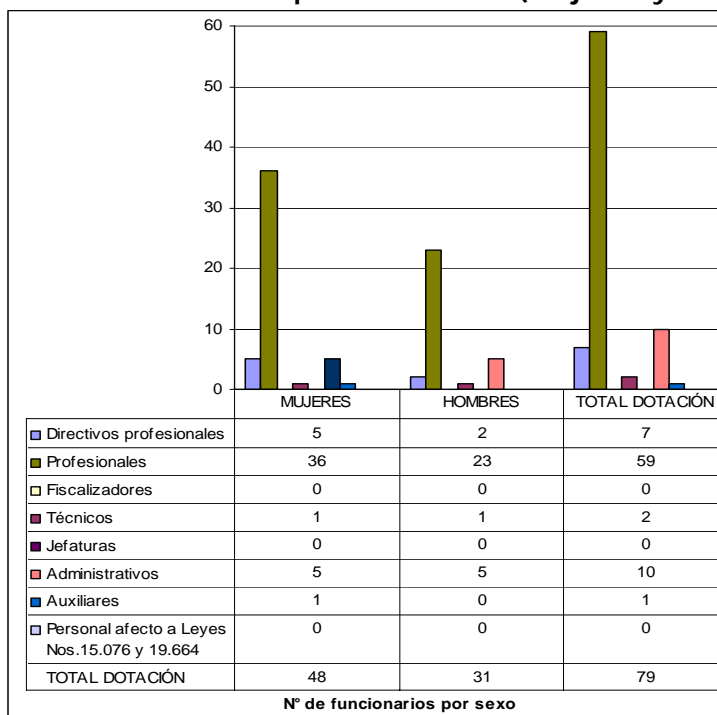
- a) **Dotación de Personal**

- **Dotación Efectiva año 2008¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)**

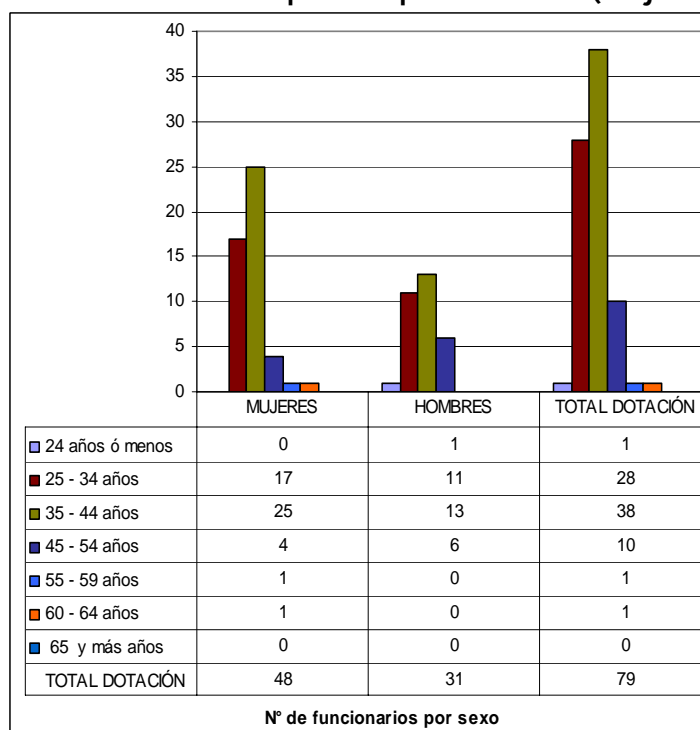


1 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2008. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2008 por Estamento (mujeres y hombres)



- Dotación Efectiva año 2008 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ²		Avance ³	Notas
		2007	2008		
1. Días No Trabajados					
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	1,9	1,6	116,7	Descendente
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	19,7	13,9	141,5	Descendente
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	0,0	---	Ascendente (1)
• Funcionarios fallecidos	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	---	Neutro
• Retiros voluntarios					
o 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	0,0	---	Ascendente (2)
o otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	7,0	12,7	55,3	Descendente (3)
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	12,7	1,3	1003,3	Descendente
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t/ \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$	0,8	1,6	48,9	Descendente

2 La información corresponde al período Enero 2007 - Diciembre 2007 y Enero 2008 - Diciembre 2008.

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, considerar el sentido de los indicadores (ascendente o descendente) previamente establecido y señalado en las instrucciones.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ²		Avance ³	Notas
		2007	2008		
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0,0	5,3	---	Ascendente (4)
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	38,0	8,3	21,9	Ascendente (5)
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	83,1	108,9	131,0	Ascendente
4.2 Porcentaje de becas ⁴ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0,0	0,0	---	Ascendente
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	6,5	8,9	136,9	Ascendente (6)
5. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	8,7	14,3	60,8	Descendente (7)
6. Evaluación del Desempeño⁵	Lista 1 % de Funcionarios	95,0	96,2	--	Neutro (8)
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 2 % de Funcionarios	4,0	3,1	--	Neutro
	Lista 3 % de Funcionarios	0,0	0,0	--	Neutro
	Lista 4 % de Funcionarios	1,0	0,0	--	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 Servicio no cuenta con personal en edad de jubilarse por lo tanto este indicador es de valor 0.

(2) En relación con lo anterior, no existe personal que cumpla con los requisitos para acogerse a retiro por lo tanto el valor de este indicador también es 0.

(3) La variación presentada para el año 2008 puede explicarse por el alto nivel de empleabilidad del personal que cumple funciones en la DNSC.

(4) Durante el año 2008 se realizó un concurso de promoción para proveer un cargo vacante en la planta de la DNSC lo que significó que este indicador aumentara positivamente en relación al año 2007.

(5) El menor porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados, se debe a que a fines del año 2007 se efectuó un mejoramiento de grados del personal a contrata en todas las áreas del Servicio, quedando una cantidad marginal de casos en esta situación para mejorar sus remuneraciones con presupuesto 2008.

(6) La gestión de la capacitación mejoró durante el año 2008 por cuanto se realizaron actividades focalizadas de acuerdo a brechas de competencias detectadas durante el año 2007, lo que permitió un aumento de las horas destinadas para cada funcionario. Se hace presente que según las instrucciones de la DIPRES, se modificó la base de cálculo de este indicador para el año 2007 a fin de hacer comparables los datos.

(7) El mayor número de horas extras realizadas durante el 2008, se debe principalmente al aumento de procesos de concursos de Altos Directivos Públicos realizados por la DNSC, lo que produjo un aumento en las cargas laborales del personal, principalmente, durante el primer semestre del año 2008.

(8) 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 con Neutro el sentido del indicador para los cuatro indicadores de Evaluación del Desempeño.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Recursos Presupuestarios

Cuadro 2			
Recursos Presupuestarios 2008			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	5.028.671	Corriente ⁶	4.527.174
Endeudamiento ⁷	180.709	De Capital ⁸	195.889
Otros Ingresos ⁹	518.466	Otros Gastos ¹⁰	1.004.783
TOTAL	5.727.846	TOTAL	5.727.846

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 ítem 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.

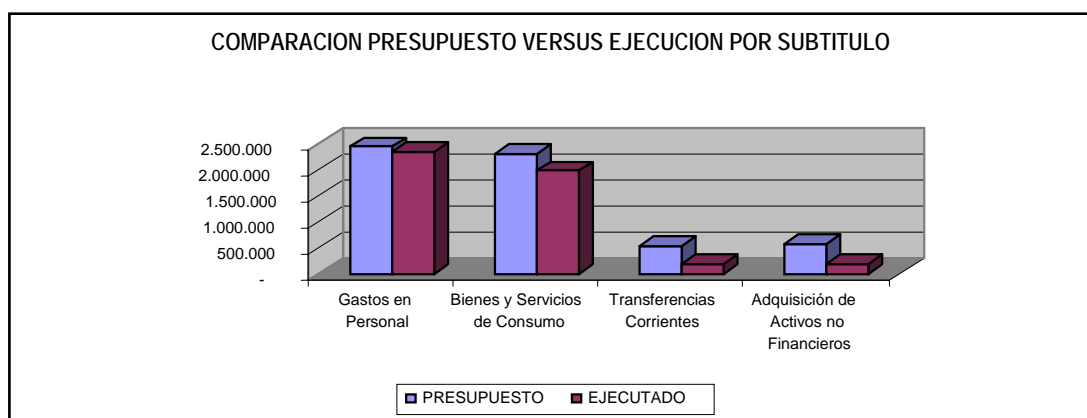
b) Resultado de la Gestión Financiera

La Dirección Nacional del Servicio Civil presentó el año 2008 una ejecución devengada y pagada del 80% y comprometida con las correspondientes licitaciones y contratos del 100%.

Los compromisos obedecen en gran parte a los recursos del Plan de Capacitación en Probidad y Transparencia por la suma de aproximadamente M\$ 520.000.-, los que se ejecutarán totalmente el año 2009, ello debido a la naturaleza y envergadura del programa, ya que durante el primer trimestre del año 2009 se contará con una plataforma e-learning para comenzar a impartir las capacitaciones propiamente tal. El resto de los recursos comprometidos y no ejecutados corresponden a algunos sistemas informáticos del programa BID e institucionales que se encuentran en proceso de desarrollo e instalación, entre ellos Antares, gestión documental, sistema de gestión de compras y sistema integrado de recursos humanos.

Durante el año 2008 se ejecutaron M 944.330 en concursos públicos y gastos asociados para dar cumplimiento a la Ley 19.882.

CONCEPTOS	M\$	M\$	%
Gastos en Personal	2.451.704	2.362.723	96%
Bienes y Servicios de Consumo	2.314.980	1.985.722	86%
Transferencias Corrientes	539.872	178.729	33%
Adquisición de Activos no Financieros	573.127	195.889	34%



Cuadro 3				
Ingresos y Gastos devengados años 2007 – 2008, y Ley de Presupuestos 2009				
Denominación	Monto Año 2007 M\$ ¹¹	Monto Año 2008 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2009 M\$	Notas
INGRESOS	4.389.964	5.243.346	4.887.060	
Otros Ingresos	37.373	33.966	22.302	
Aporte Fiscal	3.804.126	5.028.671	4.850.436	
Venta de Activos no Financieros	4.368	0		
Endeudamiento	544.097	180.709	5.322	
Saldo Inicial de Caja			9.000	
GASTOS	4.471.498	4.763.090	4.887.060	
Gastos en Personal	2.026.932	2.362.723	2.297.931	(1)
Bienes y Servicios de Consumo	1.481.136	1.985.722	2.235.124	(2)
Transferencias Corrientes	769.085	178.729	85.476	(3)
Adquisición de Activos no Financieros	142.321	195.889	123.192	(4)
Servicio de la Deuda	52.024	40.027	144.337	
Saldo final de caja			1.000	
Resultado del Ejercicio	- 81.535	480.256	-	

11 La cifras están indicadas en M\$ del año 2008. Factor de actualización es de 1,0872 para expresar pesos del año 2007 a pesos del año 2008.

NOTAS:

- (1) El mayor gasto en el subtítulo 21 en relación al 2007, obedece principalmente a que el año 2008 se incorporaron M\$ 118.000.- por concepto de honorarios a suma alzada para el Plan de Capacitación en Probidad y Transparencia, además del incremento de la Modernización según la Ley 20.212.
- (2) El mayor gasto del subtítulo 22 en relación al año anterior se debe al incremento sustancial de los Concursos Públicos de Alta Dirección Pública los cuales ascendieron a M\$ 944.330.-
- (3) El menor gasto en este subtítulo se debe a que el programa BID se encuentra en su fase final, por lo que el 2007 contemplaba una gran ejecución por este concepto.
- (4) El gasto en el subtítulo 29 es mayor al presentado el año 2007, debido a que el 2008 se realizó una inversión para ampliar las dependencias al piso 8vo.

c) Comportamiento Presupuestario Año 2008

Cuadro 4 Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2008								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹² (M\$)	Presupuesto Final ¹³ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁴ (M\$)	Notas
			INGRESOS	4.446.438	5.479.594	5.243.346	236.248	
08			Otros Ingresos	-	27.263	33.966	(6.703)	
09			Aporte Fiscal	4.057.899	5.063.792	5.028.671	35.121	
	01		Libre	3.982.751	4.988.644	4.988.644	-	
	03		Servicio de la Deuda Externa	75.148	75.148	40.027	35.121	
10			Venta de activos no Financieros				-	
14			Endeudamiento	388.539	388.539	180.709	207.830	
	02		Endeudamiento Externo	388.539	388.539	180.709	207.830	
15			Saldo Inicial de Caja				-	
							-	
			GASTOS	4.446.438	5.964.094	4.763.090	1.201.004	-
21			Gastos en Personal	2.057.811	2.451.704	2.362.723	88.981	(1)
22			Bienes y Servicios de Consumo	1.310.327	2.314.980	1.985.722	329.258	(2)
24			Transferencias Corrientes	475.025	539.872	178.729	361.143	
	01		Transferencias al Sector Privado	86.486	61.486	54.452	7.034	
	002		Fondo Becas Ley N° 19.618	3.126	2.126	811	1.315	
	003		Fondo Becas Ley N° 19.882	83.360	59.360	53.641	5.719	
							-	
	03		A otras Entidades Públicas	388.539	478.386	124.277	354.109	(3)
	001		Programa de Fortalecimiento - BID	388.539	478.386	124.277	354.109	
29			Adquisición de Activos no Financieros	528.127	573.127	195.889	377.238	
							-	
	04		Mobiliario y Otros	15.907	35.907	32.619	3.288	
	05		Maquinas y Equipos	-	10.000	8.280	1.720	
	06		Equipos Informáticos	45.379	60.379	53.822	6.557	
	07		Programas Informáticos	466.841	466.841	101.168	365.673	(4)
34			Servicio de la Deuda	75.148	75.148	40.027	35.121	
	04		Intereses Deuda Externa	75.148	75.148	40.027	35.121	
35			Saldo Final de Caja		9.263		9.263	
			Resultado del ejercicio	-	- 484.500	480.256	4.244	

12 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

13 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2008

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

NOTAS:

- (1) El menor gasto en el subtítulo 21 corresponde principalmente a la no ejecución de los recursos en honorarios a suma alzada proporcionados para el programa de fortalecimiento gobierno y también, a que no estuvo completa la dotación a comienzos del año.
- (2) Los recursos disponibles del subtítulo 22 corresponden a fondos comprometidos en las licitaciones del Programa de Capacitación en Probidad y Transparencia, las cuales se realizaron a fines del segundo semestre de 2008, por lo que su ejecución se materializara durante el primer semestre de 2009
- (3) La menor ejecución del subtítulo 24 corresponde a recursos del Programa de Fortalecimiento Convenio-BID, ya que se reprogramaron varias actividades para comienzos del año 2009, debido a la aprobación de la prórroga de la fecha de término del proyecto

Los recursos disponibles en el subtítulo 29 ítem 07, corresponden a desarrollo de sistemas contratados y en ejecución, que se terminarán en el primer semestre 2009, entre ellos M\$ 200.000 de la plataforma e-learnig del Plan de Capacitación en Probidad y Transparencia y el resto corresponde a otros sistemas institucionales que se deben pagar por estado de avance de las etapas entre ellos: Antares, gestión documental, sistema de gestión de compras y sistema integrado de recursos humanos.

d) Indicadores de Gestión Financiera

Cuadro 5 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹⁵			Avance ¹⁶ 2008/ 2007	Notas
			2006	2007	2008		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{17} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%	67%	37.5%	33%	88%	-
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)} / \text{Dotación efectiva}^{18}]$	M\$	34.356	37.001	42.026	113.58%	(1)
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 24}^{19} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%	20%	15%	4%	26.67%	(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	-

- 1) El incremento del gasto operacional respecto del año 2007, obedece a que la institución amplió sus dependencias a la mitad del piso 8vo. lo que significó mayores gastos operacionales, además la dotación efectiva y el nivel de operaciones fue mayor al año anterior.
- 2) El menor gasto en programas del subtítulo 24 respecto del año 2007 obedece a que el Programa de Fortalecimiento Convenio-BID se encuentra en su fase final, por lo que disminuyeron considerablemente las operaciones con cargo a este programa.

15 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,1350 para 2006 a 2008 y de 1,0872 para 2007 a 2008.

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 asimilado 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 Corrientes²¹

Cuadro 6					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2008 ²² (M\$)	Presupuesto Final 2008 ²³ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ²⁴	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo	-	-	-	-	-
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES					
PÚBLICAS Programa de fortalecimiento Convenio-BID	388.539	478.386	124.277	354.109	(1)
Gastos en Personal	10.000	10.000	0	10.000	
Bienes y Servicios de Consumo	155.416	245.263	97.167	148.096	
Inversión Real	223.123	223.123	27.110	196.013	
Otros ²⁵ Programa de fortalecimiento Convenio-BID					
TOTAL TRANSFERENCIAS					

(1) La diferencia entre el presupuesto vigente y lo efectivamente ejecutado obedece a que se reprogramaron las actividades del programa de fortalecimiento convenio – BID, debido a que se autorizó prórroga hasta junio de 2009.

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 31.12.2008.

24 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

25 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2008

- Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2008

Cuadro 7 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO ²⁶	% Cumplimiento ²⁷	Notas
				2006	2007	2008				
•Políticas de Recursos Humanos para los servicios públicos	<u>Eficacia/Producto</u> 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)	Porcentaje	n.c.	33 %	22%	22%	SI	100%	1
•Supervisión de prácticas laborales e instrumentos relativos a la gestión de recursos humanos en el sector público.	<u>Eficiencia/Producto</u> 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)	Número	2	10	8	8	SI	100%	2
•Formación y Capacitación en Gestión de RRHH para los servicios públicos	<u>Eficacia/Producto</u> 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)	Porcentaje	n.c.	59%	78%	50%	SI	156%	3

26 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2008 es igual o superior a un 95% de la meta.

27 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2008 en relación a la meta 2008.

Cuadro 7
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO ²⁶	% Cumplimiento ²⁷	Notas
				2006	2007	2008				
	<u>Calidad/Producto</u>									
•Formación y Capacitación en Gestión de RRHH para los servicios públicos	Porcentaje de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos, con nivel de percepción "Satisfactorio / Muy satisfactorio", respecto a la calidad de la capacitación realizada.	((Nº de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos, con nivel de percepción "Satisfactorio / Muy satisfactorio" respecto calidad de la capacitación realizada./Nº total de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos, que responden encuesta.)*100)	Porcentaje	n.c.	n.m	86%	90%	SI	95%	4
	<u>Eficiencia/Producto</u>									
•Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos).	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)	Porcentaje	12 %	14%	12%	15%	SI	127%	5
	<u>Eficiencia/Producto</u>									
•Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos).	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 finalizados en el año.	((Sumatoria de Nº 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 finalizados en el año/Total de concursos finalizados en el año))	Número	90 días	107 días	109 días	93 días	NO	86%	6
	<u>Eficacia/Producto</u>									
•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)	Porcentaje	82 %	80%	60%	80%	NO	75%	7

Porcentaje global de cumplimiento 80%

Notas:

1. Respecto a este indicador, cabe señalar que las políticas propuestas al 31 de diciembre de 2008, referidas a la temática N° 16 del "Código de Buenas Prácticas Laborales", y N° 3 "Reclutamiento y Selección", respectivamente son: "Acoso laboral" y "Decálogo Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección en procesos de Concurso". Dichas propuestas fueron entregadas durante el III Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas de Servicios Públicos realizado el 1 y 2 de diciembre de 2008. Es importante mencionar que para el año 2009 (Formulario H) se acogió la observación de la contraparte técnica, redefiniendo el indicador en términos de cobertura acumulativa desde el año 2007, por lo que la meta para el 2009 es de un 41%.
2. Se ejecutaron las ocho (8) actividades de seguimiento y evaluación programadas para el año, las que corresponden a:
Gestión del Desempeño:
 - Validación PMG;
 - Informes de Desempeño 2007;
 - Programas de Capacitación a Evaluadores y Preevaluadores;
 - Ejecución del Programa de Capacitación.Capacitación y Formación:
 - Validación PMG;
 - Ejecución del 30% del presupuesto para capacitación.Código de Buenas Prácticas Laborales:
 - Monitoreo de entrega de Informe de Avance de Planes Trienales;
 - Entrega de retroalimentación a Informes de Avance de Planes Trienales.

Asimismo, para el año 2009 (Formulario H) se decidió desagregar la medición, creando indicadores para el seguimiento de los distintos instrumentos, es decir, un indicador que mida el promedio de actividades de seguimiento de los Sistemas de PMG de Capacitación y Evaluación de Desempeño y otro que mida el promedio de actividades de seguimiento de los Planes Trienales de Código de Buenas Prácticas laborales, siendo la meta establecida para el 2009, para cada uno de los indicadores de un promedio de 6 actividades.

3. Se capacitaron un total de 145 jefaturas de RRHH de los servicios públicos, considerando las 4 versiones 2008 del Diplomado en Gestión de Personas para el sector público, y el III Encuentro Nacional de Gestión de Personas de servicios públicos, realizado el 1 y 2 de diciembre de 2008. Lo anterior, da como resultado del indicador un 77, 96% de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los servicios públicos capacitados en el año, siendo la meta establecida para el periodo de un 50%, lo que representa un sobre cumplimiento, que se debe en gran medida a la alta convocatoria que presentó el III Encuentro Nacional (178 asistentes contando jefaturas y profesionales del área RRHH). Cabe señalar, que para el año 2009 se planteó este indicador en términos de medir la cobertura de servicios públicos a los cuales se entrega capacitación a través de las jefaturas y/o profesionales de las áreas de Recursos Humanos, permitiendo determinar los servicios públicos que no han sido sujetos de capacitación en las temáticas de gestión de personas, estableciendo para el 2009 una meta de 50%.
4. Los encargados de Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos, registraron en promedio un 86% de nivel de percepción satisfactorio, con respecto a la calidad de la capacitación realizada. El detalle de dicho resultado, corresponde a: 1) Las encuestas de satisfacción del III Encuentro Nacional de Gestión de Personas de servicios públicos 2008 dan como resultado un 94% de percepción "satisfactorio" (nota de 4 hacia arriba en escala de 1 al 5), con un total de 64 participantes del III Encuentro que respondieron la Encuesta. 2) Las encuestas de satisfacción de las cuatro versiones 2008 dan como resultado un 80% de percepción "satisfactorio" (nota de 5 hacia arriba en escala de 1 al 7), con un total de 88 participantes del Diplomado que respondieron la Encuesta. Para el 2009 (Formulario H) se planteó como meta un 85% de jefaturas y profesionales área de RRHH de los servicios públicos con nivel de percepción satisfactorio /muy satisfactorio con respecto a la calidad de la capacitación. Esta leve disminución del porcentaje establecido como meta 2009 respecto al 2008 se debe principalmente a que se aumentó el universo de potenciales participantes sumando los/las profesionales de áreas de RRHH dentro de la evaluación (lo que implica, por ejemplo, perfiles mas variables de los participantes en procesos de capacitación).

-
5. El total de concursos declarados desiertos por la autoridad respectiva durante el año 2008 corresponden a 22 de un total de 185 concursos con nóminas de candidatos elegibles enviadas a la autoridad respectiva en el mismo periodo. De acuerdo a lo anterior, durante el año 2008 se cumplió con el porcentaje de concursos declarados desiertos para el periodo y que corresponde a un 12%. En este sentido es relevante señalar, que este indicador ha sido eliminado del Formulario H 2009, dado que la decisión de declarar desierto un concurso recae sobre la autoridad respectiva, y no depende de la gestión de este servicio. Cabe mencionar que una vez cerrado el periodo de postulación, un equipo de profesionales de la Dirección Nacional del Servicio Civil inicia el proceso de revisión y análisis individual de la totalidad de los antecedentes presentados, para certificar que los candidato/as cumplen con los requisitos legales. Luego, los antecedentes de los candidatos/as que pasan a la siguiente etapa, son analizados e integrados con la información recabada a través de distintas técnicas de evaluación (entrevistas, evaluación de factores de mérito, de competencias, obtención de referencias, pruebas psicológicas, entre otros) lo que permitirá a la empresa consultora contratada, entregar los resultados de la evaluación, que incluyen para cada persona un informe con la respectiva conclusión de idoneidad para el cargo en cuestión. Estos informes son remitidos al Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección respectivo, quienes en función de esta información, definen los candidatos/as que pasarán a la etapa de entrevista final, la cual es realizada por el Consejo de Alta Dirección Pública o el Comité de Selección respectivo, quienes de acuerdo al resultado de estas entrevistas, conforman una nómina de entre 3 y 5 candidatos/as que es entregada, junto a los antecedentes profesionales y laborales de los mismos, en carácter de reservado, a la autoridad encargada del nombramiento.
 6. El 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, corresponde a 109 días, siendo la meta establecida para el periodo de 93 días. Lo anterior, se debe principalmente a que de los 194 concursos realizados en el año 2008, 66 (34%) fueron bajo la modalidad de multiconcurso con un promedio de 131 días de duración. En este tipo de procesos, por ejemplo, un mismo servicio solicita proveer varios cargos en forma simultánea para regiones diferentes (directores/as regionales) o bien se trata de procesos con cargos distintos entre sí, con sede en Santiago cuya solicitud de provisión de vacante se realiza en forma paralela, por ejemplo subdirectores de distintas áreas. Esto implica por tanto, que en ambos casos existen candidatos que postulan a más de un cargo paralelamente, por lo que se requieren mayores plazos para las etapas de evaluación de los mismos por parte de la consultora (en cada una de las regiones) y del comité entidad que requiere contar con la evaluación de todos los candidatos implicados en el proceso para tomar la decisión de conformación de nómina.
Asimismo, para el año 2009 se dividió este indicador para I nivel jerárquico y para II nivel jerárquico, lo que permitirá dar cuenta de la información detallada por cada nivel.
 7. El avance final acumulado al 31 de diciembre de 2008 corresponde a 200 Concursos de Tercer Nivel Jerárquico, de los cuales 120 fueron asesorados por la Dirección Nacional del Servicio Civil, es decir un 60% de asesorías. Respecto a este resultado, cabe señalar que los ochenta (80) concursos no asesorados, tienen directa relación con la demanda que los propios servicios públicos realizan, ya que éstos no requieren asesorías para todos los procesos concursales. Esto se debe, entre otras cosas, a que la Dirección Nacional del Servicio Civil, a través de la Subdirección de Desarrollo de las Personas, ha puesto a disposición de los servicios públicos un "Mini" Sitio Web con herramientas de apoyo para el desarrollo de Bases Concurales y del proceso de selección, lo que ha generado una instancia de ayuda para que los servicios públicos resuelvan sus consultas. Finalmente, la realización de los concursos de tercer nivel jerárquico, de acuerdo a la normativa vigente, son de responsabilidad de cada servicio o ministerio que los convoca, por lo que la Dirección Nacional del Servicio Civil actúa otorgando asesoría y apoyo técnico a este proceso cuando es solicitado por los servicios. Cabe señalar, que para el año 2009 (Formulario H) se modificó este indicador, el que será medido en relación al número de asesorías a concursos de tercer nivel jerárquico solicitadas.

- Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 8
Otros indicadores de Desempeño año 2008

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
				2006	2007	2008	
Modelo de Gerencia Pública	Porcentaje de Asesorías en Convenios de Desempeño efectuadas a los Ministerios y/o Servicios, respecto de total de Servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) que han nombrado Altos Directivos Públicos, entre el 01/01 al 30/09 del 2008.	$((N^{\circ} \text{ de actividades ejecutadas en el año } t / N^{\circ} \text{ de actividades programadas a ejecutar en el año } t) * 100)$	Porcentaje	-	100%	92,16%	-
Asesoría en soportes y sistemas de gestión de RRHH para servicios públicos	Porcentaje de Asesorías a Servicios Públicos en materias referidas a Gestión de RRHH.	$((N^{\circ} \text{ total de asesorías realizadas en el periodo } t / N^{\circ} \text{ total de asesorías solicitadas en el periodo } t) * 100)$	Porcentaje	-	100%	100%	-

● Anexo 5: Programación Gubernamental

Cuadro 9 Cumplimiento Programación Gubernamental año 2008			
Objetivo ²⁸	Producto ²⁹	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ³⁰	Evaluación ³¹
1) Diseñar e instalar políticas de Recursos Humanos en los Servicios Públicos, convocando en torno a la importancia de la gestión de personas e influyendo proactivamente en reformas que conducen a la modernización del Estado.	1) Ejecución del Programa de Seguimiento de los Planes Trienales del Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) en los servicios públicos		<p>1º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>2º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>3º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>4º Trimestre: CUMPLIDO</p>
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	2.1) Implementación 2º año del "Diplomado en Gestión de Personas" en el marco de un programa bianual de capacitación para Encargados de Unidad de RR.HH de servicios públicos		<p>1º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>2º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>3º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>4º Trimestre: CUMPLIDO</p>
	2.2) Definición de la Estrategia de formación y capacitación en Probidad y Transparencia para los funcionarios/as de la Administración civil del Estado y desarrollo 1º etapa de implementación.		<p>1º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>2º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>3º Trimestre: ALTO</p> <p>4º Trimestre: MEDIO</p>

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

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

Cuadro 9
Cumplimiento Programación Gubernamental año 2008

Objetivo ²⁸	Producto ²⁹	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ³⁰	Evaluación ³¹
------------------------	------------------------	--	--------------------------

3) 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.

3.1) Ejecución de Concursos de Altos Directivos Públicos solicitados a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

1º Trimestre:
ALTO

2º Trimestre:
MEDIO

3º Trimestre:
ALTO

4º Trimestre:
CUMPLIDO

- **Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2008 (Programa de Mejoramiento de la Gestión, Metas de Eficiencia Institucional u otro)**

Cuadro 10 Cumplimiento Programa de Mejoramiento de la Gestión PMG año 2008										
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión						Prioridad	Ponderador	Valida
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance								
		I	II	III	IV	V	VI			
Recursos Humanos	Capacitación				0			Alta	12.00%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				0			Mediana	7.00%	✓
	Evaluación de Desempeño				0			Alta	12.00%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Atención a Cliente(a)s, Usuario(a)s y Beneficiario(a)s						0	Alta	12.00%	✓
	Gobierno Electrónico					0		Mediana	7.00%	✗
Planificación / Control / Gestión Territorial	Planificación / Control de Gestión					0		Mediana	8.00%	✓
	Auditoría Interna				0			Alta	12.00%	✓
	Gestión Territorial				0			Menor	5.00%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público						0	Menor	5.00%	✓
	Administración Financiero-Contable					0		Alta	12.00%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género				0			Mediana	8.00%	✓

Porcentaje total de cumplimiento: 93%

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

Cuadro 11 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2008				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ³²	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³³	Incremento por Desempeño Colectivo ³⁴
Dirección	19	6	100%	7%
Subdirección Alta Dirección Pública	28	4	100%	7%
Subdirección Desarrollo de las Personas	17	5	100%	7%
División de Gestión Interna	20	8	100%	7%

Nota:

El equipo de trabajo Dirección presentó un cumplimiento de 100,18%, el equipo de trabajo Subdirección Alta Dirección Pública presentó un cumplimiento de 125%, el equipo de trabajo Subdirección de Desarrollo de las Personas presentó un cumplimiento de 113,33% y el equipo de trabajo División de Gestión Interna presentó un cumplimiento de 100%.

32 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2008.

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

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

Anexo 8: Proyectos de Ley

BOLETÍN: 4817-05.

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

Objetivo: Inclusión de nuevos servicios públicos al Sistema de Alta Dirección Pública; 2) Perfeccionamiento del gobierno corporativo del Sistema de Alta Dirección Pública; 3) Establecimiento de nuevas funciones y facultades para el Consejo de Alta Dirección Pública; 4) Desarrollo de la Institucionalidad del Sistema de Alta Dirección Pública; 5) Perfeccionamiento de la publicidad y el acceso a los procesos de selección; 6) Fortalecimiento de los procedimientos relativos al nombramiento de los altos directivos públicos elegidos a través de concurso público; y 7) Perfeccionamiento del sistema de concursabilidad de Tercer Nivel Jerárquico.

Fecha de ingreso: miércoles 10 de enero, 2007.

Estado de tramitación: Etapa: Primer Trámite Constitucional. Subetapa. Primer Informe de Comisión de Hacienda.

Beneficiarios directos: El público en su conjunto, pero, especialmente, los ciudadanos que tienen interés en participar como postulantes en procesos de selección abiertos, públicos y de amplia difusión, destinados a proveer cargos de primer o segundo nivel jerárquico de servicios públicos adscritos al sistema de alta dirección pública.