
**BALANCE
DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2006**

**DIRECCION NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL**

SANTIAGO DE CHILE

Índice

1. Carta del Jefe de Servicio	3
2. Identificación de la Institución	6
• Definiciones Estratégicas	7
- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución	7
- Misión Institucional	8
- Prioridades Políticas en Programa de Gobierno	8
- Aspectos Relevantes Contenidos en proyecto de Ley de Presupuestos Año 2006	9
- Objetivos Estratégicos.....	9
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos	10
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios	11
• Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio	12
• Principales Autoridades	13
• Recursos Humanos	14
- Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato	14
- Dotación Efectiva año 2006 por Estamento	15
- Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad	15
• Recursos Financieros	16
- Recursos Presupuestarios año 2006.....	16
3. Resultados de la Gestión	17
• Cuenta Pública de los Resultados	18
- Balance Global	18
- Resultados de la Gestión Financiera	22
- Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos	26
• Cumplimiento de Compromisos Institucionales	29
- Informe de Programación Gubernamental	29
- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas	30
• Avances en Materias de Gestión Interna	31
- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión	31
- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	34
- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales	34
- Otras Materias de Gestión	35
4. Desafíos 2007	36

5. Anexos	38
• Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006.....	39
• Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera.....	41
• Anexo 3: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006	42
• Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño	46
• Anexo 5: Programación Gubernamental	47
• Anexo 6: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006	49
• Anexo 7: Transferencias Corrientes	50
• Anexo 8: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	51
• Anexo 9: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	53
• Anexo 10: Proyectos de Ley	54

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Recursos Presupuestarios año 2006.....	16
Cuadro 2: Ingresos y Gastos años 2005 – 2006 y Ley de Presupuesto 2007.....	23
Cuadro 3: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006 a nivel de subtítulo.....	24
Cuadro 4: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006.....	39
Cuadro 5: Indicadores de Gestión Financiera	41
Cuadro 6: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2006	42
Cuadro 7: Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2006	46
Cuadro 8: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2006	47
Cuadro 9: Cumplimiento PMG 2006	49
Cuadro 10: Cumplimiento PMG años 2003 - 2005	49
Cuadro 11: Transferencias Corrientes	50
Cuadro 12: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	51
Cuadro 13: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2006	53

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato (mujeres y hombres)	14
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2006 por Estamento (mujeres y hombres)	15
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)	15

1. Carta del Jefe de Servicio

En el marco de la Reforma del Estado, las distintas iniciativas que se han ido implementando, han buscado desarrollar un sector público que sea capaz de adaptarse a los nuevos requerimientos de la sociedad, con una estructura cada vez más flexible y una gestión pública orientada a resultados, regida por los principios orientadores de la eficacia, efectividad, eficiencia, mérito, desempeño, transparencia y probidad, entre los principales.



La modernización de la gestión de recursos humanos en la administración civil del Estado es un aspecto crucial del proceso anterior, en tanto para nadie es materia de discusión, la preeminencia de las personas para el buen funcionamiento de la gestión pública. De allí la necesidad de desarrollar políticas que permitan el desarrollo del máximo valor del capital humano disponible.

A tres años de funcionamiento del Servicio Civil, los desafíos iniciales de la gestión se han materializado en dos ejes de acción: la modernización y gestión estratégica de recursos humanos y la implementación y desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública, los cuales presentan importantes avances a destacar.

En efecto, consistente con la modernización y gestión estratégica de recursos humanos - y en el marco de las 36 medidas comprometidas para los primeros 100 días de gestión de este Gobierno - se inició la puesta en marcha del Instructivo Presidencial sobre Código de Buenas Prácticas Laborales, correspondiendo a esta institución, la elaboración de orientaciones para la formulación del diagnóstico, como de la formulación del Plan Trienal de aplicación de las directrices emanadas de dicho instrumento. Asimismo, se han entregado orientaciones generales para el diseño de políticas de capacitación y evaluación del desempeño y se ha comenzado a implementar un Plan de Fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos a partir de los insumos aportados por los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado a estas unidades.

En el marco de una mayor profesionalización de la carrera funcionaria y el perfeccionamiento de los mecanismos y sistemas de ingreso, promoción y desarrollo, la institución prestó asistencia técnica a 276 procesos destinados a proveer 2.126 vacantes en diversos servicios de la Administración del Estado en concursos de ingreso, promoción y tercer nivel.

Así también, como organismo responsable de la administración y otorgamiento del “Premio Anual a la Excelencia Institucional”, establecido en la Ley N° 19.882, y a dos años de ejecución de esta tarea, se han perfeccionado los criterios y los procesos de evaluación asociados a este instrumento, modificando el Reglamento, que será aplicado para la versión 2007 del Premio.

Un importante logro fue concluir el Programa de Formación en Gerencia Social y Políticas Públicas 2005-2006, para directivos públicos, orientado a aportar conocimiento y experiencia en el diseño y gestión de políticas y programas públicos, para el fortalecimiento de una cultura gerencial con perspectiva de equidad, eficiencia y calidad. Diez fueron las versiones con un total de 345 participantes de todo país.

Por otra parte, la implementación y desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública – SADP - cuyos procesos de selección son conducidos y regulados por el Consejo de Alta Dirección Pública, constituye una de las principales reformas en el proceso de modernización del Estado.

Al respecto, el año 2006 se incorporaron al SADP 25 nuevos servicios totalizando 78 servicios incorporados desde la puesta en marcha del sistema, lo que representa un 79% del universo de los servicios adscritos (99).

Asimismo, durante el año 2006 han sido nombrados 32 directivos de I nivel y 57 de II nivel jerárquico respectivamente, cifras que sumadas a los nombramientos de años anteriores, alcanzan a 127 Altos Directivos Públicos seleccionados a través de este Sistema.

Otro desafío cumplido durante el año 2006 fue perfeccionar los concursos del Sistema de Alta Dirección Pública desde el punto de vista procedimental y tecnológico. En efecto, se desarrolló una metodología estandarizada para el levantamiento de perfiles y el reclutamiento y selección de candidatos mejorando sustantivamente los procesos. Asimismo, con el lanzamiento del Sistema de Postulación en Línea – SPEL - que permite el registro y la postulación a través de la página Web institucional las 24 horas del día, el servicio incorpora las tecnologías para facilitar la relación con la ciudadanía, recibándose 15.600 postulaciones el año 2006.

Asimismo, otro avance a destacar en la racionalización de los procesos fue la suscripción de un Convenio Marco con las empresas externas especializadas en selección y búsqueda a través de Chile compra, lo que ha significado disminuir en 15 días hábiles el tiempo total del proceso concursal. Asimismo, ha permitido uniformar criterios de trabajo y determinar presupuestos y costos precisos en la implementación del Sistema de Alta Dirección Pública. Además este convenio se ha constituido en la base con que todos los organismos públicos se proveen de servicios de reclutamiento y selección externos para la resolución de concursos de tercer nivel, ingreso y promoción.

Con el propósito de contribuir a la formación y desarrollo de los Altos Directivos Públicos seleccionados a través del SADP, se creó al interior de la Subdirección de Alta Dirección Pública, un Área de Desarrollo, que pretende constituirse en una respuesta estructurada para las necesidades de conocimiento y desarrollo de habilidades que los directivos públicos tienen en el ejercicio de su función. En esta línea, durante el segundo semestre del año 2006, se ejecutaron 3 seminarios de formación, dos de ellos orientados a los directivos de I y II nivel jerárquico y uno, dirigido a los comités de selección, organismo encargado de guiar los procesos para los cargos de II nivel jerárquico.

La Dirección Nacional del Servicio Civil para el año 2007 seguirá avanzando en el cumplimiento de los objetivos y ámbitos de acción definidos para el período. Al respecto, una tarea prioritaria es el diseño e implementación un Modelo de Gestión Estratégica de los Recursos Humanos para el sector público, a fin de fortalecer y consolidar en los servicios públicos procesos de gestión de personas en los cuales se garantice la obtención de resultados acordes con las prioridades estratégicas de cada institución.

Otra tarea desafiante es dar continuidad a la implementación del “Plan de Fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos 2006-2008”, que contempla, entre otros aspectos, el desarrollo de un Diplomado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos, el II Encuentro de Jefaturas y Encargados de Recursos Humanos y la continuidad del trabajo con la comunidad de Recursos Humanos.

Efectivamente, un desafío innovador para el sector público será la implementación de la 1° versión de Diplomado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos, el cual tiene la especificidad de estar orientado exclusivamente a la gestión de personas en el ámbito público en el marco de un programa bianual de capacitación para encargados de Unidades de Recursos Humanos.

Finalmente, en el marco del proyecto de ley N° 4817-05 actualmente en trámite que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública, la Dirección Nacional del Servicio Civil en concordancia con las prioridades gubernamentales en la materia, seguirá avanzando en el desafío del mejoramiento permanente de los sistemas y mecanismos que profesionalizan y modernizan la gestión pública.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Rossana P. Fuentes".

ROSSANA PEREZ FUENTES
Directora Nacional del Servicio Civil

2. Identificación de la Institución

- Definiciones Estratégicas
 - Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución
 - Misión Institucional
 - Prioridades Políticas en Programa de Gobierno
 - Aspectos Relevantes Contenidos en Proyecto de Ley de Presupuestos-Año 2006
 - Objetivos Estratégicos
 - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos
 - Clientes / Beneficiarios / Usuarios
- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio
- Principales Autoridades
- Recursos Humanos
 - Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2006 por Estamento y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad y Sexo
- Recursos Financieros
 - Recursos Presupuestarios año 2006

• **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.
- 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° 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 04 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.

- Misión Institucional

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

- Prioridades Políticas en Programa de Gobierno

Número	Descripción
1.-	En el marco de las 36 medidas comprometidas para los primeros 100 días de gestión de este Gobierno, la Dirección inició la puesta en marcha del Instructivo Presidencial sobre Código de Buenas Prácticas Laborales, conduciendo la elaboración de un diagnóstico sobre las prácticas laborales en cada servicio público y la formulación del Plan Trienal de aplicación de las directrices emanadas de dicho instrumento.
2.-	Dentro del programa de gobierno, particularmente en el ámbito de la transparencia y la probidad, el Servicio Civil ha contribuido en la consolidación del Sistema de Alta Dirección Pública a través del perfeccionamiento de los procesos concursales y la impecabilidad en el desarrollo de ellos.
3.-	El objetivo del gobierno de dotar el Estado de una Administración profesional, donde el mérito, la idoneidad y la probidad son los requisitos fundamentales de quienes conducen los servicios públicos, que garantice un servicio de primer nivel y calidad de las políticas públicas, lo que ha sido una prioridad de esta institución a través del desarrollo de la gestión estratégica de los recursos humanos en la Administración Civil del Estado en el contexto de la aplicación de la Ley 19.882.

- Aspectos Relevantes Contenidos en Proyecto de Ley de Presupuestos- Año 2006

Número	Descripción
1	El presupuesto 2006 incorpora convenio con el BID, formalizado a través del contrato de préstamo 1622/OC-CH, que contempla un aumento significativo tanto en el componente endeudamiento como en el de aporte local. Esto, en razón de dar cumplimiento a los tres objetivos del programa vinculado a los compromisos asumidos en la ley de Nuevo Trato Laboral: fortalecer la capacidad de gestión de la institución, apoyar la implementación del Sistema de Alta Dirección Pública, y avanzar en la modernización y profesionalización de la gestión de los recursos humanos del Estado.
2	Disponer por segundo año consecutivo con el financiamiento para el Programa de Formación en Gerencia Social y Políticas Públicas, permitiendo becar la participación de 175 nuevos funcionarios/as públicos de todo el país que ejercen funciones directivas.

- 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.

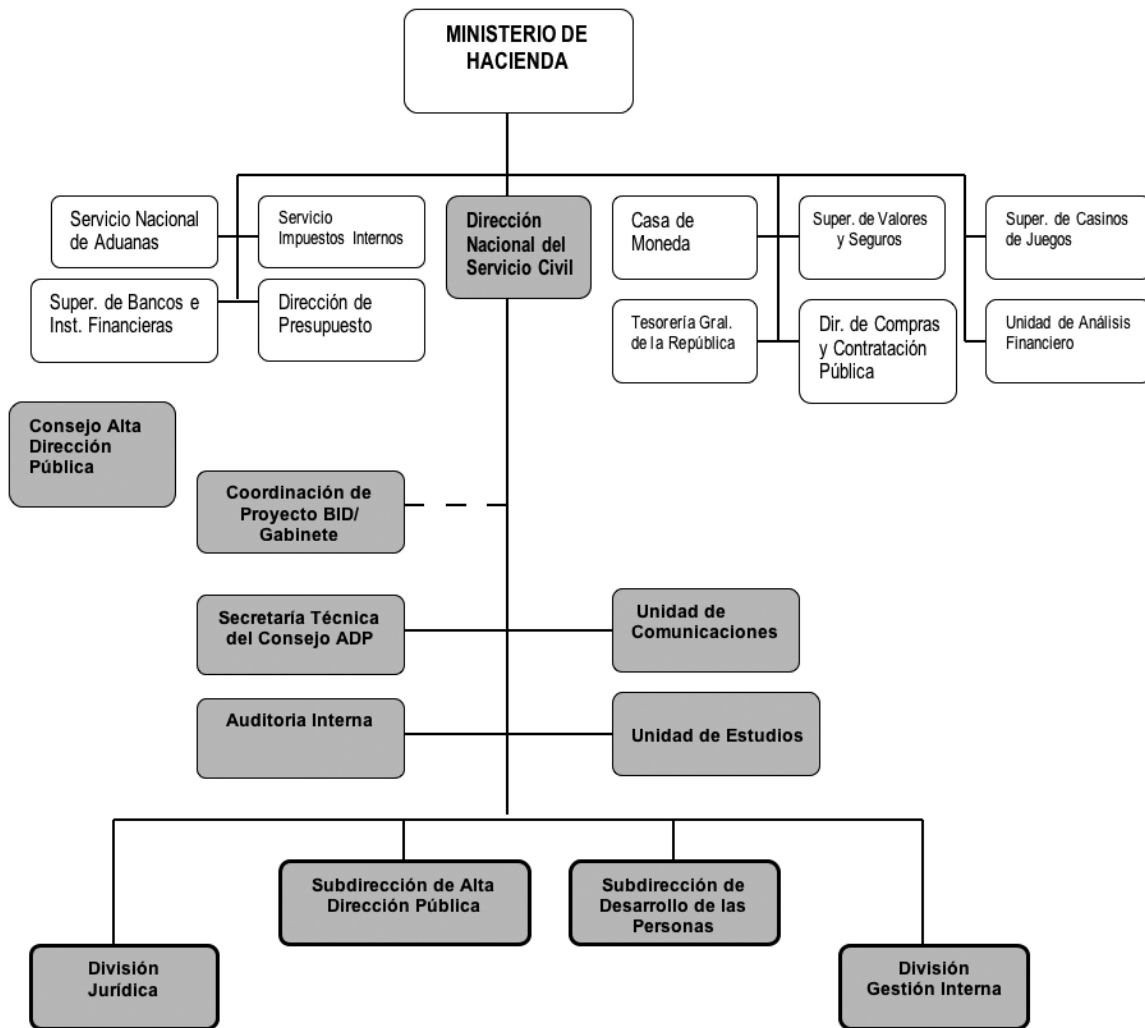
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

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

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

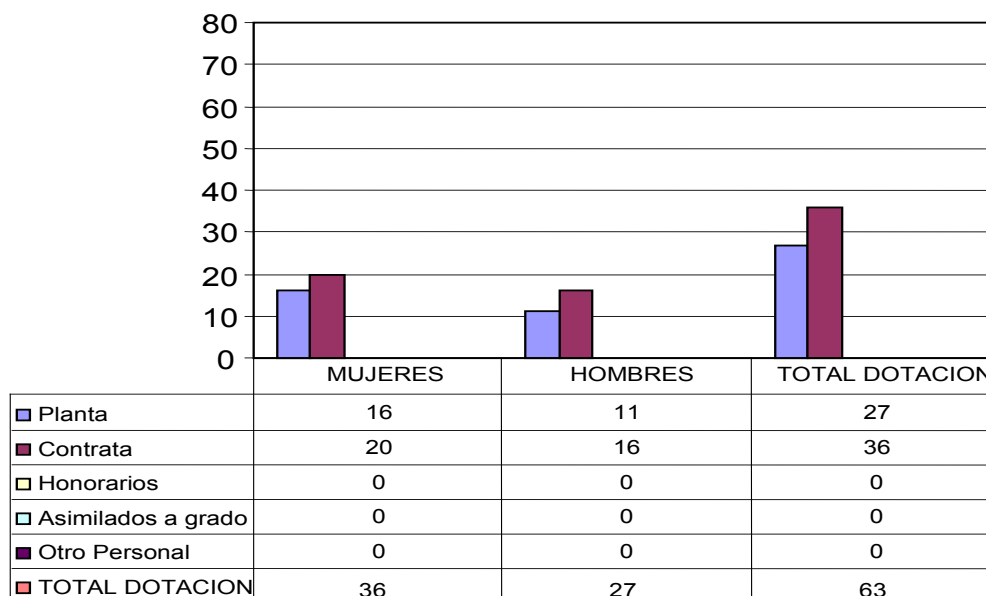


- **Principales Autoridades**

Cargo	Nombre
Directora Nacional	Rossana Pérez Fuentes
Jefa de Gabinete	Patricia Ibáñez Crino
Subdirector de Alta Dirección Pública	Rodrigo Lavanderos Werner
Subdirectora de Desarrollo de las Personas	Lorena Pérez Arteaga
Jefe de División de Gestión Interna	Fabián Pérez Cáceres
Jefe de División Jurídica	Francisco Silva Durán
Secretaria del Consejo de Alta Dirección Pública	Mariana George-Nascimento

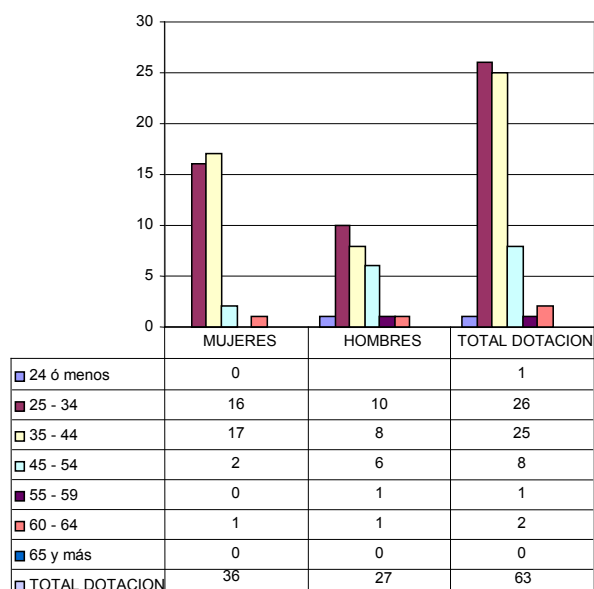
- **Recursos Humanos**

- **Dotación Efectiva año 2006¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)**

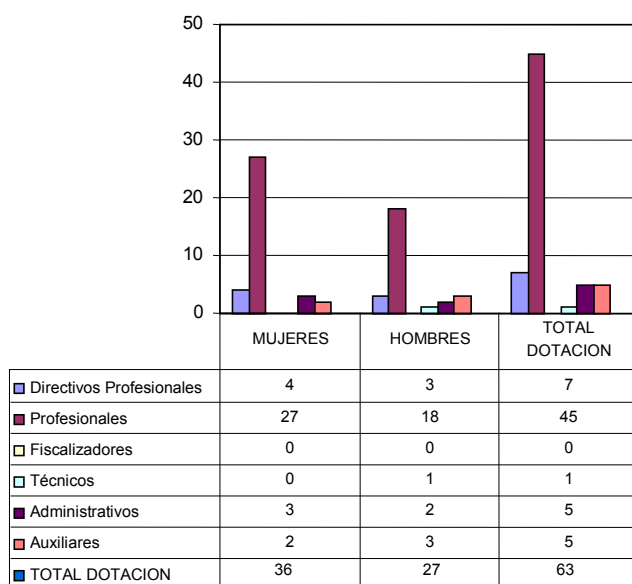


¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2005. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

- **Dotación Efectiva año 2006 por Estamento (mujeres y hombres)**



- **Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)**



- **Recursos Financieros**

- **Recursos Presupuestarios año 2006**

Cuadro 1			
Recursos Presupuestarios 2006			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	2.673.982	Corriente ²	3.232.030
Endeudamiento ³	559.363	De Capital ⁴	96.689
Otros Ingresos ⁵	667.558	Otros Gastos ⁶	572.184
TOTAL	3.900.903	TOTAL	3.900.903

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

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

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

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

6 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 Interna
 - Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión
 - Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
 - Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales
 - Otras Materias de Gestión

- **Cuenta Pública de los Resultados**

- **Balance Global**

La Dirección Nacional del Servicio Civil, para una adecuada gestión aborda su labor en base a los siguientes dos ámbitos, con los siguientes resultados 2006:

- 1.- Modernización y gestión estratégica de Recursos Humanos**

En el marco de las 36 medidas comprometidas para los primeros 100 días de gestión del Gobierno la Dirección Nacional del Servicio Civil fue designada como el organismo responsable de monitorear los avances y el cumplimiento del Instructivo Presidencial sobre Código de Buenas Prácticas Laborales. Al respecto, esta Dirección lideró en primer lugar, la elaboración de un diagnóstico sobre las prácticas laborales en cada servicio público a partir de la entrega de orientaciones técnicas y metodológicas, diagnóstico que posteriormente, permitirá la definición de un Plan Trienal en los servicios cuyo principal objetivo es que éstos logren disminuir las brechas detectadas en este diagnóstico.

En relación al seguimiento del Código de Buenas Prácticas Laborales - CBPL, los resultados obtenidos por la DNSC en torno al diagnóstico elaborado por los servicios identifican brechas relativas a la representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva, mecanismos de reclutamiento, selección y promoción (desarrollo de carrera) y condiciones laborales, entre otros, todas materias y desafíos que deberán ser abordados en la formulación del Plan Trienal de cada servicio.

Por otra parte, y con el objetivo de fortalecer también la gestión de personas, durante el año 2006, se envió a los servicios las orientaciones generales para el diseño de políticas de Capacitación y Evaluación del Desempeño, enmarcadas en una Política Global de Recursos Humanos. En este sentido, dichas orientaciones fueron remitidas a los 186 servicios que formulan Programas de Mejoramiento de la Gestión en los sistemas de Capacitación y Evaluación del Desempeño ya mencionados.

La Dirección, como Organismo Técnico de la Red de Expertos, evaluó y validó los sistemas de Capacitación y de Evaluación del Desempeño, del Programa de Mejoramiento de la Gestión, de 186 servicios públicos, así como también apoyó la implementación de un sistema de calidad bajo la norma ISO 9001:2000 en algunos de ellos. En esta última tarea, particularmente prestó asesoría a 30 servicios en el sistema de capacitación y a 16 en el sistema de evaluación del desempeño. Es importante consignar que ya certificaron bajo esta norma 8 servicios en el sistema de capacitación y 5 en evaluación del desempeño. El año 2007 el doble de servicios se prepararán para certificar bajo la norma ISO 9001:2000, para lo cual, esta Dirección Nacional continuará brindando su apoyo.

Otro instrumento con que cuenta la DNSC para destacar la gestión institucional y en particular, la gestión estratégica de Recursos Humanos es el Premio Anual a la Excelencia Institucional, establecido a través de la Ley N° 19.882 que define a esta Dirección La Dirección como organismo responsable de la administración

y otorgamiento del Premio. A dos años de ejecución de esta tarea, la Dirección durante el 2006 perfeccionó los criterios y procesos de evaluación de éste, a través de la modificación del Reglamento, que será aplicado el año 2007.

Concluyó el Programa de Formación en Gerencia Social y Políticas Públicas, impulsado por esta dirección, para directivos públicos, orientado a aportar conocimiento y experiencia en el diseño y gestión de políticas y programas públicos, para el fortalecimiento de una cultura gerencial con perspectiva de equidad, eficiencia y calidad. El programa tuvo 10 versiones (años 2005 y 2006), con un total de 345 participantes de todo el país. El 2006 asistieron 175 personas, con un 65 por ciento de participantes de regiones excluida la Metropolitana.

Realización del primer Diagnóstico de las Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos pertenecientes a la Administración Civil del Estado, con el objetivo de identificar las fortalezas y debilidades de las mismas, como punto de partida para diseñar e implementar estrategias y acciones para fortalecer la modernización y profesionalización de la Administración Civil del Estado.

Se realizó el primer Diagnóstico de las Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos, con el objetivo de identificar las fortalezas y debilidades de las mismas, como punto de partida para diseñar e implementar estrategias y acciones para fortalecer la modernización y profesionalización de la Administración Civil del Estado. A partir de los resultados del diagnóstico se elaboró un plan de fortalecimiento para las Unidades de RRHH 2006-2008 que se implementará gradualmente, cuya primera actividad consistió en el Primer Encuentro Nacional de Jefaturas y Encargados de Unidades de RRHH del Sector Público. Dicho evento contó con más de 200 participantes que representaron a 160 servicios públicos tuvo como propósito impulsar la constitución de una comunidad de recursos humanos en el sector público y promover la generación de un espacio permanente de reflexión, debate y actualización sobre las nuevas tendencias y enfoques en gestión de personas.

El servicio apoyó, durante el año 2006, la realización de 276 llamados a concursos de tercer nivel, de ingreso y promoción, destinados a proveer 2.126 vacantes en diversos servicios de la Administración del Estado. Esto ha permitido una mayor profesionalización de la carrera funcionaria y el perfeccionamiento de los mecanismos y sistemas de ingreso, promoción y desarrollo de carrera. Del total de concursos señalados precedentemente, el 71.4 por ciento, correspondió a llamados de tercer nivel directivo, para la provisión de cargos de Jefes de Departamentos o jefaturas jerárquicas equivalentes; y un 27.6 por ciento a concursos de ingreso.

2.- Implementación y desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública:

Durante el año 2006 se incorporaron al Sistema de Alta Dirección Pública 25 servicios y 157 cargos de primer y segundo nivel jerárquico. Con esta cifra se totalizan 78 servicios incorporados, lo que significa un 79% del universo de los servicios incluidos (99) en el Sistema.

Desde la vigencia del Sistema de Alta Dirección Pública, han sido provistos o están en proceso de concurso 45 cargos respecto del universo de 98 de primer nivel jerárquico. Sólo en el año 2006 se desarrollaron los procesos para 33 de estos cargos. Asimismo, del total de 651 cargos de segundo nivel jerárquico, han sido provistos o están en proceso de concurso 227 cargos, de éstos 160 se desarrollaron el 2006. En consecuen-

cia, con un universo de 749 cargos de primer y segundo nivel, se han concursado o están en proceso 272 de ellos, lo que equivale a un 36% del universo, concentrándose la ejecución de esta tarea, principalmente durante el 2006 con un 26 % equivalente a 193 cargos.

Asimismo, durante el año 2006 han sido nombrados 32 directivos de I nivel y 57 de II nivel jerárquico respectivamente, cifras que sumadas a los nombramientos de años anteriores, alcanzan a 127 Altos Directivos Públicos seleccionados a través de este Sistema.

Uno de los desafíos del año 2006 fue el mejoramiento del proceso de los concursos de Altos Directivos Públicos en varios aspectos. Por una parte, cabe destacar los progresos experimentados en el desarrollo de una metodología estandarizada de levantamiento de perfiles, asociada a un enfoque que integra competencias directivas, requisitos legales, caracterización de entornos y atributos claves para los cargos que se intenta proveer. Por tanto desde los inicios del sistema se han presentado para la aprobación del Consejo de Alta Dirección Pública perfiles de más de 250 cargos de jefes superiores y directivos de segundo nivel jerárquico, sancionando con este fin más de 170 perfiles distintos que han permitido seleccionar a los Altos Directivos Públicos que hoy día conducen, directa o indirectamente, el 39% de las instituciones públicas adscritas al Sistema. Sólo para el año 2006 el Consejo aprobó 74 perfiles, 9 de primer nivel y 65 de segundo nivel.

Así también, se ha estandarizado el reclutamiento y selección de candidatos, a través de la formulación y validación de un mapa pormenorizado de procesos que define actividades, plazos, responsables y documentación específica requerida para tales efectos, de manera de homologar los criterios y acciones de los distintos equipos en gestión sectorial; planificar y organizar tiempo y recursos con crecientes estándares de eficiencia y calidad, y definir un manual de procedimientos dirigido a orientar y fundamentar cada etapa del Sistema de Alta Dirección Pública.

Otro aspecto de innovación y mejoramiento fue el establecimiento y perfeccionamiento del Sistema de Postulación en Línea, SPEL, que permite el registro de antecedentes y la postulación en línea a través de la página Web institucional, constituyendo una herramienta accesible las 24 horas del día. Desde la implementación del sistema de postulación en línea, marzo 2006, el número de candidatos/as a cargos de Alta Dirección Pública fue de 15.600 personas, el doble de postulaciones de las recibidas hasta antes de la incorporación de la tecnología. Del total de estos candidatos, el 24% ha postulado a cargos de primer nivel jerárquico y el 76% a cargos de segundo nivel. En relación al sexo, el 77% de los postulantes a cargos de primer nivel jerárquico son hombres y 23% son mujeres. En tanto, para los cargos de segundo nivel, el 73% de los postulantes son hombres y el 27% mujeres. A esta plataforma tecnológica se asocia el apoyo complementario de la mesa de ayuda telefónica, orientada a la entrega de información oportuna a los postulantes, recepcionándose el 2006 un total de 1.572 llamadas.

Por otra parte, considerando que el Consejo de Alta Dirección Pública esta facultado para externalizar todo o parte del proceso de selección de Altos Directivos Públicos, una tarea abordada durante el año 2006 fue establecer y perfeccionar los mecanismos de relación con las empresas externas especializadas en selección y búsqueda, de manera de ajustar los servicios a los requerimientos del sector público, disminuyendo los tiempos de los procesos administrativos de licitación y compra de dichos servicios. Al respecto se suscribió

un Convenio Marco con las empresas del rubro, lo que ha significado disminuir en 15 días hábiles el tiempo total del proceso concursal, al uniformar criterios de trabajo y al determinar presupuestos y costos precisos en la implementación del Sistema de Alta Dirección Pública, constituyéndose este convenio en la base con que todos los organismo públicos, se proveen de servicios de reclutamiento y selección externos para la resolución de concursos de tercer nivel, ingreso y promoción.

El Sistema de ADP no sólo contempla el reclutamiento y selección de Altos Directivos Públicos, sino también su desarrollo y formación continua como piezas fundamentales en el fortalecimiento de la gestión pública y en la potenciación de la gerencia pública. En este marco la dirección creó el área de Desarrollo, que tiene como principal objetivo potenciar a los directivos seleccionados y nombrados a través del sistema, constituyéndose en una respuesta estructurada para las necesidades de conocimiento, desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos que los directivos requieren desplegar para un destacado ejercicio de su función. Durante el segundo semestre del año 2006, se ejecutaron 3 seminarios de formación, dos de ellos orientados a los directivos de primer y segundo nivel jerárquico nombrados por el sistema y uno, dirigido a los comités de selección, organismo encargado de guiar los procesos para los cargos de segundo nivel jerárquico.

- Resultado de la Gestión Financiera

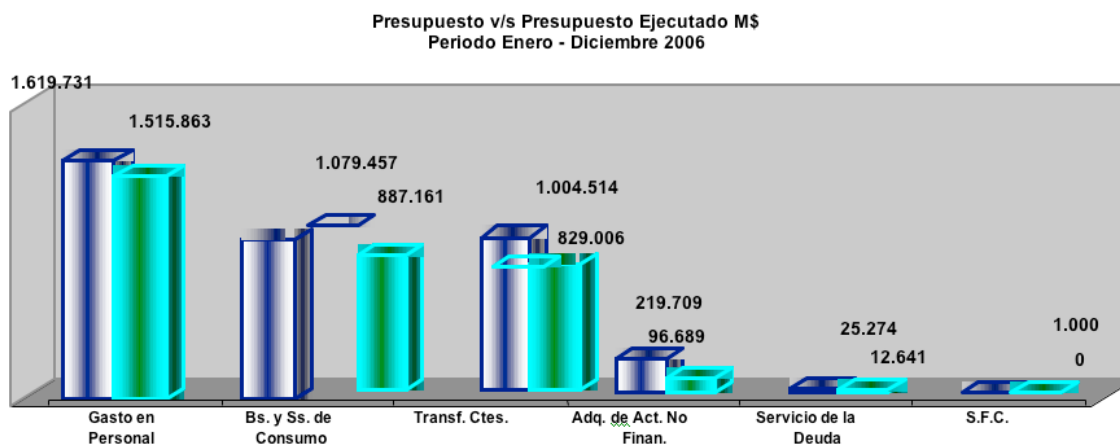
La Gestión financiera de la DNSC correspondiente al año 2006, presenta una ejecución de un 84% del presupuesto vigente, lo que respecto del año 2005 tiene un incremento del 5%.

En general, la menor ejecución se concentra en el Programa de Fortalecimiento de la DNSC, Convenio-BID. Las causales de esta situación están dadas por: actividades licitadas los últimos meses del año cuyo gasto se materializará el año siguiente, nuevas licitaciones de las declaradas desiertas y reprogramación de algunas acciones producto de redefinición de objetivos y prioridades.

Durante el año 2006 el gasto se concentró en los Concursos Públicos de Alta Dirección Pública de I y II nivel jerárquico y en los estudios y asesorías para apoyar la gestión institución consignados mayoritariamente en el Plan Operativo Anual 2006 del Programa de Fortalecimiento de la DNSC-convenio BID.

Por otro lado destacan los recursos que se ejecutaron para el Programa de Formación en Gerencia Social y Políticas Públicas, en su segundo año de desarrollo, el cual contempló 5 versiones con la participación de un total de 175 funcionarios/as públicos becados. Este programa en sus dos años de ejecución favoreció a 350 funcionarios/as de todo el país que realizan funciones directivas.

También se continuó con el Programa de Becas de pregrado, iniciado el 2004-2005, el cual ha beneficiado aproximadamente a 400 funcionarios públicos.



Cuadro 2
Ingresos y Gastos años 2005 – 2006, y Ley de Presupuestos 2007

Denominación	Monto Año 2005 M\$ ⁷	Monto Año 2006 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2007 M\$	Notas
INGRESOS	2.379.916	3.261.230	3.465.253	
Otros Ingresos	4.480	27.885	0	(1)
Aporte Fiscal	2.220.351	2.673.982	2.905.127	
Endeudamiento	155.085	559.363	511.126	
Saldo inicial de caja			49.000	
GASTOS	2.546.694	3.341.360	3.465.253	
Gastos en Personal	1.231.194	1.515.863	1.668.587	(2)
Bienes y Servicios de Consumo	567.475	887.161	961.542	(3)
Transferencias Corrientes	607.140	829.006	624.976	(4)
Adquisición de Activos no Financieros	140.885	96.689	155.250	(5)
Servicio de la Deuda	0	12.641	53.898	(6)
Saldo final de caja			1.000	
Resultado del Ejercicio	-166.778 -80.130	-80130		

(1) El incremento en el 2006 de otros ingresos en relación al año 2005 se debe al reembolso por licencias médicas, principalmente maternas, además de la implementación de un riguroso sistema de cobranza para ello.

(2) La variación del gasto en personal entre el año 2005 y 2006, obedece a que se completó la dotación autorizada, no obstante el subtítulo 21 presentó un excedente presupuestario menor al año 2005.

(3) Los montos ejecutados entre el año 2005 y 2006 muestran una notable diferencia. Este crecimiento se origina en la incorporación en el subtítulo 22 del gasto en concursos públicos de la alta dirección Pública I y II nivel jerárquico, que hasta el año 2005 se ejecutaban mediante el subtítulo 24. En materia de gasto corriente, los niveles de ejecución son equivalentes entre ambos años.

(4) La variación del gasto del subtítulo 24 entre el año 2005 y 2006, se debe al aumento planificado de las actividades del Programa de Fortalecimiento de la DNSC, Convenio-BID, respecto del año 2005.

(5) Comparativamente con el año 2005, el 2006 presentó una disminución del gasto en el subtítulo 29, debido a que los niveles de inversión se concentraron en el año anterior en razón de la habilitación de muebles y equipamiento informático para la instalación del servicio en nuevas dependencias.

(6) La diferencia del gasto entre el año 2005 y 2006 del subtítulo 34, corresponde a que el 2005 no se realizó pago de intereses al servicio a la deuda.

⁷ La cifras están indicadas en M\$ del año 2006. Factor de actualización es de 1,0339 para expresar pesos del año 2005 a pesos del año 2006.

Cuadro 3
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006 a nivel de Subtítulos

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupues- to Inicial ⁸ (M\$)	Presupues- to Final ⁹ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁰ (M\$)	Notas
			INGRESOS	3.340.291	3.949.685	3.261.230	48.782	
08			Otros Ingresos	7.210	21.931	27.885	-5.954	(1)
09			Aporte Fiscal	2.686.615	2.686.615	2.673.982	12.633	
	01		Libre	2.661.341	2.661.341	2.661.341	0	
	03		Servicio de la Deuda Externa	25.274	25.274	12.641	12.633	
10			Venta de activos no Financieros	0	5.000	0	5.000	(2)
14			Endeudamiento	596.466	596.466	559.363	37.103	
	02		Endeudamiento Externo	596.466	596.466	559.363	37.103	
15			Saldo Inicial de Caja	50.000	639.673		0	
			GASTOS	3.340.291	3.949.685	3.341.360	48.782	
21			Gastos en Personal	1.509.731	1.619.731	1.515.863	103.868	(3)
22			Bienes y Servicios de Consumo	756.743	1.079.457	887.161	192.296	(4)
24			Transferencias Corrientes	991.923	1.004.514	829.006	175.508	
	01		Transferencias al Sector Privado	395.457	408.048	347.937	60.111	
		002	Fondo Becas Ley N° 19.618	7.918	17.918	7.552	10.366	
		003	Fondo Becas Ley N° 19.882	150.639	153.230	110.385	42.845	
		005	Prog. De Formación en gerencia Social	236.900	236.900	230.000	6.900	
	03		A otras Entidades Públicas	596.466	596.466	481.069	115.397	(5)
		001	Programa de Fortalecimiento - BID	596.466	596.466	481.069	115.397	
29			Adquisición de Activos no Financieros	55.620	219.709	96.689	123.020	(6)
	03		Vehículos	0	12.560	12.180	380	
	04		Mobiliario y Otros	6.180	31.180	17.349	13.831	
	05		Maquinas y Equipos	0	15.000	2.126	12.874	
	06		Equipos Informáticos	10.300	30.300	30.237	63	
	07		Programas Informáticos	39.140	130.669	34.797	95.872	
34			Servicio de la Deuda	25.274	25.274	12.641	12.633	
	04		Intereses Deuda Externa	25.274	25.274	12.641	12.633	
			Saldo Final de Caja	1.000	1.000	-80.130	-558.543	
			Resultado del ejercicio					

8 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

9 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2006

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

(1) Durante el año 2006 aumentaron las licencias médicas respecto de las estimadas en función del comportamiento histórico de la institución, las que por ser principalmente maternales incrementan los montos debido al período de duración de éstas. Además se implementó un riguroso sistema de cobranza.

(2) Este presupuesto no se hizo efectivo ya que no se materializó la venta del vehículo institucional que se daría de baja el año 2006.

(3) El excedente presupuestario en este subtítulo se debe a un menor gasto en remuneraciones debido a que, por una parte, los primeros meses del año no se tuvo completa la dotación y por otra, al menor gasto en algunas glosas presupuestarias, particularmente horas extras.

(4) La menor ejecución del subtítulo 22 se concentra en el Programa de Fortalecimiento de la DNSC, Convenio-BID, en su fuente de financiamiento local, situación dada por las actividades licitadas los últimos meses del año cuyo gasto se materializará el año siguiente, nuevas licitaciones de las declaradas desiertas y reprogramación de algunas acciones producto de redefinición de objetivos y prioridades.

(5) La menor ejecución del subtítulo 24, ítem 03, asignación 001, Programa de Fortalecimiento de la DNSC, Convenio-BID, al igual que el subtítulo anterior, está dada por las actividades licitadas los últimos meses del año cuyo gasto se materializará el año siguiente, nuevas licitaciones de las declaradas desiertas y reprogramación de algunas acciones producto de redefinición de objetivos y prioridades.

(6) La menor ejecución del subtítulo 29 en el ítem 07 Programas informáticos, se debe a que no se ejecutaron totalmente actividades programadas y, en algunos casos, no se concretaron los pagos de desarrollos de sistemas en elaboración.

- Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos

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

Durante el año 2006, la Dirección Nacional del Servicio Civil centró su gestión, en tanto desarrollo de políticas de Recursos Humanos para los Servicios Públicos en tres materias: Código de Buenas Prácticas Laborales; Sistema de Capacitación y Sistema de Evaluación de Desempeño. Respecto de la primera materia, y como el organismo responsable de monitorear los avances y el cumplimiento del Instructivo Presidencial sobre Código de Buenas Prácticas Laborales, elaboró orientaciones políticas, técnicas y metodológicas, para la implementación del Código en la Administración Pública, comenzando con un diagnóstico en cada servicio para posteriormente definir un Plan Trienal cuyo objetivo es disminuir las brechas detectadas en el diagnóstico.

Por otra parte, y con el objetivo de fortalecer también la gestión de personas, se confeccionó las orientaciones generales para el diseño de políticas de Capacitación y Evaluación del Desempeño, enmarcadas en una Política Global de Recursos Humanos, enviándolas a los 186 servicios que formulan Programas de Mejoramiento de la Gestión en los sistemas mencionados.

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

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

Al respecto, durante el año 2006, la Dirección como Organismo Técnico Validador de los sistemas de Capacitación y de Evaluación del Desempeño, del Programa de Mejoramiento de la Gestión; evaluó y validó a 186 servicios públicos en estas materias, entregándoles asesoría en el desarrollo de ambos sistemas. También dio seguimiento y apoyo técnico en la implementación del sistema de gestión de calidad bajo la norma ISO 9001/2000, particularmente a 30 servicios en el sistema de capacitación y a 16 en el sistema de evaluación del desempeño.

En relación al seguimiento del Código de Buenas Prácticas Laborales - CBPL, el servicio entregó a 170 servicios adscritos a este instrumento, las instrucciones y asesoría para la realización del diagnóstico sobre estas materias en su institución. La tarea de supervisión y sistematización de éstos diagnósticos se hará durante el año 2007.

En relación al Premio Anual a la Excelencia Institucional, la Dirección Nacional como organismo responsable de su administración y otorgamiento, evaluó a 113 servicios que cumplían con los requisitos establecidos en el Reglamento para participar de este proceso.

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

Con el objetivo de aportar al conocimiento y experiencia en el diseño y gestión de políticas y programas públicos, al fortalecimiento de una cultura gerencial con perspectiva de equidad, eficiencia y calidad, además de contribuir a la consolidación de un lenguaje conceptual común entre los responsables del diseño y gestión de políticas y programas públicos, se concluyó el Programa de Formación en Gerencia Social y Políticas Públicas 2005 -2006, impulsado por este servicio en el marco de la formación y capacitación de gestión de RRHH. Este programa de formación para directivos públicos se impartió a través de 10 versiones, con un total de 345 participantes provenientes de todas las regiones del país. En su versión 2006 el Programa fue realizado para 175 personas, donde un 65 por ciento correspondió a participantes de regiones fuera de la Metropolitana.

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

Este producto estratégico tiene como objetivo la asesoría conducente a apoyar la gestión de los recursos humanos en los servicios públicos en sus distintos aspectos constitutivos, a través de la implantación de un Modelo de Gestión para el fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos. Así entonces, para desarrollar este producto, era necesario como punto de partida, realizar el Diagnóstico de las Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos pertenecientes a la Administración Civil del Estado, con el objetivo de identificar las fortalezas y debilidades de las mismas, resultados que sirvieran de base para implementar las estrategias y acciones de asesoría. Por tanto, se elaboró un Modelo de Unidad de RRHH, que considera y define los principales aspectos que debieran presentar las Unidades de Recursos Humanos, en términos de recursos disponibles, subsistemas de administración y gestión, e incidencia y posición dentro de la jerarquía de cada Servicio y se diseñó un Plan de fortalecimiento para las Unidades de Recursos Humanos 2006-2008 que se implementará gradualmente.

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

Con la gestión del año 2006, se avanzó a un 79% de servicios (78) incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública, SADP, de un universo de 99. De estos, 25 servicios y 157 cargos de primer y segundo nivel jerárquico ingresaron al sistema durante este período.

Durante el 2006 se han provistos o están en proceso de selección 33 cargos primer nivel jerárquico, alcanzando con esta cifra un 46 % de universo por proveer (98 cargos). Respecto del segundo nivel jerárquico, se han provisto o están en proceso 160 cargos, acumulando un 35% del total de cargos por proveer (651). En consecuencia, desde la vigencia del sistema de ADP, con un universo de 749 cargos (I y II nivel), se han concursado o están en proceso 272 de ellos, lo que equivale a un 36% del universo, concentrándose la ejecución de esta tarea principalmente durante el 2006 con un 26%, equivalente a 193 cargos.

Asimismo, durante el año 2006 han sido nombrados 32 directivos de I nivel y 57 de II nivel jerárquico respectivamente, cifras que sumadas a los nombramientos de años anteriores, alcanzan a 127 Altos Directivos Públicos seleccionados a través de este Sistema.

6.- Asesoría a concursos de terceros niveles.

El servicio apoyó, durante el año 2006, la realización de 197 llamados a concursos de tercer nivel, destinados a proveer 221 vacantes para la provisión de cargos de Jefes de Departamentos o jefaturas jerárquicas equivalentes en diversos servicios de la Administración del Estado. Cabe señalar que el universo de cargos de III nivel jerárquico corresponde a 1.768, de los cuales las vacantes concursadas en el año 2006 tuvo un incremento de un 163% en comparación al año 2005, aumentando de 84 vacantes concursadas durante el 2005, a 221 en el año 2006. Esto indica una decidida tendencia a la aplicación creciente de este sistema de provisión de cargos, lo que permite una mayor profesionalización de la carrera funcionaria y el perfeccionamiento de los mecanismos concursales.

7.- Modelo de Gerencia Pública

Durante el año 2006 se diseñó el Modelo de Gerencia Pública. Este diseño considera cuatro áreas temáticas, que corresponden al ciclo de vida laboral de Alto Directivo Público, posterior al proceso de selección y nombramiento de éste. Para el año 2007 se espera implementar, a lo menos, el programa de trabajo para dos áreas temáticas.

- **Cumplimiento de Compromisos Institucionales**

- **Informe de Programación Gubernamental**

La Dirección Nacional del Servicio Civil, ejecutó los compromisos adquiridos en la Programación Gubernamental (anexo 5), obtenido los siguientes resultados.

1. Objetivo Fortalecer el funcionamiento eficaz y eficiente de la dirección profesional en los organismos y servicios de la Administración Civil del Estado.

1.1 Producto Concursos de Altos Directivos Públicos solicitados a la Dirección Nacional del Servicio Civil. Realización del 100% de los concursos de de Altos Directivos Públicos solicitados durante el año 2006. Estos corresponden a 230, de las cuales un 45% se encuentran totalmente terminados (28 de I nivel y 76 de II nivel jerárquico, respectivamente) y 55% en proceso.

1.2 Producto Perfiles de Selección de cargos de Altos Directivos Públicos de los Servicios que se incluyan en SADP¹¹ en el 2006.

Durante el 2006 se elaboró el 100% de los perfiles de selección de los servicios que fueron incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública hasta el 30 de septiembre del 2006, esto es 3 servicios incorporados al sistema con 18 cargos de los cuales 3 corresponden a primer nivel jerárquico y 15 a segundo nivel jerárquico. No obstante lo anterior, se incorporaron 22 servicios posterior a septiembre del 2006, perfiles que están en ejecución.

1.3 Producto Programa de Postulación en Línea (PEL) operando y en mejoramiento.

Se ejecutó el mejoramiento tecnológico en el sistema de postulación en línea (SPEL), que permite el registro de antecedentes y la postulación a través de la página Web institucional, herramienta que esta accesible las 24 horas del día. Desde la puesta en operación del sistema de postulación en línea, marzo 2006, el número de candidatos/as a cargos de Alta Dirección Pública, hasta diciembre de 2006, fue de 15.600 personas, el doble de postulaciones de las recibidas hasta antes de la incorporación de la tecnología

2. Objetivo Promover y poner en marcha iniciativas, políticas, programas, acciones y reformas dirigidas al mejoramiento de la gestión del empleo y el desarrollo de las personas en el sector público.

2.1 Producto Cinco versiones del Diplomado en Gerencia Social y Política Públicas, financiado por la Dirección Nacional del Servicio Civil y ejecutado por FLACSO-Chile.

Concluido Programa de Formación en Gerencia Social y Políticas Públicas 2005-2006, para directivos públicos, y orientado a aportar conocimiento y experiencia en el diseño y gestión de políticas y programas públicos, para el fortalecimiento, de una cultura gerencial con perspectiva de equidad, eficiencia y calidad, con la ejecución de las cinco versiones programadas para el año 2006. Se presentaron 544 postulantes al diplomado para una cobertura de 175 cupos. Se graduaron la totalidad de ellos (43% mujeres), con un 65% de seleccionados de regiones.

¹¹ SADP: Sistema de Alta Dirección Pública.

3. Objetivo Impulsar la profesionalización y el fortalecimiento de las unidades de recursos humanos en los organismos públicos.

3.1 Productos Diseño y aplicación de una estrategia de asesoría a las unidades de RR HH diagnosticadas. Realización del primer Diagnóstico de las Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos pertenecientes a la Administración Civil del Estado, con el objetivo de identificar las fortalezas y debilidades de las mismas, como punto de partida para diseñar e implementar estrategias y acciones para fortalecer la modernización y profesionalización, el cual se difundió 100% de los servicios diagnosticados. Además se elaboró y puso en marcha un plan de fortalecimiento de las Unidades de RR.HH. 2006-2008, a partir de los resultados del diagnóstico de dichas unidades. Destaca el Primer Encuentro Nacional de Jefaturas y Encargados de Unidades de Recursos Humanos del Sector Público, con la participación de más de 200 funcionarios de 160 servicios públicos.

3.2 Producto Evaluación del Sistema de Calificación de Desempeño Individual y elaboración de propuesta de mejoramiento.

Debido a una redefinición del Estudio de Evaluación del Sistema de Calificación de Desempeño Individual, fueron modificadas las Bases Técnicas y aumentó el presupuesto asociado. La redefinición de los términos de referencia implicó que la Licitación fuera ingresada al portal Chile compra a fines de diciembre 2006. La recepción de ofertas está programada para febrero 2007. Inicio de Estudio: marzo 2007.

4. Objetivo Asesorar a los organismos públicos, apoyándoles en el mejoramiento de la gestión de sus recursos humanos

4.1 Producto Propuesta de reglamento de Comités Bipartitos de Capacitación.

Elaborada versión final de la propuesta de Reglamento para el funcionamiento de los Comités Bipartitos de Capacitación.

4.2 Producto Sistema Integrado de Información de la Administración Pública, para la elaboración de estadísticas, reportes e informes de Alta Dirección, carrera funcionaria, remuneraciones, dotación, entre otros.

En ejecución consultoría de la Universidad de Chile para la elaboración de diseño lógico del Sistema Integrado de la Administración Pública, finalizada la fase correspondiente al año 2006 con el 1er Informe de Avance del Diseño de la Estructura Operacional conceptual de la DNSC, que incluye las diversas tecnologías de apoyo orientadas a la integración de la información.

- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones¹² Evaluadas¹³

El Servicio no tiene programas evaluados en el período comprendido entre los años 1999 y 2006.

¹² Instituciones que han sido objeto de una Evaluación Comprehensiva del Gasto.

¹³ Los programas a los que se hace mención en este punto corresponden a aquellos evaluados en el marco del Programa de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

- **Avances en Materias de Gestión Interna**

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

La Dirección Nacional del Servicio Civil, desarrolla Programa de Mejoramiento de la Gestión nivel básico, en atención a que dio inicio hace tres años a la implementación de dicho programa en el servicio. Durante el año 2006 se logró el cumplimiento del 100% del programa. A continuación se presenta el análisis por área de mejoramiento y respectivos sistemas.

1. Recursos Humanos.

1.1. Sistema Capacitación.

Se ejecutaron las cuatro etapas comprometidas para este sistema, destacándose, entre otras actividades, el funcionamiento del Comité Bipartito con reuniones periódicas; el desarrollo del plan de capacitación que estuvo orientado básicamente a fortalecer las áreas estratégicas del servicio y al cumplimiento de los requisitos de capacitación de los distintos sistemas del PMG; la elaboración del documento sobre Políticas de Capacitación; y el levantamiento de perfiles por competencias que apoyó la diseño del plan de capacitación 2007.

1.2. Sistema Higiene y Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo

Este sistema ejecutó las tres etapas comprometidas. Entre sus principales logros está el funcionamiento permanente y consolidado del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, con reuniones mensuales; la implementación del Plan anual de Prevención de Riesgos y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo, donde se destaca la realización de 5 cursos de capacitación para el personal, los cuales estuvieron orientados a las áreas de seguridad y prevención; la adquisición de materiales de emergencia y la implementación de señalética de evacuación. Así entonces, el trabajo realizado por el servicio a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, fue reconocido por el Instituto de Normalización Previsional, Sector Activo, a través de la entrega del premio "Buenas Prácticas Preventivas", otorgado en diciembre del 2006.

1.3. Sistema Evaluación de Desempeño

Se cumplió con la totalidad de los requisitos contemplados para la etapa dos de este sistema. El Servicio cuenta con un Reglamento Especial de Calificaciones aprobado mediante decreto supremo y publicado en el diario oficial el año 2005. Durante el 2006 se fortaleció la difusión de éste a todos los funcionarios/as; se realizó elección de representantes de los funcionarios/as ante la Junta Calificadora y la capacitación de los evaluadores y preevaluadores, que permitió realzar el proceso de evaluación de desempeño correspondiente al año 2006 sin reparos.

2. Atención a Usuarios (OIRS, Gobierno Electrónico)

2.1. Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS

Durante el 2006, se fortaleció el Modelo Integral de Atención de Usuarios/as, a través de distintas acciones. Entre ellas destaca, el mejoramiento tecnológico de la OIRS virtual, al instalarse un nuevo administrador de

solicitudes en base al programa X Ware OIRS, que automatiza el envío de correos, avisos y respuestas, permite obtener informes y estadísticas y facilita el flujo interno disminuyendo los tiempos de respuesta y mejorando el acceso a los usuarios/as y clientes para realizar sus consultas, reclamos y sugerencias. Así también se capacitó a los funcionarios/as, a cargo de responder solicitudes ciudadanas en temas como técnicas de atención de usuarios(as), Ley 19.880, Tolerancia y NO discriminación, el nuevo Sistema Integral de Atención de Usuarios/as y sistema informático implementado con el objetivo de contribuir para atender público. Por último se equipó oficina de OIRS presencial y se implementó un mensaje de espera telefónica, promoviendo la utilización de la OIRS virtual como canal de contacto con el servicio.

2.2. Gobierno Electrónico.

Durante el año 2006, se actualizó el diagnóstico y el Plan de Trabajo, correspondientes a las etapas I y II del sistema. De acuerdo a la etapa III se implementaron los proyectos de aplicación tecnológica en la provisión de productos y servicios, el área de soporte y los dispositivos de comunicación con los usuarios/as. Entre los proyectos que se desarrollaron durante el año 2006 y que se encuentran en funcionamiento, y considerando su alta relevancia estratégica se pueden mencionar los siguientes: Sistema Validador de PMG Evaluación de Desempeño SEDP, Sistema Validador de PMG capacitación SISPUBLI, Sistema de Postulación en Línea SPEL, Pagina Web y OIRS.

3. Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada.

3.1. Planificación y Control de Gestión.

El servicio cumplió con la etapa tres comprometida para este sistema. Destaca el proceso de revisión y análisis de la misión, los objetivos y los productos institucionales, con la participación del equipo directivo y funcionarios/as, teniendo como resultado un rediseño de las definiciones estratégicas para el período 2006-2010, que orientó las actividades programadas y estableció las directrices en la preparación del Presupuesto para el año 2007. Correspondió también poner en funcionamiento el Sistema de Información para la Gestión, SIG, realizando las mediciones de indicadores en los períodos establecidos y adecuaciones de los mismos, actividad que permitió tener una visión global de la institución, de sus necesidades y desempeño, toda información relevante para el proceso de toma de decisiones de los distintos niveles jerárquicos.

3.2. Auditoría Interna.

En este sistema se dio cumplimiento a las 3 etapas comprometidas para este sistema. Se ejecutó el Plan Anual de Auditoría, focalizándose éste en materias tales como: sistema de concursabilidad de la Alta Dirección Pública, Validación Sistema de Capacitación y Evaluación de desempeño, Convenio de Desempeño Colectivo y Programa de Mejoramiento de Gestión. Así también, se elaboró diagnóstico mediante matriz de riesgo institucional, de acuerdo a instrucciones del CAIGG.

3.3. Gestión Territorial Integrada

Se ejecutaron las etapas I, II y III consistente en la elaboración de un Diagnóstico, Plan de trabajo e Implementación del mismo, tanto para los productos estratégicos en que se aplicaba la perspectiva territorial como en los sistemas de información. Entre otras acciones destaca la aplicación de la perspectiva territorial para el acceso y provisión de los Concursos de Altos Directivos Públicos, mediante el diseño y aplicación de un

sistema integral de difusión y comunicación (publicación en diarios regionales, según corresponda), y en la disminución de las diferencias regionales en materia de capacitación (acceso, calidad) mediante la discriminación positiva (asignación de puntaje adicional) en la postulación a cada versión del Diplomado en Gerencia Social y Política Públicas gestionado por esta Dirección.

4. Administración Financiera (Compras y Financiero Contable)

4.1. Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público (SCCP).

En este sistema se cumplió con todas las actividades y requisitos técnicos comprometidos en la etapa VI. Al respecto, cabe citar la implementación del modelo de mejoramiento continuo para la gestión de abastecimiento de la DNSC, que involucra, la actualización del diagnóstico de los procesos de adquisición; levantamiento y formalización de todos los procesos, evaluación de la gestión de compras y de contratos, la elaboración, ejecución y evaluación del plan anual de compras, la implementación de proyectos de gestión de abastecimiento, el levantamiento de competencia de los distintos perfiles y la capacitación del equipo de la unidad de compras y contrataciones, entre ellas el Diplomado en gestión de abastecimiento y la entregada por Chile compra referente al uso del sitio, factura electrónica y normativa de compras y contrataciones.

4.2. Sistema Administración Financiero Contable.

Contempló la ejecución de la totalidad de los requisitos técnicos diseñados para la cuarta etapa comprometida. En efecto, el Servicio contó con el equipo de trabajo competente en procesos financiero-contables, y con los cursos de contabilidad gubernamental aprobado ante Contraloría General de la República. También cumplió con la entrega oportuna de los Informes de Gestión Financiera ante el citado organismo contralor y Dipres, con las exigencias de contenido, oportunidad, calidad y pertinencia de la información requerida, así como con la generación de información complementaria para el análisis financiero. Adicionalmente a los requisitos de esta etapa, el Servicio se encuentra incorporado desde el 2005 a la Plataforma informática SIGFE, operando con todas las exigencias de este sistema.

5. Enfoque de Género.

Se cumplió la totalidad de los requisitos técnicos establecidos para la etapa tres comprometida en este período. Cabe señalar que se actualizó el diagnóstico y el Plan de Trabajo considerando las nuevas definiciones estratégicas 2006-2010. Se implementó el Plan de trabajo, donde el énfasis estuvo en la difusión y seguimiento de la puesta en marcha del Código de Buenas Practicas Laborales y en la aplicación de un sistema integral de difusión y comunicación sobre los concursos de altos directivos públicos con información explícita relativa a la participación de hombres y mujeres en estos procesos.

Ver información complementaria en anexo N° 6 Cumplimiento Programa Mejoramiento de Gestión 2006.

- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

La Dirección Nacional del Servicio Civil, mediante la Resolución Exenta N° 1101 del 30.11.05 definió los Convenios de Desempeño Colectivos del servicio para el año calendario 2006, fijando un total de 4 equipos de trabajo considerando la dotación existente (planta y contrata) y bajo el criterio de funcionalidad. Estos equipos son: Dirección, Subdirección de Alta Dirección Pública, Subdirección de Desarrollo de las Personas y División de Gestión Interna.

El cumplimiento global de compromisos correspondiente a los equipos de trabajo presentan un promedio de un 98.8%. De los cuatro equipos de este Servicio, tres de ellos lograron un 100% y un equipo logró un 95%.

En general los compromisos de gestión de la dirección han contribuido, por una parte, con el desarrollo de los ámbitos, objetivos y productos estratégicos, y por otra al mejoramiento de los productos de gestión interna. Respecto de los primeros, destaca el cumplimiento de los desafíos referidos al Sistema de Alta Dirección Pública, específicamente al logro de la impecabilidad en la selección de altos directivos públicos, a través del rediseño de los procesos y la aplicación de tecnologías que han favorecido la disminución de los tiempos de este proceso y la calidad de atención a los usuarios/as.

Así también, en el área de modernización y gestión estratégica de los RRHH, particularmente, en lo relativo al fortalecimiento de la Unidades de RRHH, la realización del primer diagnóstico de estas unidades en el sector público, fue un gran avance para definir las estrategias a implementar en estas materias. Otra acción relevante fue el desarrollo de actividades de formación y capacitación para directivos públicos, a través del diploma en Gerencia Social y Políticas Públicas.

Finalmente, los logros en el área de gestión interna se focalizaron en el mejoramiento de los procesos administrativos asociados a compras de bienes y servicios, control de inventarios, gestión de documentación interna y externa, soporte informático, y suministro del equipamiento y materiales a los clientes internos para el desarrollo de sus funciones; en la disminución de los tiempos de respuestas para los reclamos, consultas y sugerencias a través de la OIRS virtual y el eficiencia en la ejecución del gasto presupuestaria respecto del año anterior.

- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales

El servicio no incorpora otro tipo de incentivos remuneracionales.

- Otras Materias de Gestión

1.- Desarrollo proceso de planificación estratégica: en el primer período de año 2006, la institución desarrolló un proceso de planificación estratégica, con la colaboración de directivos y todo el personal de la institución. Al respecto, a través de actividades de asesoría y capacitación en instrumentos y metodologías de planificación estratégica y organizacional, dirigidos hacia el análisis y revisión del quehacer de la Dirección Nacional del Servicio Civil, se redefinieron las orientaciones estratégicas 2006-2010, las líneas de acción, los desafíos y compromisos de gestión asociados y en sintonía con las prioridades gubernamentales de la nueva administración. De esta manera, se sentaron las bases para la gestión del período y el alineamiento institucional.

2.- Diseño e implementación de estrategia y procedimiento de trabajo: Durante el año 2006 la Dirección Nacional del Servicio Civil ejecutó un estudio para el diseño de procesos, validación de procedimientos de trabajo e implementación de nuevos procesos vinculados tanto de los productos estratégicos como los de gestión interna de la organización. El estudio consistió en diagnosticar la situación inicial de la institución en estas materias e identificar aquellos procesos o secuencias de ellos que provocaban ineficiencias, así como diseñar e implementar nuevos procesos para establecer mejoras a través de la aplicación de tecnologías de hardware y/o software.

El trabajo se realizó incorporando la aplicación de conceptos y herramientas conducentes a la operacionalización de los procedimientos con altos estándares de calidad de servicio, transparencia en la satisfacción de requerimientos internos y externos, con alto grado de eficiencia en la gestión y, al mismo tiempo estrechamente pegado a todas las normas y leyes que nos rigen.

De acuerdo a lo anterior, los productos obtenidos fueron el levantamiento, diseño y mapa de proceso de todas las áreas de gestión y diseño de estrategia futura de trabajo para el mejoramiento de ellos. Especial atención demandó el sistema de postulación, SPEL de la Alta dirección pública respecto de su validación y auditoría.

4. Desafíos 2007

La gestión 2007 de la Dirección Nacional del Servicio Civil en los dos los ámbitos de acción en que se focalizan los objetivos estratégicos del Servicio, comprometen los siguientes desafíos:

1. Modernización y gestión estratégica de Recursos Humanos:

- a) Diseño e Implementación de un Modelo de Gestión Estratégica de los Recursos Humanos para el sector público, de tal forma, de fortalecer y consolidar en los servicios públicos procesos de gestión de recursos humanos que efectivamente constituyan un eje de la gestión institucional.
- b) Diseño e implementación del sistema de seguimiento de la aplicación del Código de las Buenas Prácticas Laborales. A esta Dirección, le corresponde como organismo técnico, monitorear el cumplimiento del Instructivo Presidencial sobre la materia, especialmente, en lo referido a la formulación y ejecución del Plan Trienal.
- c) Implementación de la 1ra versión de Diplomado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos en el marco de un programa bianual de capacitación para encargados de Unidades de Recursos Humanos. Para el primer semestre del año 2007 se contempla el inicio de este programa de formación cuya cobertura pretende alcanzar a 245 funcionarios públicos pertenecientes a la totalidad de la Administración Civil del Estado, y cuya implementación se proyecta hasta el final del primer semestre del año 2008.
- d) Continuación de la implementación del Plan de Fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos. Durante el año 2007 se desarrollará la segunda etapa de este plan, que contempla, entre otros aspectos, el desarrollo del segundo encuentro de jefaturas y encargados de Recursos Humanos y el portal Web de comunidad de Recursos Humanos.
- e) Realización de dos estudios que permitirían apoyar la gestión de Recursos Humanos en lo relativo a la informatización de procesos para las unidades de Recursos Humanos y mejorar el sistema de calificación de desempeño individual del sector público.
- f) Evaluación del grado de avance de la aplicación del sistema de concursos desde la promulgación de la Ley del Nuevo Trato Laboral, en lo relativo a los concursos de promoción, ingresos y tercer nivel jerárquico.

2.- Implementación y desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública:

- a) Asesoría Técnica al Ejecutivo en la tramitación del Proyecto de Ley que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública. En el marco de la Agenda de Probidad, Transparencia, Calidad de la Política y Modernización del Estado, se ha enviado al Parlamento un proyecto de ley destinado a perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública y cuyos objetivos centrales son ampliar su ámbito de aplicación; reformular la estructura y organización del Consejo de Alta Dirección Pública, y mejorar aspectos procedimentales del Sistema.
- b) Incorporación de 21 servicios públicos al Sistema de Alta Dirección Pública en el contexto de la reducción del plazo de gradualidad de la incorporación de los servicios adscritos al sistema.
- c) Ejecución de Concursos de Altos Directivos Públicos solicitados a la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- d) Diseño y puesta en marcha de un sistema de inducción de los Altos Directivos Públicos incorporados mediante el Sistema de Alta Dirección Pública, con el objetivo de perfeccionar el ingreso de los directivos a cargos claves y facilitar su adaptación a la Administración Pública.
- e) Diseño e implementación de un modelo y herramientas metodológicas para la elaboración de Convenios de Desempeños de Altos Directivos Públicos, que permita consolidar dicho instrumento como un herramienta de gestión directiva en concordancia con las metas y desafíos del Servicio.

5. Anexos

- Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006
- Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera
- Anexo 3: Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006
- Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño
- Anexo 5: Programación Gubernamental
- Anexo 6: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006
- Anexo 7: Transferencias Corrientes
- Anexo 8: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos
- Anexo 9: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 10: Proyectos de Ley

• **Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006**

Cuadro 4								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁴ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁵ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁶ (M\$)	Notas
			45					
			INGRESOS	3.340.291	3.949.685	3.261.230	48.782	
08			Otros Ingresos	7.210	21.931	27.885	-5.954	(1)
09			Aporte Fiscal	2.686.615	2.686.615	2.673.982	12.633	
	01		Libre	2.661.341	2.661.341	2.661.341	0	
	03		Servicio de la Deuda Externa	25.274	25.274	12.641	12.633	
10			Venta de activos no Financieros	0	5.000	0	5.000	(2)
14			Endeudamiento	596.466	596.466	559.363	37.103	
	02		Endeudamiento Externo	596.466	596.466	559.363	37.103	
15			Saldo Inicial de Caja	50.000	639.673		0	
			GASTOS	3.340.291	3.949.685	3.341.360	48.782	
21			Gastos en Personal	1.509.731	1.619.731	1.515.863	103.868	(3)
22			Bienes y Servicios de Consumo	756.743	1.079.457	887.161	192.296	(4)
24			Transferencias Corrientes	991.923	1.004.514	829.006	175.508	
	01		Transferencias al Sector Privado	395.457	408.048	347.937	60.111	
		002	Fondo Becas Ley N° 19.618	7.918	17.918	7.552	10.366	
		003	Fondo Becas Ley N° 19.882	150.639	153.230	110.385	42.845	
		005	Prog. De Formación en gerencia Social	236.900	236.900	230.000	6.900	
	03		A otras Entidades Públicas	596.466	596.466	481.069	115.397	(5)
		001	Programa de Fortalecimiento - BID	596.466	596.466	481.069	115.397	
29			Adquisición de Activos no Financieros	55.620	219.709	96.689	123.020	(6)
	03		Vehículos	0	12.560	12.180	380	
	04		Mobiliario y Otros	6.180	31.180	17.349	13.831	
	05		Maquinas y Equipos	0	15.000	2.126	12.874	
	06		Equipos Informáticos	10.300	30.300	30.237	63	
	07		Programas Informáticos	39.140	130.669	34.797	95.872	
34			Servicio de la Deuda	25.274	25.274	12.641	12.633	
	04		Intereses Deuda Externa	25.274	25.274	12.641	12.633	
			Saldo Final de Caja	1.000	1.000	-80.130	-558.543	
			Resultado del ejercicio					

14 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

15 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2006

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

(1) Durante el año 2006 aumentaron las licencias médicas respecto de las estimadas en función del comportamiento histórico de la institución, las que por ser principalmente maternales incrementan los montos debido al período de duración de éstas. Además se implementó un riguroso sistema de cobranza.

(2) Este presupuesto no se hizo efectivo ya que no se materializó la venta del vehículo institucional que se daría de baja el año 2006.

(3) El excedente presupuestario en este subtítulo se debe a un menor gasto en remuneraciones debido a que, por una parte, los primeros meses del año no se tuvo completa la dotación y por otra, al menor gasto en algunas glosas presupuestarias, particularmente horas extras.

(4) La menor ejecución del subtítulo 22 se concentra en el Programa de Fortalecimiento de la DNSC, Convenio-BID, en su fuente de financiamiento local, situación dada por las actividades licitadas los últimos meses del año cuyo gasto se materializará el año siguiente, nuevas licitaciones de las declaradas desiertas y reprogramación de algunas acciones producto de redefinición de objetivos y prioridades.

(5) La menor ejecución del subtítulo 24, ítem 03, asignación 001, Programa de Fortalecimiento de la DNSC, Convenio-BID, al igual que el subtítulo anterior, está dada por las actividades licitadas los últimos meses del año cuyo gasto se materializará el año siguiente, nuevas licitaciones de las declaradas desiertas y reprogramación de algunas acciones producto de redefinición de objetivos y prioridades.

(6) La menor ejecución del subtítulo 29 en el ítem 07 Programas informáticos, se debe a que no se ejecutaron totalmente actividades programadas y, en algunos casos, no se concretaron los pagos de desarrollos de sistemas en elaboración.

• Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera

Cuadro 5 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹⁷			Avance ¹⁸ 2006/ 2005	Notas
			2004	2005	2006		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{19} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%	71,4%	66%	67%	98%	
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)} / \text{Dotación efectiva}^{20}]$	M\$	19.799	29.978	32.908	91%	
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 24}^{21} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%		9%	20%	222 %	(1)
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{22} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$			0	0	0	

(1) El incremento del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación se debe a que se ejecuto en gran parte el proyecto BID de acuerdo a las actividades comprometidas.

17 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,0655 para 2004 a 2006 y de 1,0339 para 2005 a 2006.

18 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.

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

20 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.

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

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

- Anexo 3: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006**

Cuadro 6 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2006										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2006	Cumple SI/NO ²³	% Cumplimiento ²⁴	Notas
				2004	2005	2006				
Asesoría y Consultoría a Servicios Públicos	Porcentaje de becarios de pre-grado y post-título, con nivel de percepción "Satisfactorio / Muy satisfactorio", respecto a la calidad del servicio de entregado por la DNSC. Enfoque de Género: No	(N° de Becarios con nivel de percepción "Satisfactorio / Muy satisfactorio"/N° total de becarios que responden encuesta)*100	%	SI	85	NM	90	--	0	(*)
Asesoría y Consultoría a Servicios Públicos	Porcentaje de asesorías realizadas sobre el sistema de Evaluación de Desempeño del PMG. Enfoque de Género: No	(Total de asesoría en el período t/Total de asesorías solicitadas respecto del sistema de evaluación de desempeño del PMG en el período t)*100	%	NC	NC	100	90	Si	111	
Asesoría y Consultoría a Servicios Públicos	Porcentaje de asesorías realizadas sobre el sistema de Capacitación del PMG. Enfoque de Género: No	(Total de asesoría en el período t/Total de asesorías solicitadas respecto del sistema de Capacitación del PMG en el período t)*100	%	NC	NC	100	90	Si	111	
Asesoría y Consultoría a Servicios Públicos	Porcentaje de ejecución del Fondo Concurrible para asesoría a concursos. Enfoque de Género: No	(Ejecución efectiva del Presupuesto del Fondo Concurrible/Presupuesto anual inicial asignado)*100	%	NC	NC	0	75	No	0	(**)

23 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2005 es igual o superior a un 95% de la meta.

24 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2005 en relación a la meta 2005.

Cuadro 6
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2006

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2006	Cumple SI/NO ²³	% Cumplimiento ²⁴	Notas
				2004	2005	2006				
**Programa de fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos.	Grado de elaboración de Propuesta con estrategia de intervención de las Unidades de RRHH en servicios públicos programada. Enfoque de Género: No	(Elaboración de Propuesta con Estrategia de Intervención en las Unidades de RRHH/Elaboración de Propuesta con Estrategia de Intervención en las Unidades de RRHH programada)*100	%	NC	NC	100	100	Si	100	
Programa de Formación de directivos y funcionarios públicos	Porcentaje de ejecución del Programa de formación dirigido a III niveles y Encargados de Recursos Humanos. Enfoque de Género: No	(N° de actividades de formación ejecutadas en el período t/N° de actividades programadas en el período t)*100	%	NC	100	100	100	Si	100	
Certificación de la oferta de capacitación y formación para directivos y funcionarios públicos.	Elaboración de una Propuesta Metodológica para la Certificación de Ofertas de Capacitación y Formación. Enfoque de Género: No	(Elaboración de "Diseño de metodología para la Certificación de Ofertas de Capacitación y Formación"/Actividad programada)*100	%	NC	NC	0	100	No	0	(***)
Desarrollo de la participación	Elaboración de una Propuesta de política para enfrentar la situación de discapacidad en el sector público. Enfoque de Género: No	(Cumplimiento de la actividad "Propuesta de política para enfrentar la situación de discapacidad en el sector público"/Actividad programada)*100	%	NC	100	0	100	No	0	(****)
Concursos Públicos de Directivos Públicos	Porcentaje de Perfiles de Selección de Altos Directivos presentados a la DNSC, respecto al total de perfiles de los cargos de I y II nivel jerárquico incluido en el SADP. Enfoque de Género: No	(Total de Perfiles de Selección de Altos Directivos presentados a la DNSC en el año respectivo/Total de perfiles de selección de los cargos de I y II nivel jerárquico que deben ser incluidos en el SADP en el año respectivo)*100	%	NM	100	100	100	Si	100	

Cuadro 6
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2006

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2006	Cumple SI/NO ²³	% Cumplimiento ²⁴	Notas
				2004	2005	2006				
Concursos Públicos de Directivos Públicos	Porcentaje de nóminas de candidatos preseleccionados presentados al Consejo de Alta Dirección Pública o al Comité de Selección. Enfoque de Género: No	(Total de nóminas de candidatos preseleccionados presentadas al CADP o al Comité de Selección, en el periodo t/Total de Concursos convocados por la DNSC en el periodo t)*100	%	100	100	100	100	Si	100	
Concursos Públicos de Directivos Públicos	Tiempo promedio de duración de los concursos de II nivel jerárquico desde la publicación de convocatorias hasta la presentación de nóminas de candidatos al comité de selección, de los concursos finalizados entre el 01-01 y el 31-12 Enfoque de Género: No	(Sumatoria de (Nº de días desde la publicación hasta la presentación de nóminas de candidatos preseleccionados al comité de selección, de los concursos de II nivel finalizados entre el 01-01 y el 31-12)/Nº de concursos finalizados entre 01-01 y 31-12)	días	95	90	68	95	Si	141	(1)
Concursos Públicos de Directivos Públicos	Tiempo promedio de duración de los concursos de cargos de I nivel jerárquico desde la publicación de convocatorias hasta la presentación de nóminas de candidatos preseleccionados al CADP, de los concursos finalizados entre el 01-01 y el 31-12 Enfoque de Género: No	(Sumatoria de (Nº de días desde la publicación hasta la presentación de nóminas de candidatos preseleccionados al CADP, de los concursos de I nivel finalizados entre el 01-01 y el 31-12)/Nº de concursos finalizados entre 01-01 y 31-12)	días	NC	90	68	95	No	72	(2)
Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio:								64 %		
Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas:								0 %		
Porcentaje de cumplimiento global del servicio:								64 %		

Notas

(1) El sobrecumplimiento de la meta obedece principalmente a mejoramientos en los procesos y al apoyo tecnológico en estas materias.

(2) El sobrecumplimiento de la meta obedece principalmente a mejoramientos en los procesos y al apoyo tecnológico en estas materias.

(*) Indicador no fue medido durante el año 2006, ya que fue concebido para medir la fase de postulación a las becas, proceso que se desarrolló el año 2004 y 2005, y cuya medición se hizo el 2005, año en que termina esta fase. Actualmente solo se renueva la beca para quienes aun no han terminado su proceso de formación. Indicador eliminado del SIG y formulario H 2006.

(**) El Plan Operativo Anual, POA, 2006 (diseñado año 2005) del Programa de Fortalecimiento Institucional, financiamiento BID, consideraba en el Componente 3 del Plan: "Apoyo a la Modernización y Profesionalización de la Gestión RRHH de la Administración Civil del Estado", la ejecución del Fondo Concursable. No obstante, las prioridades del año 2006 se reorientaron hacia el desarrollo de los Componente 1: "Fortalecimiento de la Capacidad de Gestión de la DNSC" y Componente 2: "Apoyo a la Implementación del Sistema de Alta Dirección Pública" del Plan, modificándose el POA 2006 en el cual no se contempló la ejecución del fondo.

(***) Este indicador fue eliminado del SIG y Formulario H 2006 ya que el producto estratégico que mide no forma parte de las nuevas orientaciones estratégicas del Servicio.

(****) Este indicador fue eliminado del SIG y Formulario H 2006, ya que la materia que mide no corresponde al quehacer institucional.

• Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 7									
Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2006									
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Avance ²⁵ 2006/ 2005	Notas	
				2004	2005	2006			
Supervisión de prácticas laborales e instrumentos relativos a la gestión de RR HH en el sector público	Promedio de actividades de seguimiento y evaluación de sistema de RR HH en servicios públicos, respecto del total de servicios públicos adscritos a supervisión	(total de actividades de seguimiento y evaluación del sistema de recursos humanos en servicios públicos año t/ total de servicios públicos adscritos a supervisión en el año t)	n.m	1	2	200%	(1)		
Formación y capacitación en gestión de RRHH para los servicios públicos	Porcentaje de ejecución del gasto en programas de capacitación	(Monto de ejecución del gasto en programas de capacitación /Monto gasto total asignado)*100	%	n.m	100%	100%	100%		
Modelo de de Gerencia Pública	Porcentaje de asesorías en Convenio de Desempeño efectuadas al Ministro o Jefe Superior de servicio respecto de total de Directivos nombrados entre el 01-01 al 30-09	(Total de asesorías efectuadas a la autoridad superior del servicio el período t/Total de nombramientos de Altos directivos Públicos efectuados en el período t)	%		100%	100%	100%		
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 durante el año.	((Total de asesorías sobre concursos de tercer nivel realizadas en año t/Total de concursos de tercer nivel publicados en el diario oficial en el año t)*100)			87 %	82 %	94%	(2)	

(1)El aumento del resultado del indicador 2006, respecto del 2005, esta relacionado con el cumplimiento de la meta establecida para ese año respecto de realizar el seguimiento del sistema de Capacitación y Evolución de desempeño

(2)Si bien el resultado del indicador muestra que hubo una disminución respecto del año 2005, la meta del año 2006 fue superada en un 2%

²⁵ 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.

• Anexo 5: Programación Gubernamental

Cuadro 8 Cumplimiento Programación Gubernamental año 2006			
Objetivo ²⁶	Producto ²⁷	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación ²⁸
Fortalecer el funcionamiento eficaz y eficiente de la dirección profesional en los organismos y servicios de la Administración Civil del Estado.	Concursos de Altos Directivos Públicos solicitados a la Dirección Nacional del Servicio Civil.	Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos).	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: ALTO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Fortalecer el funcionamiento eficaz y eficiente de la dirección profesional en los organismos y servicios de la Administración Civil del Estado.	Perfiles de Selección de cargos de Altos Directivos Públicos de los Servicios que se incluyan en SADP ²⁹ en el 2006.	Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos).	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: MEDIO 3º Trimestre: MEDIO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Fortalecer el funcionamiento eficaz y eficiente de la dirección profesional en los organismos y servicios de la Administración Civil del Estado.	Programa de Postulación en Línea (PEL) operando y en mejoramiento.	Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos).	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Promover y poner en marcha iniciativas, políticas, programas, acciones y reformas dirigidas al mejoramiento de la gestión del empleo y el desarrollo de las personas en el sector público.	Cinco versiones del Diplomado en Gerencia Social y Política Públicas, financiado por la Dirección Nacional del Servicio Civil y ejecutado por FLACSO-Chile	Formación y Capacitación en Gestión de RRHH para los servicios públicos	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: ALTO 3º Trimestre: ALTO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Impulsar la profesionalización y el fortalecimiento de las unidades de recursos humanos en los organismos públicos.	Diseño y aplicación de una estrategia de asesoría a las unidades de RR HH diagnosticadas.	Asesoría en soportes y sistemas de gestión de RRHH para servicios públicos	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: MEDIO 3º Trimestre: BAJO 4º Trimestre: ALTO
Impulsar la profesionalización y el fortalecimiento de las unidades de recursos humanos en los organismos públicos.	Evaluación del Sistema de Calificación de Desempeño Individual y elaboración de propuesta de mejoramiento.	Asesoría en soportes y sistemas de gestión de RRHH para servicios públicos	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: BAJO 4º Trimestre: BAJO
Asesorar a los organismos públicos, apoyándoles en el mejoramiento de la gestión de sus recursos humanos.	Propuesta de Reglamento de Comités Bipartitos de Capacitación	Supervisión de prácticas laborales e instrumentos relativos a la gestión de recursos humanos en el sector público.	1º Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO

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

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

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

29 SADP: Sistema de Alta Dirección Pública.

Cuadro 8
Cumplimiento Programación Gubernamental año 2006

Objetivo ²⁶	Producto ²⁷	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación ²⁸
Asesorar a los organismos públicos, apoyándoles en el mejoramiento de la gestión de sus recursos humanos.	Sistema Integrado de Información de la Administración Pública, para la elaboración de estadísticas, reportes e informes de Alta Dirección, carrera funcionaria, remuneraciones, dotación, entre otros.	Supervisión de prácticas laborales e instrumentos relativos a la gestión de recursos humanos en el sector público.	1° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN 2° Trimestre: CUMPLIDO 3° Trimestre: CUMPLIDO 4° Trimestre: CUMPLIDO

- Anexo 6: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de La Gestión 2006**

Cuadro 9 Cumplimiento PMG 2006										
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				▣			ALTA	12%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo			▣				MEDIANA	6%	✓
	Evaluación de Desempeño		▣					MEDIANA	8%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Atención a Cliente(a)s, Usuario(a)s y Beneficiario(a)s			▣				ALTA	10%	✓
	Gobierno Electrónico			▣				MENOR	5%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión			▣				MEDIANA	9%	✓
	Auditoría Interna			▣				ALTA	12%	✓
	Gestión Territorial			▣				MEDIANA	7%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público						▣	ALTA	13%	✓
	Administración Financiero-Contable				▣			ALTA	13%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género			▣				MENOR	5%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 100,00%

Cuadro 10 Cumplimiento PMG años 2003 – 2005			
	2003	2004	2005
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	s.i.	100%	100%

- **Anexo 7: Transferencias Corrientes³⁰**

Cuadro 11					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2006 ³¹ (M\$)	Presupuesto Final 2006 ³² (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ³³	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal	70.000	70.000	37.993	32.007	
Bienes y Servicios de Consumo	426.466	426.466	384.899	41.567	
Inversión Real	100.000	100.000	58.178	41.822	
Otros ³⁴					
TOTAL TRANSFERENCIAS	596.466	596.466	481.069	115.397	(1)

(1) La DNSC durante el año 2006 solo mantuvo transferencias corrientes por concepto del Programa de fortalecimiento de la DNSC - Convenio BID.

En general la menor ejecución respecto del presupuesto en el subtítulo 24 ítem 03 asignación 001 Programa de fortalecimiento de la DNSC - Convenio BID, obedece a que no se ejecutaron todas las actividades del Proyecto, algunas fueron licitadas los últimos meses del año, otras declaradas desiertas y otras actividades fueron reprogramadas para el año siguiente.

30 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

31 Corresponde al aprobado en el Congreso.

32 Corresponde al vigente al 31.12.2006.

33 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

34 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

• Anexo 8: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 12 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³⁵		Avance ³⁶	Notas
		2005	2006		
Días No Trabajados Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	(N° de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año t/12)/ Dotación Efectiva año t	0.75	26,8	2.8	A (1)
Razón o Tasa de Rotación de Personal Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	16.6	15.9	104.4	A
Movimientos de Personal Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0	N/A	A
Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0	N/A	A
Retiros voluntarios	(N° de retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	16.6	15.9	104.4	A
Otros	(N° de otros retiros año t/ Dotación efectiva año t)*100	0	0	N/A	A
Tasa de recuperación de funcionarios	N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)	2.8	1	35.7	B (1)
Grado de Movilidad en el servicio Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos y promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	16.7	3.7	22.1	B (2)

NOTA:

A.- Indicador descendente.

B.- Indicador ascendente

A (1).- El resultado de este indicador refleja que no hubo un mejoramiento en el año 2006 respecto del año 2005. No obstante, cabe señalar que los días no trabajados durante el año 2006, están asociados principalmente a días de de licencia médica presentadas por descanso pre y post natal y enfermedad de hijo menor de un año. Esta situación se explica por el perfil etáreo del personal de la Dirección Nacional del Servicio Civil: 65% mujeres con un promedio de edad de 37 años.

B (1).- Si bien el resultado del indicador no presenta un mejoramiento en la relación año 2005-2006, ello se explica en que durante el año 2005 el servicio experimentó su etapa fundacional con el reclutamiento de un gran porcentaje de su dotación.

B (2).- El resultado del avance del indicador señalada un deterioro respecto del ascenso de los funcionarios de planta. Sin embargo, el cálculo para el año 2005 está basado en un mínimo de funcionarios con esa calidad jurídica, en tanto el 2006 hay un aumento significativo de la dotación de planta en razón al llamado a concurso público efectuado por el servicio para este efecto.

35 La información corresponde al período Enero 2005 - Diciembre 2005 y Enero 2006 - Diciembre 2006.

36 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 12 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³⁵		Avance ³⁶	Notas
		2005	2006		
Grado de Movilidad en el servicio Porcentaje de funcionarios a contrata recontractados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	(N° de funcionarios recontractados en grado superior, año t)/(Contrata Efectiva año t)*100	14.	16.7	119,3	B
Capacitación y Perfeccionamiento del Personal Porcentaje de Funcionarios C Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	(N° funcionarios Capacitados año t/ Dotación efectiva año t)*100	85	139	163.5	B (3)
Porcentaje de becas ³⁷ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	N° de becas otorgadas año t/ Dotación efectiva año t) *100	20	0	N/A	B
Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	(N° de horas contratadas para Capacitación año t /N° de funcionarios capacitados año t)	68.39	9.5	13.8	B (4)
Grado de Extensión de la Jornada Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	16.8	9.8	171.4	A (2)
Evaluación del Desempeño ³⁸ Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	96.7	95.5	98.7	B
	Lista 2 % de Funcionarios	0	4.4	N/A	A
	Lista 3 % de Funcionarios	3.3		N/A	A
	Lista 4 % de Funcionarios				A

NOTA:

B (3) El resultado de este indicador refleja un mejoramiento significativo para el año 2006 respecto del año 2005, lo que es consecuencia de la planificación de la gestión de capacitación en el Servicio, en tanto el Plan anual de Capacitación consideró actividades de formación transversales y específicas respondiendo de esta manera las necesidades de las distintas áreas institucionales.

B (4) Si bien el resultado del indicador no presenta un mejoramiento en la relación año 2005-2006, ello se funda en la base de cálculo que presenta diferencias en la dotación efectiva entre un año y otro.

A (2).- El resultado de este indicador refleja un mejoramiento significativo para el año 2006 respecto del año 2005, lo que se basa dos condiciones: por una parte, durante el 2006 se completaron los cupos de dotación, y por otra, se mejoró la planificación y distribución del trabajo.

³⁷ Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

³⁸ Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

- **Anexo 9: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

Cuadro 13 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2006				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³⁹	Incremento por Desempeño Colectivo ⁴⁰
Dirección	**	10	100%	4%
Subdirección Alta Dirección Pública	**	8	100%	4%
Subdirección Desarrollo de las Personas	**	7	95%	4%
División de Gestión Interna	**	8	100%	4%

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

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

- **Anexo 10: Proyectos de Ley**

El servicio no tiene proyectos de ley en trámite en el Congreso Nacional al 31 de Diciembre de 2006.