

---

BALANCE  
DE GESTIÓN INTEGRAL  
AÑO 2004

DIRECCIÓN NACIONAL DEL  
SERVICIO CIVIL

SANTIAGO DE CHILE

*Morandé 115 piso 9 Santiago. Teléfono: 8734400 Fax 8734490  
[www.serviciocivil.cl](http://www.serviciocivil.cl)*

---

# Índice

<b>1. Carta del Jefe de Servicio .....</b>	<b>03</b>
<b>2. Identificación de la Institución .....</b>	<b>06</b>
• Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución .....	07
• Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio .....	07
• Principales Autoridades .....	08
• Definiciones Estratégicas .....	09
- Misión Institucional .....	09
- Objetivos Estratégicos.....	09
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos.....	09
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios.....	10
- Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios.....	11
• Recursos Humanos .....	12
- Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo .....	12
- Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo.....	13
- Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo.....	14
• Recursos Financieros .....	15
- Recursos Presupuestarios año 2004 .....	15
• .....	
<b>4. Resultados de la Gestión .....</b>	<b>16</b>
• Cuenta Pública de los Resultados .....	17
- Balance Global .....	17
- Resultados de la Gestión Financiera .....	19
- Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos .....	22
• Cumplimiento de Compromisos Institucionales .....	25
- Informe de Programación Gubernamental .....	25
- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas.....	26
• Avances en Materias de Gestión.....	27
- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión .....	27
- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo .....	27
- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales .....	27
- Avances en otras Materias de Gestión .....	28
• Proyectos de Ley.....	28

---

<b>5. Desafíos 2005 .....</b>	<b>29</b>
• Sub Dirección de Alta Dirección Pública .....	29
• Sub Dirección de Desarrollo de las Personas.....	29
 <b>6. Anexos.....</b>	 <b>31</b>
• Anexo 1: Programación Gubernamental .....	32
• Anexo 2: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2004 .....	34
• Anexo 3: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos .....	35

## Índice de Cuadros

Cuadro 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo.....	12
Cuadro 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo.....	13
Cuadro 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo.....	14
Cuadro 4: Ingresos Presupuestarios Percibidos año 2004.....	15
Cuadro 5: Gastos Presupuestarios Ejecutados año 2004.....	15
Cuadro 6: Ingresos y Gastos años 2003 – 2004.....	19
Cuadro 7: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004.....	20
Cuadro 8: Indicadores de Gestión Financiera.....	21
Cuadro 9: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2004.....	32
Cuadro 10: Cumplimiento PMG 2004.....	34
Cuadro 11: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	35

## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato.....	12
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento.....	14
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo.....	15

---

# 1. Carta del Jefe de Servicio

El 23 de junio del año 2003 se publicó la Ley N° 19.882, denominada del "Nuevo Trato" que regula la nueva política de personal de los funcionarios públicos, que busca diseñar e implementar una política de gestión de Recursos Humanos para la instalación de capacidades y habilidades en el sector público, a través del perfeccionamiento de la carrera funcionaria, los mecanismos de selección de Altos Directivos Públicos, incentivos a la capacitación, entre otros.



La institucionalidad creada para articular una política de recursos humanos, es la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), servicio público descentralizado que se ha propuesto la misión de institucionalizar una nueva política de gestión directiva y desarrollo de las personas de la administración pública, que contribuya a elevar el valor de lo público y la calidad de los servicios a la ciudadanía.

Desde el 17 de Enero del 2004, fecha que marca el inicio de sus actividades, la gestión institucional se ha concentrado en la puesta en marcha del Servicio, priorizando su planificación estratégica; la suscripción de los programas de mejoramiento de gestión; el diseño de su estructura organizacional y el establecimiento de los desafíos prioritarios para el año 2004. Los avances registrados en materia de posicionamiento institucional, fueron la inauguración del portal web del Servicio Civil; la participación de la Directora en más de treinta exposiciones orientadas a Servicios Públicos, Instituciones de Educación Superior y empresas de selección de personal. Paralelamente, en el ámbito internacional, se participó en Congresos vinculados a las Reformas del Estado, Administración Pública y Recursos Humanos.

Durante los primeros meses de funcionamiento se destaca la incorporación de 53 Servicios al Sistema de Alta Dirección Pública, superando la programación legal inicial que consideraba 48 organismos; la tramitación de los DFL que determinaban los terceros niveles de responsabilidad de los servicios, cargos concursables de jefe de departamento y equivalentes; la asignación de 200 becas concursables, y el estudio y apoyo a la tramitación de los reglamentos establecidos por la Ley N° 19882.

En julio de 2004 inicia su trabajo el Consejo de Alta Dirección Pública, órgano presidido por la Directora del Servicio Civil e integrado por 4 consejeros; su objetivo es conducir y regular los procesos de selección de candidatos a ocupar cargos de jefes superiores de servicios públicos. Un elemento central de su trabajo fue el modelamiento metodológico de los procesos de reclutamiento y selección de los Altos Directivos Públicos, para lo cual la DNSC le brinda asistencia técnica y administrativa.

---

Se ejecutaron 16 llamados a concursos para servir 6 cargos de I nivel y 10 cargos de II nivel jerárquico de aquellos servicios, incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública, para lo cual se analizaron los antecedentes de 2.858 postulantes. Además, por solicitud de las autoridades correspondientes, se desarrollaron 3 concursos de directivos no considerados en el Sistema para el período 2004-05; correspondiendo a 2 vacantes de II nivel y una de I nivel de responsabilidad, de Casa de Moneda y Gobierno Regional Metropolitano respectivamente.

La elaboración de 143 perfiles de selección (47 de I nivel y 96 de II nivel de responsabilidad) involucró el desarrollo de una metodología y un acucioso trabajo con las contrapartes técnicas de Ministerios y Servicios Públicos. Esto permitió concluir el año con el 88,7% de los perfiles de I nivel y el 26,5% de los perfiles de II nivel preparados, a la espera de aprobación por parte del Consejo o los Comités de Selección respectivamente.

En lo relativo al desarrollo de la carrera funcionaria la Dirección Nacional a través de la Subdirección de Desarrollo de Personas, realizó entre los meses de septiembre y diciembre 2004, doce talleres de capacitación sobre el nuevo sistema de concursabilidad, dirigidos a Seremis, Jefes de Servicio, Jefes de recursos humanos, funcionarios, directivas regionales de la ANEF y representantes de Asociaciones de funcionarios, en 8 regiones del país.

Durante el año 2004 se entregaron 200 becas concursables para estudios de pre-grado, contribuyendo con ello a la profesionalización de los funcionarios de planta y contrata del sector público. Entre las innovaciones del programa, se cuenta la amplia difusión de cobertura nacional, la informatización de la administración del beneficio y el establecimiento del criterio de pertinencia de la capacitación, vinculando con ello, las Becas al proceso de modernización del Estado.

Por otra parte, se estableció una red abarcando al 100% de las unidades de recursos humanos de Ministerios y Servicios Públicos, con el objeto de recabar información y entregar asesoría a las jefaturas y encargados que realizan las funciones de personal.

En relación a los resultados de Gestión financiera, la ejecución presupuestaria alcanzó a un 57%, del presupuesto inicial, lo que se explica por la etapa fundacional la Dirección Nacional. Especial mención corresponde a la ejecución del subtítulo 22 que alcanzó un 71% del presupuesto, reflejando con ello, la ejecución de un gran volumen de operaciones destinadas a institucionalizar la Dirección Nacional. Adicionalmente, el ahorro generado se destinó a importantes inversiones en materia estructural, tales como habilitación de oficinas, adquisición de mobiliario y equipos informáticos, lo que significó a su vez una redistribución eficiente del presupuesto en el contexto de la puesta en marcha de este servicio.

Cabe agregar, que durante el año 2004 se realizaron las gestiones pertinentes para obtener de parte del Banco Interamericano del Desarrollo, recursos que permitieran profundizar la reforma estructural que, tanto en materia de alta dirección pública como de desarrollo de la carrera funcionaria, debe impulsar la Dirección Nacional del Servicio Civil, lo que se hará efectivo a partir de marzo de 2005.

---

Finalmente, el desarrollo de este conjunto de tareas no hubiese sido posible sin la participación de los equipos de trabajo que han colaborado poniendo a disposición de este gran proyecto lo mejor de su profesionalismo y vocación de servicio público.



**CATALINA BAU AEDO**  
Directora  
Dirección Nacional del Servicio Civil

---

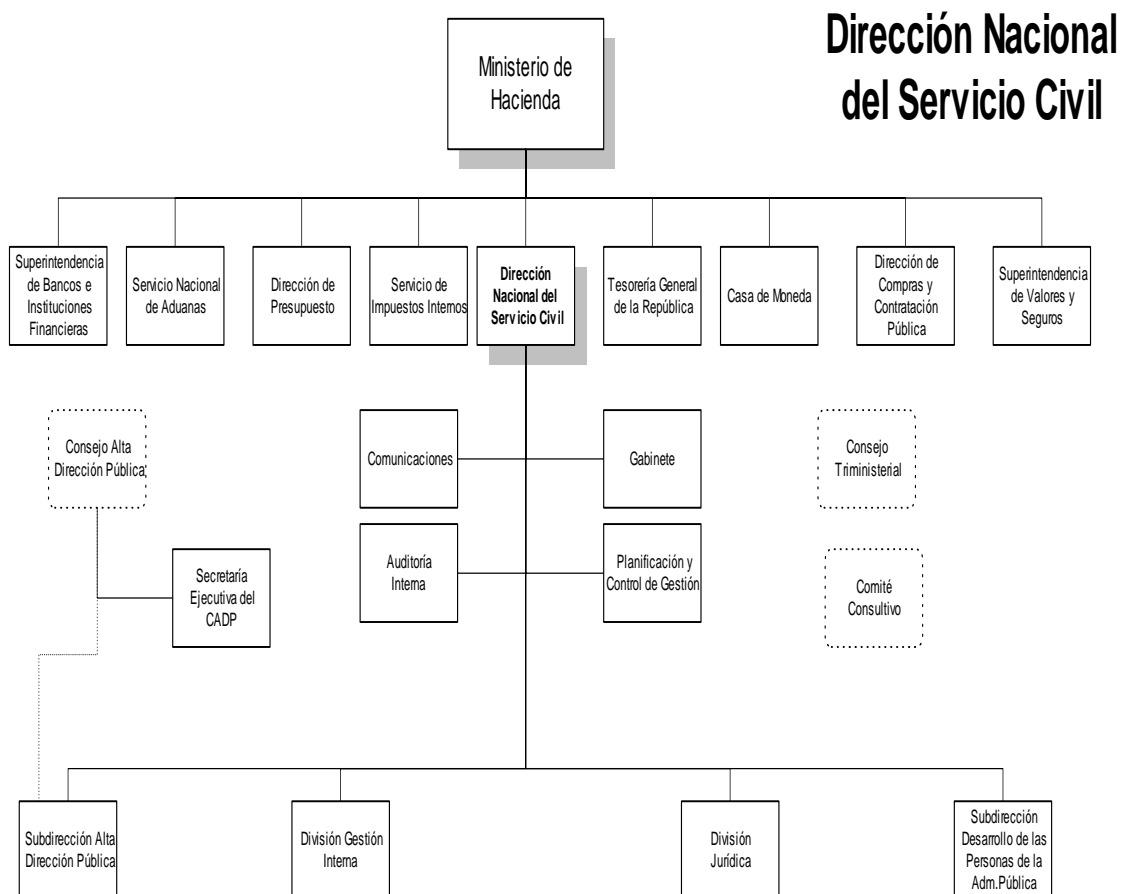
## 2. Identificación de la Institución

- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución
- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio
- Principales Autoridades
- Definiciones Estratégicas
  - Misión Institucional
  - Objetivos Estratégicos
  - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos
  - Clientes / Beneficiarios / Usuarios
  - Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios
- Recursos Humanos
  - Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo
  - Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo
  - Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo
- Recursos Financieros
  - Recursos Presupuestarios año 2004

- **Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil**

- Ley N° 19.882 Ley N° 19.882 que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica, Título III.
- D.F.L. 26 del año 2003, del Ministerio de Hacienda que establece su planta y disposiciones relativas a su organización.

- **Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio**





---

- **Principales Autoridades**

Cargo	Nombre
Directora Nacional	Catalina Bau Aedo
Jefe de Gabinete	Carmen Gloria Herrera Salazar
Subdirector de Alta Dirección Pública	Christian Hansen Cruz
Subdirector de Desarrollo de las Personas	Fernando Díaz Mujica
Jefe de División de Gestión Interna	Arlette Rojas Carrasco
Auditor Interno	Mario Andrade Velásquez
Secretaria del Consejo de Alta Dirección Pública	Rossana Pérez Fuentes
Jefe de División Jurídica	Francisco Silva Duran
Comunicaciones	Javier Insulza Merlet
Planificación y Control de Gestión	Marcela Galleguillos Zumaeta

## ● Definiciones Estratégicas

### - Misión Institucional

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

### - Objetivos Estratégicos

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

### - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<b>Asistencia Técnica y Administrativa al Consejo de Alta Dirección Pública</b> Descripción: Facilitar oportunamente apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para el cumplimiento de sus funciones.	4
2	<b>Concurso Público de Altos Directivos Públicos.</b> Descripción: Considera los llamados a concurso de profesionales para proveer cargos de Altos Directivos Públicos, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, realización de procesos de selección y entrega de nómina de candidatos.	4
3	<b>Difusión y Asesoría para la Aplicación del Sistema de Concursabilidad</b> Descripción: Asesorar y apoyar a los Servicios Públicos en la implementación de los Sistemas de Concursabilidad regulados por la Ley N° 18.834.	3
4	<b>Desarrollo de Procesos de Capacitación y Formación</b> Descripción: Se orienta a identificar, promover y estimular actividades orientadas al desarrollo y mejoramiento de las competencias (conocimientos, habilidades, actitudes) de los Altos Directivos Públicos, de las unidades de personal y de los funcionarios públicos.	1,2,5,6

5	<b>Asesorías en Evaluación de Desempeño</b> Descripción: Este producto considera las acciones de apoyo necesarias para la elaboración de los convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos, así como para el mejoramiento de los sistemas de calificaciones y convenios de desempeño colectivo.	3,4
6	<b>Premio Anual a la Excelencia Institucional.</b> Descripción: Este producto considera las acciones necesarias para establecer un modelo de gestión de excelencia en las instituciones públicas y entrega del premio correspondiente.	2
7	<b>Registro de consultoras externas especializadas</b> Descripción: Administración de un registro de consultores externos especializados en reclutamiento y selección de personal que darán asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos de Altos Directivos Públicos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, y selección de personas en los procesos de concursabilidad establecidos en la ley del Estatuto Administrativo.	2,4

#### - Clientes / Beneficiarios / Usuarios

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

- **Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios**

Número	Nombre – Descripción Producto Estratégico	Clientes/beneficiarios/usuarios a los cuales se vincula
1	<b>Asistencia Técnica y Administrativa al Consejo de Alta Dirección Pública</b> Descripción: Facilitar oportunamente apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para el cumplimiento de sus funciones.	1,2,5,
2	<b>Concurso Público de Altos Directivos Públicos.</b> Descripción: Considera los llamados a concurso de profesionales para proveer cargos de Altos Directivos Públicos, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, realización de procesos de selección y entrega de nómina de candidatos.	Nivel I : 1,2,5 Nivel II: 6
3	<b>Difusión y Asesoría para la Aplicación del Sistema de Concursabilidad</b> Descripción: Asesorar y apoyar a los Servicios Públicos en la implementación de los Sistemas de Concursabilidad regulados por la Ley N° 18.834.	2,3,6,7,9
4	<b>Desarrollo de Procesos de Capacitación y Formación</b> Descripción: Se orienta a identificar, promover y estimular actividades orientadas al desarrollo y mejoramiento de las competencias (conocimientos, habilidades, actitudes) de los Altos Directivos Públicos, de las unidades de personal y de los funcionarios públicos.	2,3,4,6,7,8,9
5	<b>Asesorías en Evaluación de Desempeño</b> Descripción: Este producto considera las acciones de apoyo necesarias para la elaboración de los convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos, así como para el mejoramiento de los sistemas de calificaciones y convenios de desempeño colectivo.	2,4,6,7
6	<b>Premio Anual a la Excelencia Institucional.</b> Descripción: Este producto considera las acciones necesarias para establecer un modelo de gestión de excelencia en las instituciones públicas y entrega del premio correspondiente.	8
7	<b>Registro de consultoras externas especializadas</b> Descripción: Administración de un registro de consultores externos especializados en reclutamiento y selección de personal que darán asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos de Altos Directivos Públicos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, y selección de personas en los procesos de concursabilidad establecidos en la ley del Estatuto Administrativo.	5,7

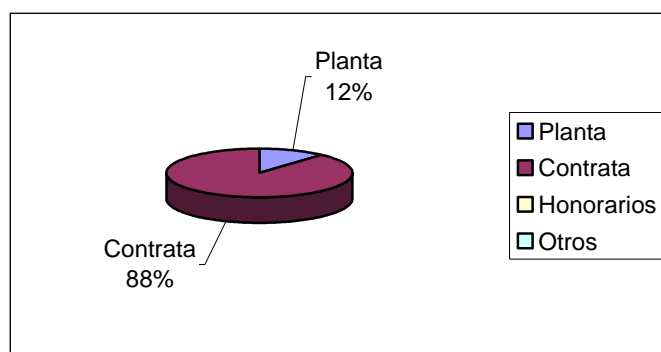
---

- **Recursos Humanos**

- **Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo**

Cuadro 1 Dotación Efectiva <sup>1</sup> año 2004 por tipo de Contrato y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Planta	3	4	7
Contrata	23	12	35
Honorarios <sup>2</sup>	0	0	0
Otro	0	0	0
TOTAL	26	16	42

- **Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato**



---

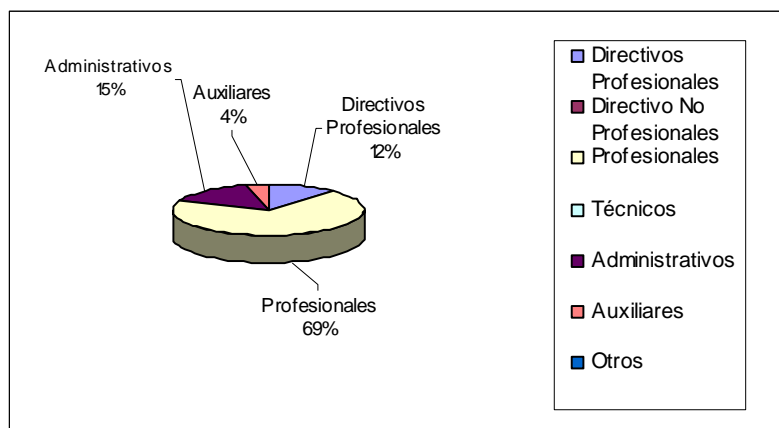
1 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe destacar que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde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

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

## Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo

Cuadro 2 Dotación Efectiva <sup>3</sup> año 2004 Por Estamento y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Directivos Profesionales <sup>4</sup>	3	4	7
Directivos no Profesionales <sup>5</sup>	0	0	0
Profesionales <sup>6</sup>	18	7	25
Técnicos <sup>7</sup>	0	0	0
Administrativos	4	2	6
Auxiliares	1	3	4
Otros <sup>8</sup>	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>42</b>

• **Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento**



3 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 destacar que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

4 Se debe incluir a Autoridades de Gobierno, Jefes superiores de Servicios y Directivos Profesionales.

5 En este estamento, se debe incluir a Directivos no Profesionales y Jefaturas de Servicios Fiscalizadores.

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

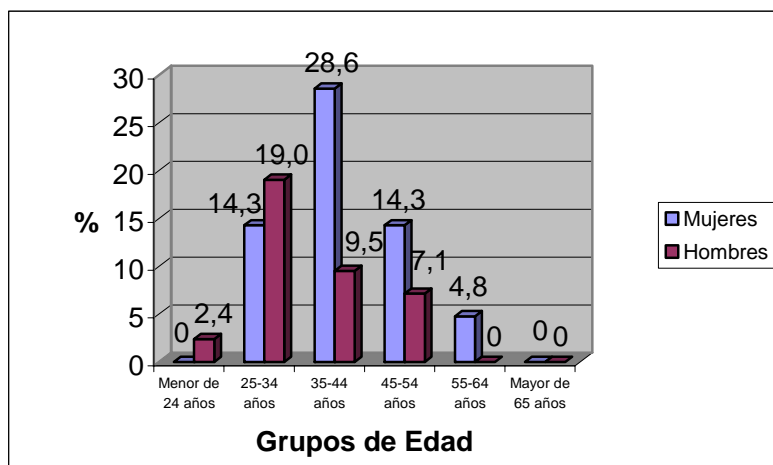
7 Incluir Técnicos Profesionales y No profesionales.

8 Considerar en este estamento los jornales permanentes y otro personal permanente.

- Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo

Cuadro 3 Dotación Efectiva <sup>9</sup> año 2004 por Grupos de Edad y Sexo			
Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 24 años	0	1	1
25 – 34 años	6	8	14
35 – 44 años	12	4	16
45 – 54 años	6	3	9
55 – 64 años	2	0	2
Mayor de 65 años	0	0	0
TOTAL	26	16	42

• Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo



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

---

- **Recursos Financieros**

- **Recursos Presupuestarios año 2004**

**Cuadro 4**  
**Ingresos Presupuestarios**  
**Percibidos<sup>10</sup> año 2004**

Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	1.646.417
Endeudamiento <sup>11</sup>	0
Otros Ingresos <sup>12</sup>	100.000
<b>TOTAL</b>	<b>1.746.417</b>

**Cuadro 5**  
**Gastos Presupuestarios**  
**Ejecutados<sup>10</sup> año 2004**

Descripción	Monto M\$
Corriente <sup>13</sup>	851.852
De Capital <sup>14</sup>	93.536
Otros Gastos <sup>15</sup>	801.029
<b>TOTAL</b>	<b>1.746.417</b>

---

10 Esta información corresponde a los informes mensuales de ejecución presupuestaria del año 2004.

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

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

13 Los gastos Corrientes corresponden a la suma de los subtítulos 21, 22, 23, 24 y 25.

14 Los gastos de Capital corresponden a la suma de los subtítulos 30, subtítulo 31, subtítulo 33 más el subtítulo 32 ítem 83, cuando corresponda.

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

---



---

## 3. Resultados de la Gestión

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

---

## ● Cuenta Pública de los Resultados

### - Balance Global

La Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), tiene por objeto la coordinación, supervisión y perfeccionamiento de las funciones de personal en los servicios de la administración civil del Estado, para lo cual se ha estructurado en base a dos Subdirecciones: Alta Dirección Pública y Desarrollo de las Personas de la Administración Pública. Su estructura considera además el Consejo de Alta Dirección Pública, órgano presidido por la Directora del Servicio Civil, e integrado por 4 Consejeros representantes de las fuerzas políticas con representación parlamentaria.

Durante los meses junio y diciembre del año 2004 sesionó el Consejo Triministerial, órgano encargado de velar por la calidad técnica y la coherencia intersectorial de las políticas de recursos humanos del sector público, y que está integrado por los Ministros de Hacienda, Trabajo y Previsión Social y de Secretaría General de la Presidencia. Este Comité efectúa una evaluación semestral del quehacer institucional y se concuerdan los desafíos para el período siguiente.

Durante los primeros meses de actividad, la gestión institucional se concentró en la puesta en funcionamiento del Servicio, desarrollando para ello su planificación estratégica; la suscripción de los programas de mejoramiento de gestión, el diseño de la estructura organizacional y el establecimiento de los desafíos prioritarios para el año 2004. Entre ellos, cabe destacar, la incorporación 53 Servicios al Sistema de Alta Dirección Pública, superando la programación inicial que consideraba 48 organismos<sup>16</sup>; la tramitación de los terceros niveles de responsabilidad de los servicios para la determinación de cargos concursables de jefe de departamento y equivalentes; la asignación de 200 becas concursables, el estudio y apoyo a la tramitación de 517 reglamentos establecidos en la Ley N° 19882.

Los avances registrados en materia de posicionamiento institucional de nivel local, fueron la inauguración del portal web del Servicio Civil, que permitió ampliar la cobertura y difusión de sus productos estratégicos; la participación de la Directora en más de treinta exposiciones orientadas a Servicio Públicos, Instituciones de Educación Superior y empresas especializadas en procesos de Selección de personal. Paralelamente en el ámbito internacional, se participó en Congresos vinculados a las Reformas del Estado y la Administración Pública, como aquellos propios de Recursos Humanos.

También se consideró revelante efectuar el levantamiento de procesos relacionados con los concursos de Alta Dirección Pública y la concursabilidad de la carrera funcionaria, con objeto de

---

<sup>16</sup> Entre los incorporados se cuentan Cenabast, Servicios de Salud de Arica a Magallanes, Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, Unidad de Análisis Financiero, Oficina Nacional de Emergencia, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Instituto de Normalización Previsional, Servicio Médico Legal, Servicio Nacional del consumidor, Servicio Agrícola y Ganadero y los 13 Servicios Regionales y Metropolitanos de Vivienda y Urbanismo.

<sup>17</sup> Reglamentos de: concursabilidad, becas, registro de empresas consultoras especializadas, modalidades de licitación de empresas consultoras especializadas, Premio de excelencia institucional.

---

garantizar el acceso de candidatos en condiciones de igualdad, mérito e idoneidad, cautelando debidamente la confidencialidad y transparencia del procedimiento.

Se constituyó el Registro de Empresas Consultoras Externas Especializadas, que brindan asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos de selección de personal de la administración pública. En la actualidad el Registro cuenta con medio centenar de empresas habilitadas para la ejecución de todo o parte de los concursos del sector público.

Se estableció una red abarcando al 100% de las unidades de recursos humanos de Ministerios y Servicios, con el objeto de recabar información y entregar asesoría a los jefes de recursos humanos y encargados que realizan las funciones de personal. Las asesorías directas para conformación de Comités de Selección y un Manual de apoyo, han sido ejemplo concreto del mejoramiento de la gestión de personas.

La DNSC dispuso sólo de 9 meses para dar cumplimiento a sus compromisos PMG, alcanzando durante el primer año de incorporación al programa un 100% de cumplimiento global. Aspectos relevantes de su gestión lo constituyen el compromiso de la Dirección en su avance y la pre-validación de dos sistemas en octubre 2004.

En relación a los resultados de Gestión financiera, corresponde precisar que el presupuesto ejecutado respecto del presupuesto inicial alcanzó a un 57%, lo que se explica básicamente por la etapa fundacional la Dirección Nacional del Servicio Civil y que además la operación independiente se registra a partir de marzo, no obstante, tener fecha de inicio en enero del 2004, con una dotación de funcionarios.

Especial mención corresponde a la ejecución del subtítulo 22 que alcanzó un 71% del presupuesto, reflejando con ello, la ejecución de un gran volumen de operaciones destinadas a institucionalizar la Dirección Nacional, se cuentan entre ellas: concursos altos directivos públicos, seminarios, talleres, apoyo a actividades de otros servicios públicos, actividades de difusión con universidades, entrega de material de apoyo; y la unidad administrativa licitó los contratos generales de apoyo que se requieren para el funcionamiento normal.

Además se desarrollaron importantes actividades de capacitación destinadas a elevar la espertisse del 83,3 de los funcionarios de la institución.

Adicionalmente, esta Dirección suscribió un protocolo de incorporación al Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado (SIGFE), que concluye exitosamente en Diciembre del 2004, oportunidad en que se despachan los informes generados a través de la plataforma transaccional de SIGFE.

- Resultado de la Gestión Financiera

Cuadro 6 Ingresos y Gastos años 2003 - 2004			
Denominación	Monto Año 2003 M\$ <sup>18</sup>	Monto Año 2004 M\$	Notas
<b>• INGRESOS</b>	0	1.746.417	
Aporte Fiscal		1.646.417	
Saldo Inicial de Caja		100.000	
<b>GASTOS</b>		1.746.417	
Gastos en Personal		582.827	
Bienes y Servicios de Consumo		197.583	
Transferencias Corrientes		71.442	
Inversión Real		93.536	
Saldo Final de Caja		801.029	

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

**Cuadro 7**  
**Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004**

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>19</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>20</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados <sup>21</sup> (M\$)	Diferencia <sup>22</sup> (M\$)	Notas
			<b>INGRESOS</b>	1.650.056	<b>1.746.417</b>	<b>1.746.417</b>		
09			Aporte Fiscal	1.650.056	<b>1.646.417</b>	<b>1.646.417</b>		
	91		Libre	1.650.056	1.646.417	1.646.417		
11			Saldo Inicial de Caja	0	100.000	100.000		
			<b>GASTOS</b>	1.650.056	1.746.417	1.746.417		
21			Gastos en Personal	1.246.944	928.629	582.827	345.802	
22			Bienes y Servicios de Consumo	277.751	<b>310.244</b>	197.583	112.661	
25			Transferencias Corrientes	86.632	139.526	71.442	68.084	
	31		Transferencias al Sector Privado	86.632	<b>139.526</b>	71.442	68.084	
		001	- Salas Cunas y/o Jardines Infantiles	0	6.000	2.077	3.923	
		002	- Fondo de Becas Ley N° 19.618	86.632	<b>60.361</b>	46.312	14.049	
		003	- Fondo de Becas Ley N° 19.882	0	<b>73.165</b>	23.053	50.112	
31			Inversión Real	38.729	<b>328.379</b>	93.536	234.843	
	50		Requisitos de Inversión para funcionamiento	25.126	<b>174.899</b>	17.295	157.604	
	51		Vehículos	0	15.000	<b>11.550</b>	<b>3.450</b>	
	56		Inversión en Informática	13.603	138.480	64.691	73.789	
90			Saldo Final de Caja	0	<b>39.639</b>	<b>801.029</b>	<b>-761.390</b>	

19 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

20 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2004

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

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

**Cuadro 8**  
**Indicadores de Gestión Financiera**

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>23</sup>			Avance <sup>24</sup> 2004/ 2003	Notas
			2002	2003	2004		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{25} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%			71.4		
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)} / \text{Dotación efectiva}^{26}]$	M\$			18.582		
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 25 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 25}^{27} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)}] * 100$	%			0		
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{28} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)}] * 100$	%			0		

Notas:

- Para la Dotación efectiva se considero la suma de funcionarios de Planta y Contrata al 31 de Diciembre del año 2004.
- Con respecto al Indicador en estudios y proyectos de inversión el Presupuesto del año 2004 no contemplaba gasto para dicho Subtítulo.
- No existe información para los años 2002 y 2003, dado que nuestra Institución se inicio operativamente en el año 2004, por lo cual no podemos efectuar una comparación con respecto a lo ejecutado durante dicho año.

23 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,0389 para 2002 a 2004 y de 1,0105 para 2003 a 2004.  
 24 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.  
 25 Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.  
 26 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.  
 27 Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.  
 28 Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Inversión Real", menos los ítem 50, 51, 52 y 56.

---

## - Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos

### Asistencia Técnica y Administrativa al Consejo de Alta Dirección Pública:

El 5 de julio de 2004 inicia su trabajo el Consejo de Alta Dirección Pública, previa ratificación del Senado; su funcionamiento semanal tiene por objeto conducir y regular los procesos de selección de candidatos a ocupar cargos de jefes superiores de los servicios públicos. Las materias tratadas por sus 5 miembros, han incorporado principios normativos, de realidad de la administración pública y las prioridades de las autoridades políticas. Las materias abordadas se desglosan en: procesos de selección 53 %, normas de funcionamiento del Consejo 32% y solicitudes de información 15 %.

Los acuerdos adoptados - 169 en total-, cuentan con un 95 % de unanimidad, lo que es prueba del esfuerzo desplegado por llegar a consensos y sancionar procedimientos que cuenten con amplio respaldo.

Un elemento central del trabajo del Consejo, ha sido el modelamiento metodológico de los procesos de reclutamiento y selección de los Altos Directivos Públicos, lo que ha implicado análisis legislativo, revisión de experiencias nacionales e internacionales en la materia, integración de los sistemas de planificación y control de gestión del Estado, entre otras.

Paralelamente, se ha recibido la visita de 3 Ministros y 4 subsecretarios, quienes han solicitado el inicio de procesos de reclutamiento y han presentado los perfiles correspondientes a los cargos de búsqueda.

Concurso Público de Altos Directivos Públicos: Se ejecutaron 16 llamados a concursos para servir 6 cargos de I nivel y 10 cargos de II nivel jerárquico de aquellos servicios, incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública, para lo cual se han analizado los antecedentes de 2858 postulantes. Además, por solicitud de las autoridades correspondientes, se desarrollaron 3 concursos de directivos no considerados en el Sistema para el período 2004-05; correspondiendo 2 vacantes al II nivel y una al I nivel de responsabilidad, de Casa de Moneda y Gobierno Regional Metropolitano respectivamente.

La elaboración de 143 perfiles de selección (47 de I nivel y 96 de II nivel de responsabilidad) ha considerado tanto, el desarrollo de una metodología, como de un acucioso trabajo con las contrapartes técnicas de Ministerios y Servicios. Esto ha permitido contar a la fecha con el 88,7% de los perfiles de primer y el 26,5 % de los perfiles de segundo nivel preparados, a la espera de su aprobación por parte del Consejo o los Comités de Selección respectivamente.

Tal como lo establece la Ley, durante el trimestre posterior al nombramiento del alto directivo, se debe suscribir un convenio de desempeño con el Jefe de Servicio o con el Ministro, según se trate de I o II nivel; la DNSC ha participado en la proposición de una metodología de para construir dichos convenios y ha brindado asesoría para la elaboración de los citados convenios.

---

### Difusión y Asesoría para la aplicación del Sistema de Concursabilidad:

Entre los meses de julio y diciembre 2004 se realizaron doce talleres de capacitación sobre el sistema de Concursabilidad para la carrera funcionaria, dirigidos a Seremis, Jefes de Servicio, Jefes de recursos humanos, funcionarios, Directivas regionales de la ANEF y representantes de Asociaciones de funcionarios, en 8 regiones del país. Con ello se dio cumplimiento al objetivo de socialización y entrenamiento en aspectos operativos del sistema de concursabilidad a 700 funcionarios públicos aproximadamente, destacándose la participación de un 26% de Jefes de Servicios respecto de la asistencia total.

Asimismo, se otorgó asesoría y acompañamiento permanente a las Unidades de Recursos Humanos, tanto en la elección de representantes de personal para integrar los Comités de Selección de los Concursos Internos de Promoción, como en la interpretación y aplicación del nuevo sistema de concursabilidad.

### Desarrollo de Procesos de Capacitación y Formación

Durante el 2004 se entregaron 200 becas concursables para estudios de pre-grado, contribuyendo con ello a la profesionalización de los funcionarios de planta y contrata del sector público. Entre las innovaciones hechas al programa de becas concursables, se cuenta un proceso de amplia difusión de cobertura nacional, la incorporación de un sistema informático de administración del beneficio y el establecimiento del criterio de pertinencia de la capacitación, vinculando con ello, las Becas al proceso de modernización del Estado.

El resultado del Proceso 2004, fue la postulación de 671 funcionarios de 63 servicios de todas las regiones del país. Así la vigencia del 99% de becas asignadas año académico 2004 y la mejor focalización de las carreras, al radicar en las unidades de personal la decisión por la pertinencia de las mallas curriculares a las necesidades de los Servicios, se constituyeron en criterios de mayor eficiencia y transparencia en la asignación de recursos fiscales. Adicionalmente se administraron 124 becas provenientes de la Subsecretaría del Trabajo, Ley N° 19.618.

Además, la DNSC se incorporó a la Red de Expertos del sistema de capacitación del PMG, aportando con ello una visión especializada de este subsistema de recursos humanos para contribuir al desarrollo de los funcionarios y la modernización y profesionalización de las unidades de recursos humanos. El trabajo se concretó a través de la participación de un equipo multidisciplinario, en la validación de la formulación de los servicios para el PMG 2005, el establecimiento de los Medios de Verificación 2005, y la elaboración del Manual de Referencia para la Certificación ISO del Sistema de Capacitación.

Se difundió ampliamente la importancia de los Planes Anuales de Capacitación para la activación de los procesos de "concursos internos de promoción", instando a los servicios a definir claramente las "capacitaciones pertinentes" contempladas como factores de puntaje en los concursos.



---

### Asesorías en Evaluación de Desempeño

La DNSC se incorporó a la Red de Expertos del sistema de evaluación del desempeño del PMG, participando con la SUBDERE en las actividades propias que desarrolla la Red, aportando una visión integral de gestión de recursos humanos para el desarrollo de procesos más eficientes de evaluación del desempeño. El trabajo se concretó a través de la incorporación de un equipo multidisciplinario en la determinación de: la validación de la formulación de los servicios para el PMG 2005, el establecimiento de los Medios de Verificación 2005 y la elaboración del Manual de Referencia para la Certificación ISO del Sistema de Evaluación de Desempeño.

### Premio Anual de Excelencia Institucional

Se confeccionó el reglamento para otorgar el Premio de Excelencia Institucional, el que será adjudicado a contar del 2005 por la Dirección Nacional del Servicio Civil. Su objetivo es premiar al Servicio que haya destacado en el logro de sus objetivos institucionales y de calidad en la atención de sus usuarios.

Se establecieron los criterios de selección y calificación y los correspondientes mecanismos de verificación a utilizar en el año 2005, junto con ello fijó un plan de difusión con el objeto de destacar el modelo de gestión aplicado por el Servicio que haya obtenido el premio y su correspondiente incentivo remuneracional.

### Registro de Consultoras Externas Especializadas.

La Dirección Nacional del Servicio Civil durante el año 2004 implementó el Registro de Consultores Externos Especializados que brindan asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos para la preparación y/o realización directa los mismos, correspondientes a los procesos de selección de personas del Sistema de Alta Dirección Pública y en los concursos establecidos en la ley 18.834.

Conforme a lo establecido por la ley 19.882, se dictó el decreto 382 en agosto de 2004, que aprueba el Reglamento del Registro de Consultores Externos Especializados. Complementariamente, se dictó el día 8 de febrero de 2004 el Decreto 1258, que regula las licitaciones donde participen los consultores que oferten sus servicios a los organismos públicos que en virtud del Estatuto Administrativo realicen concursos.

De un total de 300 solicitudes decepcionadas para participar del Registro, sólo 50 consultoras que han completado exitosamente su inscripción a diciembre del 2004. Respecto de su administración, se ofició a los servicios públicos de su apertura con información de su utilidad y mecanismos de consulta e interacción y se desarrolló un software de actualización de información. A fecha se han realizado tres encuentros para definir estándares de calidad en los procedimientos de licitación de los Servicios públicos.

---

- **Cumplimiento de Compromisos Institucionales**

- **Informe de Programación Gubernamental**

La Dirección Nacional del Servicio Civil inicia su Programación Gubernamental con el planteamiento de 2 (dos) objetivos que se encuentran estrechamente vinculados a su etapa fundacional, ellos son: (i) Poner en marcha la Dirección Nacional del Servicio Civil, y (ii) Desarrollar las medidas necesarias para el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

El primero de estos objetivos estableció la creación del Comité Consultivo, objetivo cumplido parcialmente hasta la etapa de elaboración de una propuesta de Reglamento; sin embargo, su tramitación se postergó para el 2005 por instrucciones superiores. Un segundo producto dice relación con “apoyar la tramitación de todos los reglamentos que deben expedirse a través del Ministerio de Hacienda y que den cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 19.882,” como resultado de ello, fueron elaborados los siguientes reglamentos: Concursabilidad, Becas, Licitación de Empresas Seleccionadoras de Personal, Registro de Empresas Consultoras Especializadas, Premio Anual de Excelencia Institucional, Reglamento que regula los Comité Bipartito de Capacitación, Reglamento Comité Consultivo, Reglamento que regula los mecanismos de control y evaluación de los Convenios de Desempeño de los Altos Directivos Públicos, Reglamento que regula la organización y funcionamiento del Consejo de Alta Dirección Pública.

El tercer producto comprometido fue “Fijar las normas para el funcionamiento del Consejo Triministerial”, objetivo que se cumplió a cabalidad, dando por resultado el funcionamiento del citado Comité en los meses de julio y diciembre del 2004.

Los productos asociados al segundo objetivo fueron “la proposición de reglamento y Consejeros del Sistema de Alta Dirección Pública”, con fecha 16 de junio son ratificados por el Senado los Consejeros Sres: Rossana Costa Costa (por 6 años); Mario Weissbluth Subelman (por 6 años); María Luisa Brahm Barril (por 3 años) y José Florencio Guzmán Correa (por 3 años). En cuanto a la tramitación de un Reglamento de funcionamiento del citado Consejo, éste se encuentra para toma de razón en la Contraloría General de la República.

El último producto incorporado en la programación gubernamental, consideraba “definir e incorporar a los primeros 48 servicios públicos al sistema de Alta Dirección Pública”, objetivo que se cumplió ampliamente por cuanto finalmente se incorporaron 53 servicios.

---

- **Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas /  
Instituciones<sup>29</sup> Evaluadas<sup>30</sup>**

El servicio no tiene programas evaluados en el período comprendido entre los años 1999 y 2004.

---

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

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

---

- **Avances en Materias de Gestión**

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

El Servicio alcanzó el 100% de cumplimiento global de los compromisos del PMG, cuyo decreto fue suscrito el 31 de Marzo del 2004; ello derivó en que el diseño y provisión de sus productos estratégicos contemplara, desde su origen, las consideraciones establecidas en cada sistema, con el consecuente alineamiento de sus procesos e incorporación oportuna de perspectivas asociadas Gestión territorial Integrada y Perspectiva de género, cuyos informes diagnóstico fueron pre-validados en Octubre del 2004.

Igualmente, fue expresión de la fortaleza institucional la suscripción del sistema de Compras y Contrataciones en que se ejecutó simultáneamente las 4 primeras etapas, y el de Administración Financiero cuyo cumplimiento significó la entrega en oportunidad y calidad de la totalidad de informes requeridos en la etapa 2; pero además con la incorporación a la plataforma del Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado (SIGFE) se dio cumplimiento a los requisitos de gestión estipulados en la etapa 5 y 6 del PMG, lo que permitió despachar informes requeridos a través de la plataforma transaccional del Sistema.

Una de las preocupaciones iniciales de la Dirección fue el modelamiento de las definiciones estratégicas institucionales, cuyo proceso contemplo la gestión participativa de los funcionarios, este evento que facilitó el desarrollo del sistema de planificación y control de gestión.

- **Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

El Servicio no formuló convenio de desempeño para el año 2004, atendiendo la disposición contenida en el artículo DS N° 938 del Ministerio de Hacienda, del 12 de febrero de 2004, que faculta a los servicio cuya dotación es inferior a 20 personas, a integrar el incentivo de desempeño colectivo al incremento por desempeño institucional.

- **Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales.**

El Servicio no incorpora otro tipo de incentivos remuneracionales.

---

- **Avances en otras Materias de Gestión**

Con fecha 1º de abril se adquirió el compromiso con la Dirección de Prepuestos y la Contraloría General de la República, de dar cumplimiento al proceso de implantación del SIGFE, creando las condiciones para definir su operación como sistema de información oficial de la institución a partir de Diciembre de 2004.

Luego de dar cumplimiento exitoso a las etapas de revisión de procesos 1 y 2, de haber concordado y firmado su configuración y ejecutado exitosamente el paralelo, fue aprobado por el Directorio SIGFE, el inicio de producción, desde la fecha comprometida inicialmente en el protocolo.

- **Proyectos de Ley**

El servicio no tiene proyectos de ley en trámite en el Congreso Nacional al 31 de diciembre de 2004.

---

## 4. Desafíos 2005

### **Sub Dirección de Alta Dirección Pública:**

Definir el 100% de los perfiles de selección de Altos Directivos Públicos para los cargos a concursar el año 2005, de la totalidad de Servicios incorporados en el Sistema de Alta Dirección Pública.

Contar con candidatos cada vez de mayor calidad, estableciendo para ello una estrategia orgánica de difusión de los llamados a concursos, con convocatorias, amplias, masivas, nacionales y regionales, en los diversos medios de comunicación nacional.

Elaborar un estudio de remuneraciones de los altos Directivos Públicos de I y II nivel que permitan contar con un modelo de referencia para otorgar coherencia interna y externa a la estructura de remuneraciones de los cargos del sistema.

Generar un conjunto de instancias de desarrollo profesional que convoque a los directivos nombrados año a año, a objetivo de constituir positivamente en su inducción, socialización y formación. Efectuar de ese modo, dos eventos al año, dirigidos a los altos directivos de la administración pública.

Diseñar los marcos metodológicos, para la elaboración de un modelo referencial de competencias, vale decir, comunes a los altos directivos públicos, de modo homogenizar criterios de trabajo.

Capacitar a representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, entregándoles las herramientas conceptuales y metodológicas, para fortalecer su participación en los comités de selección de los directivos del II nivel jerárquico.

### **Sub Dirección de Desarrollo de las Personas:**

Contribuir al fortalecimiento y modernización del sistema de recursos humanos de los Servicios públicos a través de la profesionalización e informatización de las unidades de personal en el marco de implementación de la ley del Nuevo Trato Laboral.

Implementar y poner en funcionamiento el Comité Consultivo, que estará integrado por expertos en gestión de recursos humanos, representantes de la administración pública y representantes de las asociaciones de funcionarios, que tendrá como misión diagnosticar y elaborar propuestas en ese ámbito.

Contribuir al perfeccionamiento de los sistemas de capacitación y de evaluación del desempeño, a través de la participación de la Dirección Nacional del Servicio Civil en la red de expertos del Programa de Mejoramiento de la Gestión.

---

Dictar el Reglamento de Comités Bipartitos de Capacitación a objeto de profundizar la eficiencia del gasto y su alineamiento con las definiciones estratégicas institucionales.

Durante el primer semestre del 2005, se entregarán 150 becas de pre grado y 50 de post título a funcionarios que deseen cursar para estudios en materias relacionadas con la misión institucional del organismo patrocinante.

Entregar el Premio Anual de Excelencia Institucional, al servicio con mejor desempeño y calidad en la entrega de servicios a la ciudadanía y que cumpla con los estándares establecidos en el respectivo Reglamento.

Desarrollar acciones tendientes a eliminar variables de discriminación presentes en la administración pública, como son género, origen social, discapacidad, y origen territorial. Se trata de eliminar de los concursos del Sistema de Alta Dirección Pública y todos los requisitos de postulación aquellos atributos diferentes del mérito y la idoneidad del candidato.

Catastrar las situaciones de personas con discapacidad en la administración pública y establecer las correspondientes líneas de acción.

Establecer un diagnóstico de las unidades de personal del sector público, que permita caracterizarlas y orientar el diseño de una estrategia de intervención de la Dirección Nacional a la vez que retroalimentar a los jefes de servicio y encargados de recursos humanos de los correspondientes servicios.

Entregar asesoría al menos al 30 por ciento de los Comités de Selección de los servicios públicos para la correcta aplicación del Reglamento de Concursabilidad, cubriendo territorialmente a todo el país.

Implementar un fondo concursable que tendrá por objeto apoyar la realización de concursos, dando la posibilidad de postular a éste a los Servicios Públicos, para la contratación de empresas externas especializadas en personal, sea para financiar parcial o totalmente dicha contratación. Esta acción de apoyo se realizará en el marco de un esfuerzo modernizador de los servicios que soliciten la asesoría.

Poner en funcionamiento gradual, la concursabilidad para 1.716 cargos de tercer nivel jerárquico, conocidos como jefes de departamento, en la administración civil del Estado.

---

## 5. Anexos

- Anexo 1: Programación Gubernamental
- Anexo 2: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2004
- Anexo 3: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos



## • Anexo 1: Programación Gubernamental




Cuadro 9 Cumplimiento Programación Gubernamental año 2004			
Objetivo <sup>31</sup>	Producto <sup>32</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación <sup>33</sup>
Poner en marcha la Dirección Nacional del Servicio Civil	Crear Comité Consultivo	2	1° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2° Trimestre: CUMPLIDO 3° Trimestre: ALTO 4° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN
	Apoyar la tramitación de todos los Reglamentos que deben expedirse a través del Ministerio de Hacienda y que den cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 19.882	2	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: BAJO 3° Trimestre: ALTO 4° Trimestre: CUMPLIDO
	Fijar las normas para el funcionamiento del Consejo Triministerial	4	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: BAJO 3° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 4° Trimestre: CUMPLIDO
Desarrollar las medidas necesarias para el funcionamiento del Sistema de la Alta Dirección Pública	Proponer el reglamento y los Consejeros del Sistema de la Alta Dirección Pública	4	1° Trimestre: <i>Sin Evaluar</i> 2° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 3° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 4° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN

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

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

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

**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2004**

Objetivo <sup>31</sup>	Producto <sup>32</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación <sup>33</sup>
	Definir e incorporar a los primeros 48 Servicios Públicos al Sistema de la Alta Dirección Pública.	4	1º Trimestre: <i>Sin Evaluar</i> 2º Trimestre: <b>ALTO</b>  3º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b>  4º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 

- **Anexo 2: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2004**

		Cuadro 10 Cumplimiento PMG 2004								
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión						Prioridad	Ponderador	Cumple
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance								
		I	II	III	IV	V	VI			
Recursos Humanos	Capacitación	○						MEDIANA	10%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo	○						MEDIANA	10%	✓
	Evaluación de Desempeño									
Calidad de Atención a Usuarios	Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS	○						MENOR	5%	✓
	Gobierno Electrónico									
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión	○						ALTA	15%	✓
	Auditoría Interna	○						ALTA	15%	✓
	Gestión Territorial Integrada	○						MEDIANA	10%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público				○			ALTA	15%	✓
	Administración Financiero-Contable		○					ALTA	15%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género	○						MENOR	5%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 100%

#### Sistemas Eximidos / Modificados

Sistemas	Justificación
Evaluación de Desempeño	Justificación Eximición: La eximición del Sistema de Evaluación de Desempeño se debe a que la Dirección Nacional del Servicio Civil está recién constituyéndose, por lo que no cuenta con la dotación de personal completa o necesaria. Atendido su proceso de formación no es posible determinar las características que deben darse a un reglamento especial de calificaciones.
Gobierno Electrónico	Justificación Eximición: La eximición del Sistema de Gobierno Electrónico se debe a que este Servicio, que se está estructurando a partir del 2004, aún está en fase de análisis y diseño de los procesos organizacionales y de la provisión de sus productos estratégicos.

## • Anexo 3: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 11 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>34</sup>		Avance <sup>35</sup>	Notas
		2003	2004		
Días No Trabajados Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	-	0,02 días	-	La división no se realizó por 12 sino que por 5, ya que el Servicio fue creado en Enero de 2004
Rotación de Personal Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	-	0%	-	
Rotación de Personal Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	-	0%	-	
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	-	0%	-	
• Retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	-	0%	-	
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de otros retiros año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	-	0%	-	
• Razón o Tasa de rotación	$N^{\circ} \text{ de funcionarios ingresados año } t / N^{\circ} \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	-	0%	-	
Grado de Movilidad en el servicio Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(N^{\circ} \text{ de Funcionarios Ascendidos}) / (N^{\circ} \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	-	0%	-	

34 La información corresponde al período Junio 2002-Mayo 2003 y Junio 2003-Mayo 2004, exceptuando los indicadores relativos a capacitación y evaluación del desempeño en que el período considerado es Enero 2003-Diciembre 2003 y Enero 2004-Diciembre 2004.

35 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 11 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>34</sup>		Avance <sup>35</sup>	Notas
		2003	2004		
Grado de Movilidad en el servicio					
Porcentaje de funcionarios a contrata recontractados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Contrata Efectiva año t}) * 100$	-	22,22%	-	
Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	-	83,33%	-	
Porcentaje de becas <sup>36</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	-	0%	-	
Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios capacitados año t})$	-	18,26 hrs.	-	
Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	-	1,85 hrs.	-	La división no se realizó por 12 sino que por 5, ya que el Servicio fue creado en Enero de 2004
Evaluación del Desempeño <sup>37</sup>	Lista 1 % de Funcionarios	-	100%	-	El proceso de calificaciones del año 2004, contempló la evaluación del desempeño de sólo 2 funcionarios, ya que sólo éstos tenían más de 6 meses evaluables al 31 de agosto de 2004
	Lista 2 % de Funcionarios	-	0%	-	
	Lista 3 % de Funcionarios	-	0%	-	
	Lista 4 % de Funcionarios	-	0%	-	
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.					

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

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