

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2009

DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Morandé 115, 9º piso. Santiago de Chile. Teléfono: (56-02) 8734400
www.serviciocivil.cl

Índice

Índice	2
1. Presentación	3
2. Resultados de la Gestión año 2009	6
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2009	6
2.2 Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios	10
3. Desafíos para el año 2010	16
4. Anexos	18
Anexo 1: Identificación de la Institución	19
Anexo 2: Recursos Humanos	25
Anexo 3: Recursos Financieros	31
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009	37
Anexo 5: Programación Gubernamental	43
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas	45
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009	46
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	47
Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional	48
Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública (propuestas 2008, que fueron implementadas en 2009 y las propuestas del FMGP 2009)	49

1. Presentación

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

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

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

El Servicio Civil cuenta en su estructura con dos Subdirecciones:

- La Subdirección de Alta Dirección Pública, es la encargada de implementar el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), la cual mediante concursos públicos y transparentes, busca reclutar directivos de excelencia e idóneos para ejercer los más altos cargos del Estado. Además esta Subdirección, aborda temas relacionados con el ciclo de vida laboral de los directivos, con el objeto de fortalecer y apoyar su función directiva y potenciar los atributos buscados en su perfil. Las áreas que se abordan en forma permanente, son: inducción, desarrollo, gestión del desempeño y desvinculación.
- La Subdirección de Desarrollo de las Personas, está encargada de los aspectos relacionados con la carrera funcionaria, la modernización y profesionalización de la gestión de las personas en el Estado.

Durante el año 2009, el Sistema de Alta Dirección Pública enfrentó con éxito grandes desafíos, logrando validarse cada vez más como un aporte al proceso de modernización y transparencia de la gestión pública. Destacaron en este sentido, los procesos de selección para conformar nóminas de candidatos para: integrantes del directorio de Codelco, jueces y secretarios de los nuevos tribunales Tributarios y Aduaneros, directivos del Consejo para la Transparencia, panel de expertos del Ministerio de Transportes, entre otros.

A diciembre del 2009, luego de cinco años de funcionamiento, el Sistema de Alta Dirección Pública alcanza un avance de 657 cargos de los 928 que son concursados al alero del SADP (71 % del total) ya han sido nombrados o están en proceso de concurso. Esta cifra se desglosa en 542 cargos ya nombrados y 115 cargos en etapa concursal.

Sólo durante el 2009 se nombraron 163 altos directivos (18 de I Nivel Jerárquico y 145 de II Nivel Jerárquico) lo que significa un 36% más respecto del año anterior. En el mismo periodo, se nombró un promedio de 16 altos directivos al mes y se realizaron 24 convocatorias de concurso, cifras que contrastan con los 2 nombramientos y 3 convocatorias mensuales del año 2004.

Se avanzó en la consolidación del Fortalecimiento de Altos Directivos Públicos, cuyo objetivo es poner a disposición de los directivos herramientas destinadas a acompañarlos en su ciclo de vida laboral, y potenciar y contribuir a la excelencia de su gestión. Entre estas herramientas se destacan: reuniones de inducción con Altos Directivos Públicos; apoyo técnico para la elaboración, suscripción y evaluación de Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos; seminarios y/o talleres regionales; sitio web Comunidad ADP; y Diplomado en Competencias Directivas Genéricas para la Alta Dirección Pública.

El SADP ha posibilitado la renovación de los cuadros directivos del Estado, es así como un 59% de los altos directivos nombrados no eran titulares del cargo al momento de ser nombrados y un 15% provenía del sector privado. Asimismo, ha contribuido a aumentar la presencia de la mujer en la alta gerencia pública, con un 31%, doblando las cifras de participación femenina para el área privada.

En el ámbito de la Subdirección de Desarrollo de las Personas ha llevado adelante una serie de acciones destinadas a promover y contribuir al desarrollo de una gestión estratégica de gestión de personas en los servicios públicos.

Como organismo responsable de la administración y otorgamiento del Premio Anual por Excelencia Institucional, el Servicio Civil entregó durante el 2009 el galardón a tres instituciones públicas destacadas por sus resultados de gestión, eficiencia institucional, productividad y calidad en las prestaciones a sus usuarios.

En el marco del Instructivo Presidencial sobre Código de Buenas Prácticas Laborales, se realizó el reconocimiento a cuatro servicios públicos que se destacaron por iniciativas innovadoras en el ámbito de las buenas prácticas laborales.

En lo relativo al programa de formación para jefaturas, encargados y profesionales de las Unidades de Recursos Humanos/Desarrollo de Personas, durante el 2009 se dictaron dos nuevas versiones del Diploma en Gestión de Personas para el Sector Público, programa inédito de formación en la administración pública chilena.

Se realizó, asimismo, el IV Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas de Servicios Públicos, que contó con la asistencia de jefaturas y profesionales del área, provenientes de servicios públicos de todas las regiones del país.

Habiéndose instalado su institucionalidad y licitado la ejecución de los cursos definidos, se dio inicio a las capacitaciones en el marco del Programa Chile Probidad, que establece capacitación en Probidad y Transparencia para los funcionarios públicos de la administración central del Estado. Durante el año 2009, se ejecutaron los cursos que permitieron entregar capacitación básica, específica y formación inicial e inducción para funcionarios/as públicos.

De la misma forma se puso en marcha, en etapa de pilotaje, el Portal Empleos Públicos - sistema en línea para la automatización de los procesos de postulación y reclutamiento de personal (concursos de ingreso a la planta, promoción y tercer nivel jerárquico), provisión de cargos a contrata y contrataciones a honorarios.

Además, durante el año 2010 el Servicio Civil continuará con el desarrollo de diversas acciones para avanzar hacia una gestión estratégica de personas y para contribuir a una administración pública de calidad y excelencia.

En el ámbito del Sistema de Alta Dirección Pública, las proyecciones realizadas indican que se llevarán adelante aproximadamente, 328 concursos de Altos Directivos Públicos durante el año 2010, de estos, 26 corresponderían a I Nivel y 302 a II Nivel Jerárquico. Además de 11 cargos de organismos que no están adscritos al Sistema.

La Subdirección de Desarrollo de las Personas continuará la implementación del Programa Chile Probidad, capacitando a cerca de 22.000 funcionarios/as. Asimismo, el Portal Empleos Públicos comenzará a operar en régimen con todos los servicios públicos en el mes de marzo del año 2010.



ROSSANA PEREZ FUENTES
Directora Nacional del Servicio Civil

2. Resultados de la Gestión año 2009

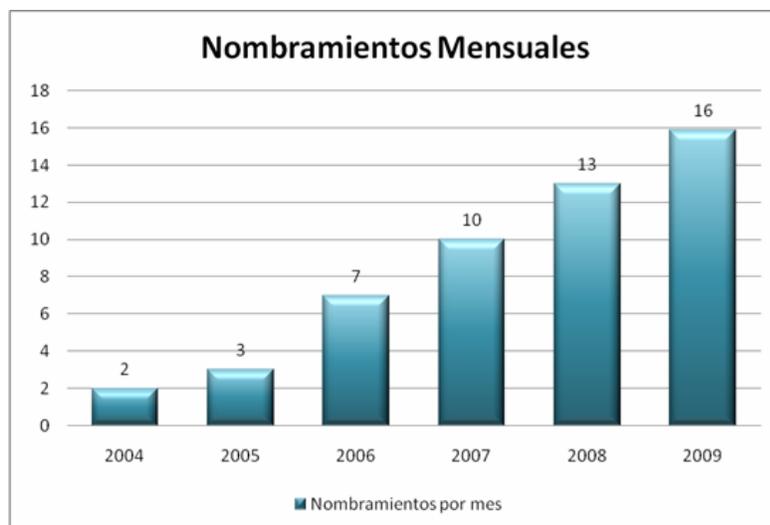
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2009

1. Sistema de Alta Dirección Pública SADP.

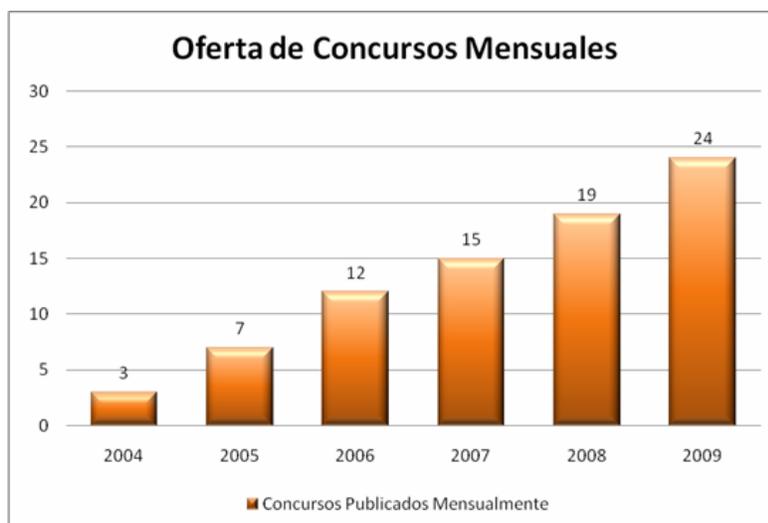
A diciembre de 2009, el Sistema de Alta Dirección Pública alcanza un avance de un 73%, es decir 624 cargos de los 854 que están adscritos al sistema ya han sido nombrados o están en proceso de concurso. Esta cifra se desglosa en 512 cargos ya nombrados y 119 en etapa concursal. Es así, como la concursabilidad se aplica a un total de 854 cargos, de 106 servicios públicos adscritos al sistema.

- **I nivel jerárquico:** Se aplica a 106 cargos, fundamentalmente jefes de servicio. De éstos, 81 han sido provistos o están en proceso de concurso (78 cargos ya nombrados y 4 en etapa de concurso), siendo el avance de un 78%.
- **II nivel jerárquico:** Se aplica a 749 cargos, entre ellos directores regionales, jefes de división o equivalentes. De éstos, 549 se han concursado o están en proceso (343 cargos ya nombrados y 115 actualmente en proceso de concurso). El avance es de un 73%.

Asimismo, ha aumentado el promedio de nombramientos y los concursos por año. En 2009, se nombró un promedio de 16 Altos Directivos Públicos al mes. En 2004 el promedio era sólo de 2.



En el año 2009 se publicaron 24 convocatorias a concursos mensuales versus 3 en 2004.



Durante el año 2009 entró en plena producción el Sistema Integrado de Gestión de Procesos vinculado a los concursos de Alta Dirección Pública con tecnología de última generación. Este sistema informatiza, a través de una plataforma tipo workflow, los procesos de reclutamiento y selección de altos directivos públicos, permitiendo mejorar la eficiencia de los procesos y procedimientos, acceder a información expedita y actualizada, automatizar la generación de documentación, e incorporar una mayor capacidad de gestión.

También se avanzó en la consolidación del objetivo de la Unidad de Fortalecimiento de Altos Directivos Públicos, que es poner a disposición de los directivos herramientas destinadas a acompañarlos en su ciclo de vida laboral, y potenciar y contribuir a la excelencia de su gestión. En materia de gestión del desempeño de los directivos, se trabajó en la elaboración de una propuesta de modificación al reglamento vigente, instrumento que le entrega nuevas atribuciones a la DNSC, especialmente como organismo validador en el proceso de evaluación de los convenios de desempeño, y establece plazos definidos para los hitos asociados a su elaboración, tramitación, renovación y evaluación; junto con esto, se confeccionó una nueva versión de la Guía Metodológica para los convenios de desempeño, donde además fueron incorporadas especificaciones relativas a género, elaborando un anexo específico llamado "Orientaciones para la incorporación del Enfoque de Género" cuyo objetivo es relevarlo como un insumo más del proceso de análisis y elaboración del convenio de desempeño de los Altos Directivos Públicos, destacando que desde la posición de implementadores y/o ejecutores de políticas públicas, juegan un rol significativo en la construcción y transformación de las relaciones de género y en la neutralización de los mecanismos generadores de desigualdad.

De un total de 76 instituciones que iniciaron procesos de concursabilidad para I y II Niveles jerárquicos durante el año 2009, la Unidad de Fortalecimiento de Altos Directivos Públicos prestó asesoría a 65 de ellos.

Se llevó a cabo una reunión de inducción para la totalidad de directivos de I nivel nombrados por el SADP durante este año, donde participaron 4 mujeres y 12 hombres, y se realizaron tres jornadas de inducción para los directivos de II nivel de todos el país a través de video conferencia, donde participaron 31 mujeres y 83 hombres.

En relación al área de desarrollo de Altos Directivos Públicos, se diseñó y ejecutó un Ciclo de Seminarios Talleres regionales (Puerto Montt, Iquique, Viña del mar) con enfoque territorial en alianza con la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez cuyo objetivo fue fortalecer los atributos de manejo de contingencia y articulación de redes, los que contaron con una participación total país de 92 directivos, 28 mujeres y 64 hombres. Se diseñó e implementó la Comunidad ADP, destinada a generar una red de contactos y aprendizaje entre los directivos, además de entregar información, contenidos y orientarlos en relación al SADP, la que se activa y retroalimenta con información mensual, a través Newsletter virtual.

Se diseñó y ejecutó, en conjunto con la Universidad del Desarrollo, el primer Diplomado en Competencias Directivas Genéricas para la Alta Dirección Pública, en el que participaron 58 directivos de I y II nivel de todo el país. Se llevó a cabo el primer coloquio de directivos públicos, cuyo objetivo fue el intercambio de experiencias en relación a la gestión, políticas públicas y el rol del directivo en el Estado, en materia de liderazgo femenino.

Se diseñó el Programa piloto de *Mentores* orientado para altos directivos de I y II nivel jerárquico. Finalmente, en el marco de intercambio con otros actores del mundo público y privado, se construyeron alianzas estratégicas con Universidades, lo que ha permitido nutrir la comunidad virtual y mejorar la oferta de formación.

2. Modernización y Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Durante el año 2009, la Dirección Nacional continuó con la ejecución del Programa Chile Probidad, que incluye la capacitación básica para 160.000 funcionarios/as aproximadamente, capacitación específica para 5.000 funcionarios/as aproximadamente pertenecientes a grupos objetivos de cargos críticos, y formación inicial e inducción para 1.000 funcionarios/as de reciente ingreso. En capacitación básica, se inició la etapa piloto, con un grupo inicial de 75 funcionarios capacitados. En capacitación específica, se capacitó a un total de 1.470 funcionarios/as encargados/as de compras institucionales; coordinadores/as del sistema integral de atención al ciudadano (SIAC); fiscalizadores y equipos área gestión de personas. El total de aprobados en esta línea de capacitación, fue de 1.279 funcionarios. Respecto de formación inicial e inducción, se capacitó a un total de 200

funcionarios de reciente ingreso a la administración. En términos globales, desagregados por sexo, se tiene que se capacitó a un total de 825 mujeres y 729 hombres. En conjunto, tales acciones involucraron una ejecución presupuestaria de aproximadamente, M\$ 580.000 durante el año 2009.

Se implementó el Portal Empleos Públicos, sistema informático de postulación en línea para la automatización de los procesos de postulación y reclutamiento de personal (concursos de ingreso a la planta, promoción y tercer nivel jerárquico), provisión de cargos a contrata y contrataciones a honorarios, orientado a transparentar y facilitar la difusión de una parte importante de la oferta laboral existente en la Administración Pública a los/as funcionarios/as públicos y a la ciudadanía en general. Una vez concluida la primera etapa de pilotaje y puesta en marcha, el referido sistema comenzará a operar en régimen con todos los servicios públicos en el mes de marzo del presente ejercicio. Durante el año 2009 se publicaron 32 convocatorias de 10 servicios públicos, con 35 vacantes concursadas y un total de 5.224 postulantes. A diciembre de 2009, se firmaron 13 convenios de colaboración para igual número de servicios, para la utilización del portal y se capacitó a un total de 79 personas. A dicha fecha, el sitio contaba con 11.037 usuarios registrados y un total de 101.111 visitas. A partir de los reportes desagregados por sexo que genera el sistema, se cuenta con estadísticas que indican que un 34% de los postulantes a concursos de Jefe de Departamento son mujeres.

En el marco del programa de formación para jefaturas, encargados y profesionales de las Unidades de Recursos Humanos/Desarrollo de Personas, se dictaron dos nuevas versiones del Diploma en Gestión de Personas, con una duración de 149 horas, contando con la participación de 73 funcionarios/as de 63 servicios públicos, con un 40% de participación regional. El programa del Diploma, contempla entre otros, la realización de talleres respecto del sentido y desarrollo del Código de Buenas Prácticas Laborales, temáticas de género y orientaciones para la prevención del acoso laboral en los servicios públicos.

Asimismo, se ha continuado avanzando en el trabajo conjunto con las Unidades de Recursos Humanos/Desarrollo de Personas de los servicios públicos a través de las distintas instancias de colaboración, tales como mesa de trabajo, talleres, seminarios, entre otros. El año 2009, se realizó el IV Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas de Servicios Públicos, que contó con representantes de servicios públicos de todas las regiones del país.

En su quinto año de otorgamiento, la versión 2009 del Premio Anual por Excelencia Institucional, reconoció a tres nuevas instituciones públicas, cuyos funcionarios/as obtienen un cinco por ciento de incentivo remuneracional.

2.2 Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios

1. Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.

Se elaboró y difundió para más de 200 instituciones públicas, los documentos y materiales: "Orientaciones para la Elaboración y/o Modificación de Reglamentos Especiales de Calificaciones" y "Clima Laboral: Orientaciones para una mejor comprensión y tratamiento en los servicios públicos". Las referidas publicaciones corresponden a las orientaciones que esta Dirección Nacional entrega a los servicios públicos y permiten continuar consolidando la implementación del Modelo de Gestión Estratégica de Recursos Humanos al interior de los servicios, alineando los procesos de gestión de personas con la estrategia organizacional y la consecución de los objetivos institucionales propuestos.

Asimismo, se ha continuado avanzando en el trabajo conjunto con las Unidades de Recursos Humanos/Desarrollo de Personas de los servicios públicos a través de distintas instancias de colaboración. El año 2009, se realizó el IV Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas de Servicios Públicos, que contó con la asistencia de 208 jefaturas y profesionales del área, provenientes de servicios públicos de todas las regiones del país.

Conjuntamente, se ha dispuesto en la Web un portal para la interacción de la Comunidad Servicio Civil, con el propósito de contribuir en la transferencia e intercambio de contenidos, conocimientos, experiencias y resultados entre los equipos del área del desarrollo de las personas.

2. Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.

El año 2009, se realizaron cerca de 2.000 asesorías en materias de gestión de personas, con énfasis en el desarrollo de temáticas asociadas a la gestión de capacitación; gestión del desempeño; concursabilidad y desarrollo de buenas prácticas laborales. El objetivo de estas asesorías es realizar un acompañamiento en el desarrollo de la gestión de personas, en distintos ámbitos, e involucran aspectos integrales de la gestión, más allá de los cumplimientos normativos asociados a las prácticas e instrumentos de gestión diseñados.

El año 2009, también se desarrollaron nuevos sistemas informáticos de apoyo a la gestión institucional y de personas. Estos son Portal Empleos Públicos - sistema de postulación en línea a convocatorias y concursos de servicios públicos; Sistema para Monitoreo y Seguimiento de Proyectos de Fortalecimiento gestión de personas - sistema para seguimiento de los proyectos elaborados por los participantes en las distintas versiones del Diploma en Gestión de Personas y Sistema de Postulación al Premio Anual por Excelencia Institucional y Registro de Buenas Prácticas

Laborales - sistema informático que permitirá vía Web la postulación al Premio y el registro y monitoreo de Buenas Prácticas Laborales impulsadas por los servicios públicos.

En materia de gestión del desempeño de Altos Directivos Públicos, se trabajó en la elaboración de una propuesta de modificación al reglamento vigente, instrumento que le entrega nuevas atribuciones a la DNSC, especialmente como organismo validador en el proceso de evaluación de los convenios de desempeño, y establece plazos definidos para los hitos asociados a su elaboración, tramitación, renovación y evaluación; junto con esto, se confeccionó una nueva versión de la Guía Metodológica para los convenios de desempeño. De un total de 76 instituciones que iniciaron procesos de concursabilidad para I y II Niveles jerárquicos durante el año 2009, la Unidad de Fortalecimiento de Altos Directivos Públicos prestó asesoría a 65 de ellos. Dichas asesorías se han realizado en dos modalidades: la primera, a través de jornadas ministeriales, utilizando un PPT que incorpora recomendaciones y ejemplos respecto a cómo se puede incorporar el Enfoque de Género en los convenios de desempeño, y la segunda, por medio de asistencia técnica específica para cada servicio, utilizando los contenidos del anexo de género incorporado a la nueva guía metodológica.

3. Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.

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

Durante el año 2009, esta Dirección, como Organismo Técnico Validador de los sistemas de Capacitación y de Evaluación del Desempeño, del Programa de Mejoramiento de la Gestión; evaluó y validó a 192 servicios públicos en estas materias, entregándoles asesoría en el desarrollo de ambos sistemas. Asimismo, validó los objetivos de gestión que en materia de capacitación, comprometieron las 14 instituciones adscritas a Metas de Eficiencia Institucional.

En relación al seguimiento del Código de Buenas Prácticas Laborales, el servicio continuó con la ejecución del programa de seguimiento de los planes trienales de aplicación de este Instructivo Presidencial para 167 servicios adscritos. Por segundo año consecutivo, se efectuó el reconocimiento a servicios públicos que fomentan buenas prácticas laborales. Los servicios públicos destacados fueron Instituto de Desarrollo Agropecuario; Dirección del Trabajo; Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Bío Bío; Fondo Nacional de Salud.

En relación al Premio Anual a la Excelencia Institucional, durante el 2009 se premió a tres nuevos servicios por su destacado cumplimiento en materia de compromisos gubernamentales, gestión de usuarios/participación ciudadana y gestión del desarrollo de las personas. Los servicios galardonados fueron Fondo Nacional de Salud, Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo y a la Superintendencia de Salud.

4. Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.

En el marco del programa de formación para jefaturas, encargados y profesionales de las Unidades de Recursos Humanos/Desarrollo de Personas, y con el objetivo de fortalecer y profesionalizar el trabajo de los responsables de las Unidades de Recursos Humanos y desarrollar competencias para mejorar el desempeño de las mismas, se dictaron dos nuevas versiones del Diploma en Gestión de Personas, con una duración de 149 horas, contando con la participación de 73 funcionarios/as de 63 servicios públicos, con un 40% de participación regional.

En el ámbito del Fortalecimiento del Altos Directivos Públicos, se diseñó y ejecutó un Ciclo de Seminarios Talleres regionales (Puerto Montt, Iquique, Viña del mar) con enfoque territorial en alianza con la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez cuyo objetivo fue fortalecer los atributos de manejo de contingencia y articulación de redes, los que contaron con una participación total país de 92 directivos. Se diseñó e implementó la Comunidad ADP, destinada a generar una red de contactos y aprendizaje entre los directivos, además de entregar información, contenidos y orientarlos en relación al SADP, la que se activa y retroalimenta con información mensual, a través Newsletter virtual. Se diseñó y ejecutó, en conjunto con la Universidad del Desarrollo, el primer Diplomado en Competencias Directivas Genéricas para la Alta Dirección Pública, en el que participaron 58 directivos de I y II nivel de todo el país. Se llevó a cabo el primer coloquio de directivos públicos, cuyo objetivo fue el intercambio de experiencias en relación a la gestión, políticas públicas y el rol del directivo en el Estado, en materia de liderazgo femenino.

Se diseñó el Programa piloto de Mentores orientado para altos directivos de I y II nivel jerárquico. Finalmente, en el marco de intercambio con otros actores del mundo público y privado, se construyeron alianzas estratégicas con Universidades, lo que ha permitido nutrir la comunidad virtual y mejorar la oferta de formación.

5. Selección de Directivos Públicos.

Desde la vigencia del Sistema de Alta Dirección Pública –hace poco más de cuatro años- éste alcanza un avance de un 73%, es decir, 624 cargos de los 854 que están adscritos al sistema ya han sido nombrados o están en proceso de concurso. Esta cifra se desglosa en 512 cargos ya nombrados y 119 en etapa concursal. Cabe recordar, que la concursabilidad se aplica a un total de

854 cargos, de 106 servicios públicos adscritos al sistema. En I Nivel Jerárquico, se aplica a 105 cargos, fundamentalmente jefes de servicio. De éstos, 81 han sido provistos o están en proceso de concurso (78 cargos ya nombrados y 4 en etapa de concurso), siendo el avance de un 78%. En II Nivel Jerárquico, se aplica a 749 cargos, entre ellos directores regionales, jefes de división o equivalentes. De éstos, 549 se han concursado o están en proceso (434 cargos ya nombrados y 115 actualmente en proceso de concurso), siendo el avance de un 73%. El gasto efectivo asociado a este producto estratégico, durante el año 2009, corresponde a M\$1.791.878, de los cuales M\$1.306.726 corresponde al gasto asociado a las consultoras externas especializadas en selección y búsqueda y Head Hunting.

A diciembre del año 2009, el 59% de los altos directivos que fueron nombrados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, no eran titulares del cargo, lo que refleja una contribución de este mecanismo a la renovación de los cuadros directivos del Estado. Asimismo, el 15% de los nombrados en cargos del sistema proviene del sector privado.

Asimismo, el tiempo promedio de duración de concursos de altos directivos I y II nivel jerárquico, desde la publicación de convocatoria hasta la presentación de nóminas de candidatos elegibles, corresponde a 83 y 95 respectivamente.

Durante el año 2009, se efectuaron 228 llamados a concursos de tercer nivel jerárquico (jefes de departamento y equivalentes), de los cuales 120 fueron asesorados por la Dirección Nacional del Servicio Civil, logrando realizar un 99% de asesorías solicitadas en esta materia, siendo la meta establecida en los indicadores de la Ley de Presupuesto 2009 de un 90%.

Para efectos del desarrollo de este producto estratégico, el Servicio Civil, a través de la Subdirección de Desarrollo de las Personas, ha puesto a disposición de los servicios públicos un "Mini" Sitio Web con herramientas de apoyo para el desarrollo de Bases Concurales y del proceso de selección, lo que ha generado una instancia de ayuda para que los servicios públicos resuelvan sus consultas. Asimismo, se ha desarrollado el Portal Empleos Públicos, cuyo objetivo principal es la difusión de las convocatorias y la postulación en línea a través de la Web, que entre otros procesos concursales considera la elaboración y postulación a concursos de tercer nivel. El referido portal, dispone de múltiples reportes, dos de ellos permiten contar con información en línea de los procesos de selección: uno desagregado por sexo para el caso de postulantes a cada convocatoria, y otro de las mismas características con el resultado de los ganadores de los concursos. A nivel global, un 34% de los postulantes a concursos de Jefe de Departamento son mujeres. En la medida que avance la utilización de esta herramienta, se podrá contar con estadísticas importantes para evidenciar eventuales brechas de género.

6. Enfoque de Género.

En el marco de las iniciativas desarrolladas por la DNSC, que permiten a los Altos Directivos Públicos conocer experiencias de liderazgo femenino y/o gestión femenina, durante el 2009 se realizó el primer coloquio de Liderazgo Femenino, que contó con la participación de la Defensora Penal, el Director de la JUNAEB y la Directora Ejecutiva de ComunidadMujer.

Se diseñó e implementó un Plan de Capacitación en Acoso Laboral, cuyo objetivo general fue difundir y capacitar a través de Seminarios - talleres regionales, el contenido de la Directriz siete (7) del Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL), específicamente las orientaciones elaboradas por la DNSC relativas a la "Prevención del acoso laboral en los servicios públicos" y "acoso sexual. Lo anterior se llevó a cabo, atendiendo la creciente demanda por el tema durante el año 2008.

Se diseñó e implementó un Plan de Difusión de las temáticas asociadas a compatibilidad vida laboral/familiar y Derechos Parentales. Entre las acciones de difusión se elaboró en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el tríptico "Normas de protección a la maternidad y derechos parentales", del cual se editaron 13.000 ejemplares que se han entregado a los diferentes servicios públicos y se continúa distribuyendo por demanda.

Se incorporaron especificaciones relativas a la incorporación del Enfoque de Género en la Guía Metodológica para la elaboración de los Convenios de Desempeño de los Altos Directivos Públicos, nombrados por el Sistema de Alta Dirección Pública.

7. Perspectiva Territorial.

Se contribuyó al fortalecimiento de la gestión de personas, priorizando la demanda regional, mediante la elaboración de orientaciones en temáticas relevadas por funcionarios/as de las áreas de gestión de personas de servicios públicos con presencia regional. En este contexto, a partir de la información obtenida en el III Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas de los Servicios Públicos, realizado a fines del año 2008, se definió la elaboración del documento "Orientaciones para la Gestión del Clima Laboral"

Se incorporó la perspectiva territorial dentro de los criterios a considerar en la elaboración de los Convenios de Desempeño que deben cumplir los Altos Directivos Públicos en su período de gestión.

Se puso en marcha el Sistema Informático de Postulación en Línea www.empleospublicos.cl, que facilita los procesos concursales que se desarrollan al interior de los servicios, especialmente los de regiones. Es un sistema gratuito, que permite una mayor difusión de las ofertas laborales, y al mismo tiempo, la postulación más eficiente a las mismas, lo cual facilita el acceso a todo el sector público,

pero especialmente a los servicios de regiones. El porcentaje de convocatorias regionales realizadas a través del Sistema de Postulación en Línea durante el año 2009, fue de un 38%, respecto a un total de 32 procesos concursales.

Se continuó fomentando y facilitando el acceso de funcionarios/as provenientes de servicios con presencia regional en el Diploma de Gestión de Personas, programa inédito de formación dirigido exclusivamente a la gestión de personas en el sector público, cuyo objetivo es fortalecer y profesionalizar el trabajo de los responsables de las Unidades de Recursos Humanos. Se logró continuar con la modalidad de postulación, manteniendo la variable territorial, tanto en el proceso de evaluación de las postulaciones, como en el diseño y ejecución de los cursos. Durante el año 2009, un 40% de los participantes en el Diploma en Gestión de Personas provenían de regiones, en relación a un total de 73 participantes.

Se realizó un Estudio de Diagnóstico para medir el nivel de desarrollo de la perspectiva regional en los proyectos de fortalecimiento institucional de los egresados (as) del Diploma de Gestión de Personas. Lo anterior, se llevó a cabo a través de un Sistema de Seguimiento de dichos proyectos, el cual se aplicó en las dos versiones del Diploma realizadas el año 2009.

Se realizaron 3 Jornadas de Formación en regiones, donde se socializaron las experiencias de los Altos Directivos Públicos, destacando las diferencias en la gestión dependiendo del territorio en que se desempeñan. Estas instancias se constituyeron en espacios de conversación y aprendizaje, que permitieron fortalecer la red, comunidad y membresía entre los directivos regionales, abordando programáticamente los atributos de gestión de contingencias y articulación de redes en el ámbito de la gestión pública regional. La primera Jornada se realizó en convenio con la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez, en la región de Los Lagos; la segunda se realizó en la región de Tarapacá, y por último, la tercera jornada se realizó en la región de Valparaíso.

3. Desafíos para el año 2010

El Servicio Civil se ha planteado los siguientes desafíos para el año 2010:

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

- a) Ejecución de Concursos de Altos Directivos Públicos. De acuerdo a las proyecciones realizadas se estima que el Servicio Civil desarrollará a lo menos 328 concursos de Altos Directivos Públicos durante el año 2010, de éstos, 26 corresponderían a I Nivel y 302 a II Nivel Jerárquico. Además de 11 cargos de organismos que no están adscritos al SADP.
- b) Fortalecimiento de la función de los Altos Directivos Públicos. En materia de gestión del desempeño, diseñar e implementar el sistema de evaluación de los convenios de desempeño de altos directivos públicos, y la asistencia técnica para la modificación de los mismos, en función de las atribuciones que otorga el nuevo reglamento, y continuar con la asesoría a los ministerios, servicios y directivos en esta materia.

En inducción, implementar el curso piloto de inducción para directivos públicos (con metodología e-learning). En desarrollo, se continuará gestionando y activando la Comunidad ADP, se espera dar continuidad al Diplomado en Competencias Directivas Genéricas para la Alta Dirección Pública en una Segunda Versión.

Se llevará a cabo el Programa Piloto de Mentores, y se dará continuidad al Ciclo de Seminarios regionales con enfoque territorial en alianza con alguna casa de estudios. Se avanzará en materia de alianzas estratégicas con Universidades y centros de pensamientos, con el fin de profundizar las instancias de intercambio de conocimientos, experiencias y vínculos con el mundo académico.

2. Modernización y gestión estratégica de Recursos Humanos.

- a) Políticas de gestión de personas del sector público. Se elaborarán dos nuevas orientaciones para la elaboración de políticas, las que serán remitidas a todos los servicios públicos de la Administración Civil del Estado. Dichas orientaciones permitirán continuar consolidando la implementación del Modelo de Gestión Estratégica de Recursos Humanos al interior de los servicios, alineando los procesos de gestión de personas con la estrategia organizacional y la consecución de los objetivos institucionales propuestos. Asimismo, se contempla la realización del V Encuentro Nacional de Gestión de Personas de los servicios públicos, el cual corresponde a un encuentro anual, destinado a la reflexión; debate; actualización sobre nuevas tendencias y enfoques en gestión de personas; difusión; formación; conocimiento de prácticas de gestión; entrega de resultados en materia de estudios y otros.

- b) Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público. Se contempla la prestación de consultorías destinadas a perfeccionar la gestión directiva y de personas en los servicios públicos, en los ámbitos de concursabilidad, capacitación, gestión del desempeño y buenas prácticas laborales. Estas se realizarán bajo la modalidad de encuentros, talleres, reuniones y asesorías directas a los servicios públicos y con el apoyo de un sistema de gestión documental y workflows que permitirá agilizar, tanto la recepción como la respuesta a las diversas solicitudes de asesorías.
- c) Supervisión de prácticas laborales e instrumentos relativos a la gestión directiva y de personas. Se contempla la entrega y difusión del Premio Anual por Excelencia Institucional 2010, además del reconocimiento, difusión de buenas prácticas laborales y asesoría a los servicios públicos en el marco del cumplimiento del Instructivo Presidencial sobre Código de Buenas Prácticas Laborales; para el caso de ambos instrumentos, se contará con un sistema informático de registro en línea. Se continuará con la supervisión y evaluación de los sistemas de Capacitación y Evaluación del Desempeño del Programa de Mejoramiento de la Gestión PMG.
- d) Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público. Atendidas las disponibilidades presupuestarias existentes, sólo se realizará una nueva versión del diploma, continuando con la modalidad de postulación, manteniendo la variable territorial, tanto en el proceso de evaluación de las postulaciones, como en el diseño y ejecución de los cursos.
- e) Programa Chile Probidad. Capacitación en Probidad y Transparencia para los funcionarios públicos en la Administración Central del Estado. Se continuará con la implementación del programa a través de sus tres modalidades de capacitación definidas, capacitando a aproximadamente 22.000 funcionarios/as públicos. En capacitación básica, se capacitará a aproximadamente 22.000 funcionarios/as. Para la capacitación específica, se dictará en modalidad semi presencial la formación a 670 funcionarios/as que ejercen labores de fiscalización, auditores y fiscales o jefes de división jurídica de los servicios públicos. En el caso de la formación inicial (inducción), se formará a 1.400 funcionarios/as de reciente ingreso a la Administración Central del Estado. En conjunto, todas estas acciones consideran una ejecución presupuestaria de aproximadamente M\$ 600.000 durante el año 2010.
- f) Asesorías a los procesos de selección de Directivos de Tercer Nivel Jerárquico. Se continuará asesorando a los servicios en la realización de concursos de tercer nivel jerárquico, y para el año 2010, se encontrará en plena operación el sistema informático de postulación en línea "Portal Empleos Públicos", aplicable a concursos de ingreso a la planta, promoción, tercer nivel jerárquico, provisión de cargos a contrata y honorarios, disponible para todos los servicios públicos de la Administración Civil del Estado.

4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009
- Anexo 5: Compromisos Gubernamentales
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas

- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional
- Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública (propuestas 2008, que fueron implementadas en 2009 y las propuesta del FMGP 2009).

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Normas de aplicación general.

- Ley N° 19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica, de 23 de junio de 2003.
- D.F.L. N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- D.F.L. N° 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 13 de diciembre de 2000, que Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado, de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Normas que dicen relación con la organización, atribuciones y funcionamiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Título III, de la Ley N° 19.882.
- Ley N° 20.212 de 29 de agosto de 2007, del Ministerio de Hacienda que modifica las leyes 19.553 y 19.882 y otros cuerpos legales con el objeto de incentivar el desempeño de funcionarios públicos.
- D.F.L. N° 26, de 16 de septiembre de 2003, del Ministerio de Hacienda, que Establece Plantas de Personal y Régimen de Remuneraciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 315 del Ministerio de Hacienda, de 14 de marzo de 2006, que designa Directora Nacional del Servicio Civil.
- Decreto N° 740 del Ministerio de Hacienda, de 28 de junio de 2006, que determina orden de subrogación de la Directora Nacional del Servicio Civil.

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

- Título VI, de la Ley N° 19.882, denominado "Del Sistema de Alta Dirección Pública".
- Decreto Supremo N° 636 de 5 de julio de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Designa Consejeros de la letra B) del artículo cuadragésimo tercero de la Ley N° 19.882.
- Decreto Supremo N° 996 de 19 de julio de 2007, del Ministerio de Hacienda, que designa dos integrantes del Consejo de Alta Dirección Pública, por el periodo 2007-2010.
- Decreto Supremo N° 859, de 04 de octubre de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba Reglamento del Consejo de Alta Dirección Pública establecido en la Ley N° 19.882.
- Decreto Supremo N° 1.580, de 29 de diciembre de 2005, que Aprueba Reglamento que regula la formulación y funcionamiento de los convenios de desempeño para los altos directivos públicos establecidos en el párrafo 5° del Título VI de la Ley N° 19.882.

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

- Decreto Supremo N° 834, de 4 de diciembre de 2003, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento sobre Bonificación por Retiro.
- Decreto Supremo N° 1.258, de 08 de febrero de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento que regula modalidades de Licitaciones del artículo 19 bis de la Ley N° 18.834.
- Decreto Supremo N° 1.252, de 30 de abril de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento para el Programa de 400 Becas concursables que establece el artículo cuarto de la Ley N° 19.882.
- Decreto Supremo N° 69, de 14 de agosto de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.
- Decreto Supremo N° 382, de 23 de agosto de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento del Registro de Consultores Especializados.
- Decreto Supremo N° 1.029, de 14 de noviembre de 2005, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento del Comité Consultivo.

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

- Misión Institucional

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

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2009

Número	Descripción
1	Plan de Capacitación en Probidad y Transparencia (Servicio Civil, M\$ 392.562), segunda parte del programa, para la totalidad de los funcionarios públicos, considera capacitación básica a través de e-learning o presencial y, capacitación especializada orientada a grupos específicos. Los recursos financian el servicio de hosting, servicio de call center, de gestión de Plataforma, administración pedagógica de la plataforma, capacitación, aplicación a e-learning y, los gastos de personal y de operación asociados.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Contribuir al diseño e instauración de Políticas de Gestión de Personas del Sector Público, influyendo proactivamente en reformas que contribuyan al Proceso de Modernización del Estado.
2	Contribuir al fortalecimiento de la Dirección Pública, poniendo a disposición de los directivos, herramientas destinadas a mejorar la gestión pública.
3	Proveer candidatos/as idóneos para liderar los servicios del Sistema de Alta Dirección Pública, seleccionados a través de concursos públicos abiertos, no discriminatorios y basados en el mérito e influir en la excelencia de los procesos de selección de directivos de tercer nivel jerárquico.

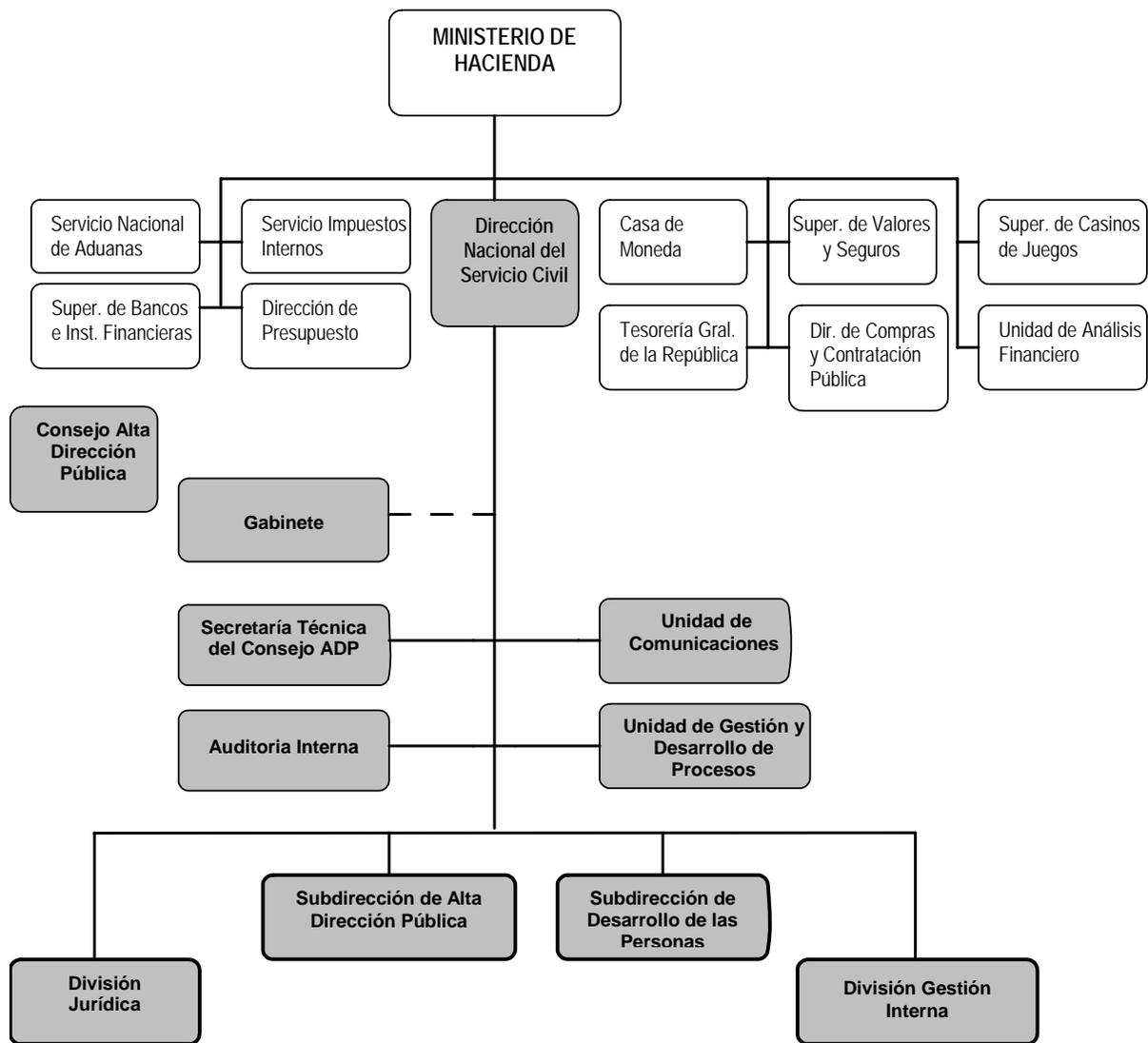
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.	1
2	Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.	2
3	Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	2
4	Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	2
5	Selección de Directivos Públicos.	3

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

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

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



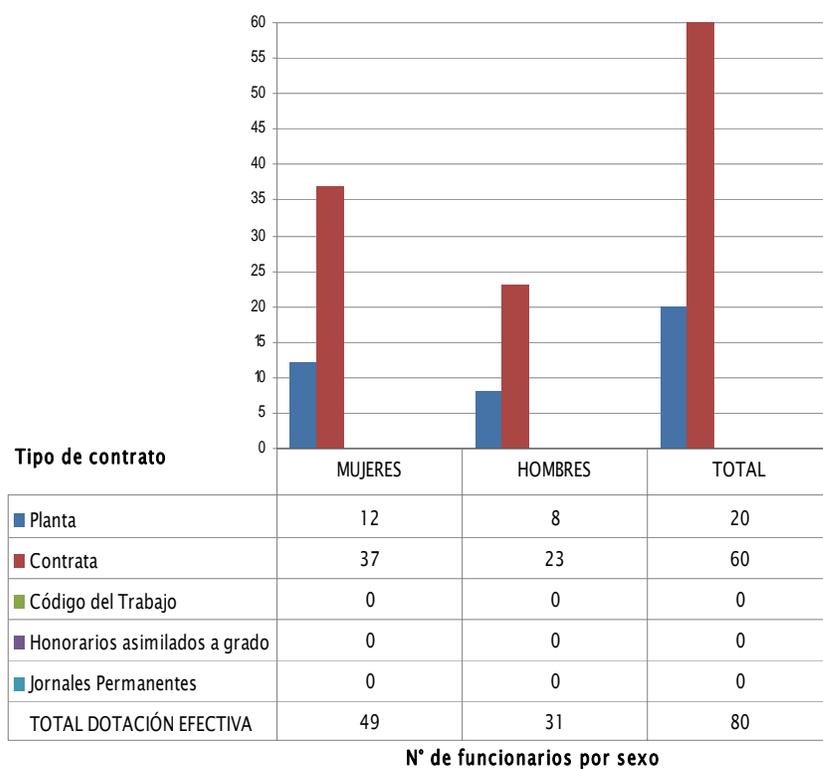
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Directora Nacional	Rossana Pérez Fuentes
Jefe Gabinete Directora	Marcos Santander Tapia
Subdirectora de Alta Dirección Pública	Patricia Ibáñez Crino
Subdirectora de Desarrollo de las Personas	Lorena Pérez Arteaga
Jefe de División de Gestión Interna	Fabián Pérez Cáceres
Jefe de División Jurídica	Francisco Silva Durán
Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública	Mariana George- Nascimento
Jefe Unidad de Gestión y Desarrollo de Procesos	Juan Ignacio Bravo Álvarez
Jefe Unidad de Comunicaciones	Raúl Madrid Meza

Anexo 2: Recursos Humanos

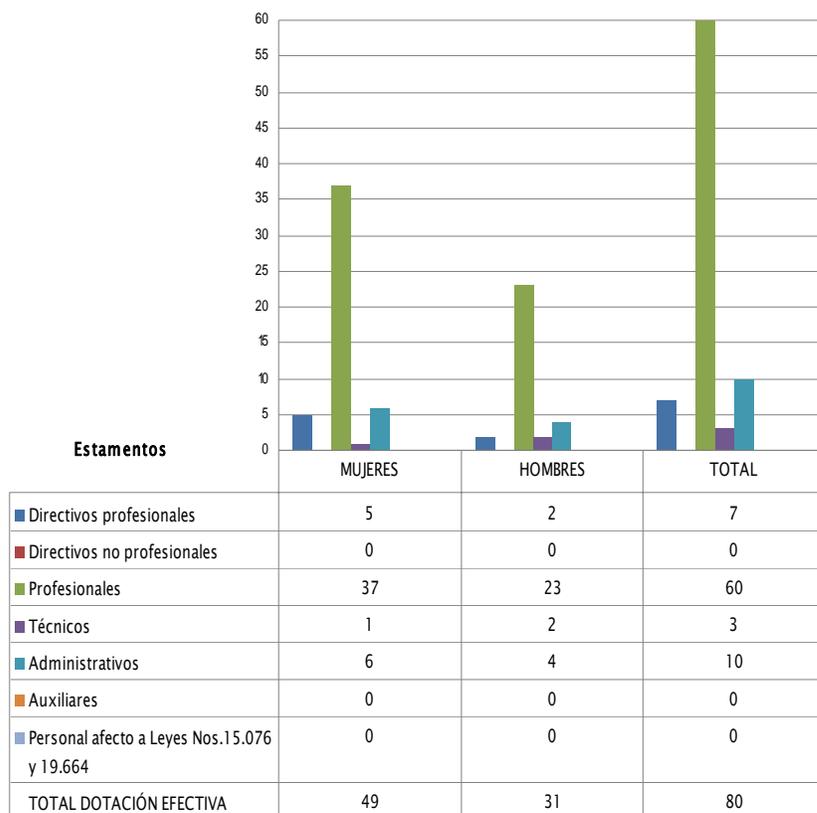
a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2009¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



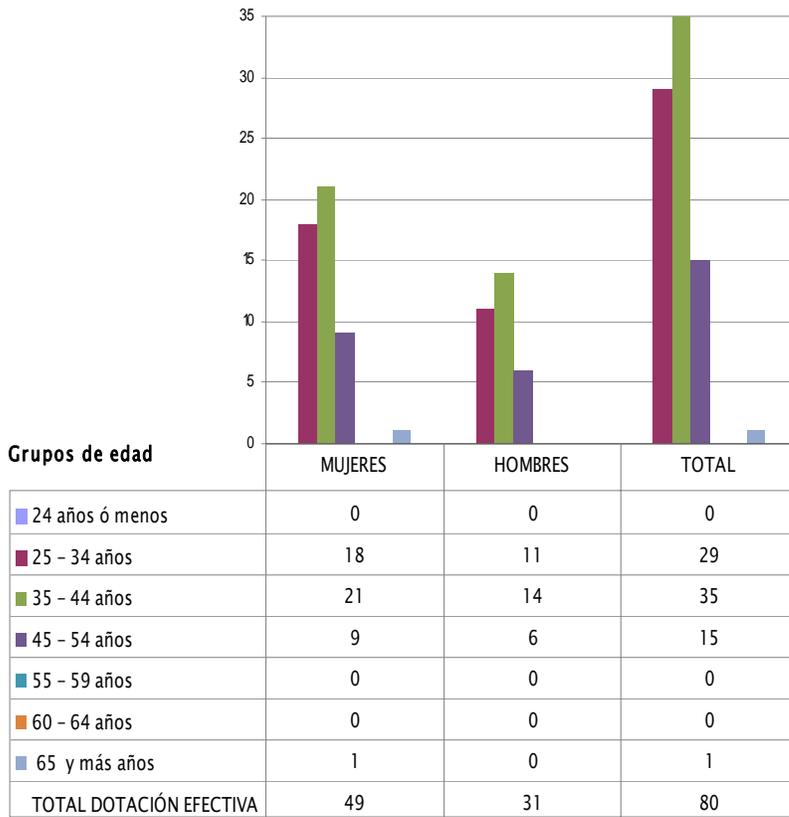
¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2009. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2009 por Estamento (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

- Dotación Efectiva año 2009 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ²		Avance ³	Notas
		2008	2009		
1. Días No Trabajados					
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	1,6	2,6	61,5	Descendente (1)
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	13,9	2,5	556,0	Descendente
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	--	Ascendente (2)
• Funcionarios fallecidos	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	--	Neutro
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	--	Ascendente (3)
○ otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	12,7	2,5	508,0	Descendente
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	1,3	0,0	---	Descendente (4)
2.3 Índice de recuperación de funcionarios.	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t/ \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$	1,6	2,0	80,0	Descendente (5)

2 La información corresponde al período Enero 2008 - Diciembre 2008 y Enero 2009 - Diciembre 2009.

3 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para calcular este avance es necesario, considerar el sentido de los indicadores (ascendente o descendente) previamente establecido y señalado en las instrucciones.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ²		Avance ³	Notas
		2008	2009		
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	5,3	0,0	0,0	Ascendente (6)
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios a contrata.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año t}) / (\text{Total efectivo de funcionarios a contrata año t}) * 100$	8,3	11,7	141,0	Ascendente
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	108,3	98,8	91,2	Ascendente (7)
4.2 Porcentaje de becas ⁴ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0,0	0,0	---	Ascendente
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	8,9	12,8	143,8	Ascendente
5. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	14,3	12,6	113,5	Descendente
6. Evaluación del Desempeño⁵					
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Porcentaje de Funcionarios en Lista 1	96,2	100	104,0	Ascendente
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 2	3,1	0,0	0,0	Descendente
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 3	0,0	0,0	0,0	Descendente
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 4	0,0	0,0	0,0	Descendente

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

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

Notas:

(1) El aumento de este indicador se debe en mayor parte al alto número de días de ausentismo por licencias por patologías del embarazo, maternas (pre y post natal) y a licencias por enfermedad grave de hijo/a menor de 1 año. De igual manera se hace presente que durante el año se presentó el caso de una funcionaria que se encontraba haciendo uso de permiso sin goce de remuneraciones desde el 19/02 al 31/12/09, lo que significó un aumento importante del ausentismo.

(2) El Servicio no cuenta con personal en edad de jubilarse por lo tanto este indicador es de valor 0.

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

(4) Durante el año 2009, no hubo retiro de funcionarios/as por otras causales que retiros voluntarios, por tanto este indicador es de valor 0.

(5) Este indicador aumentó, porque se cubrieron en el 2009 las vacantes disponibles del 2008 (2) que era necesario de proveer a fin de poder contar con la dotación adecuada para llevar a cabo las funciones asignadas a la DNSC.

Los otros dos ingresos producidos el 2009, están directamente relacionados con los egresos producidos en el periodo.

(6) Durante el año 2009 no se realizaron concursos de promoción ni se generaron vacantes para el ascenso por tanto este indicador es 0.

(7) La gestión de la capacitación durante el año 2009, fue planificada para ser realizada durante los primeros 9 meses del año, a fin de poder liberar de las actividades de capacitación los últimos tres meses del año que en generalmente los/as funcionarios/as por cierre de tareas tienen mayores cargas laborales. De esta forma, el último funcionario ingresado a la dotación, el cual fue considerado en el cálculo de este indicador, se incorporó en el mes de octubre de 2009, razón por la cual no alcanzó a ser capacitado.

Anexo 3: Recursos Financieros

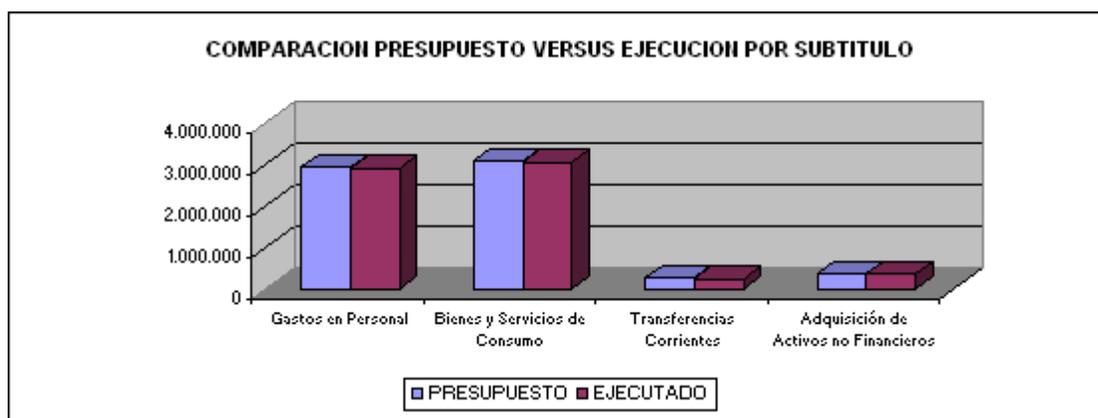
a) Resultados de la Gestión Financiera

La Dirección Nacional del Servicio Civil presento para el año 2009 una ejecución devengada y pagada de un 99%, por un monto total de M\$ 6.760.043.-

La ejecución de concursos públicos Ley 19.882, ascendió a M\$ 1.791.878.-, esto es el 100% del presupuesto vigente correspondiente a esta glosa presupuestaria.

El detalle de la ejecución 2009 de la DNSC por subtítulo es el siguiente:

CONCEPTOS	Presupuesto M\$	Ejecución M\$	%
Gastos en Personal	2.960.631	2.939.189	99,3%
Bienes y Servicios de Consumo	3.095.124	3.091.354	99,9%
Transferencias Corrientes	276.616	242.232	87,6%
Adquisición de Activos no Financieros	369.482	359.868	97,4%



Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2008 – 2009			
Denominación	Monto Año 2008 M\$ ⁶	Monto Año 2009 M\$	Notas
INGRESOS	5.321.088	5.941.936	
Otros Ingresos	34.469	30.278	
Aporte Fiscal	5.104.231	5.842.724	
Endeudamiento	183.388	68.934	
Saldo Inicial de Caja			
GASTOS	4.834.534	6.760.043	
Gastos en Personal	2.398.164	2.939.189	(1)
Bienes y Servicios de Consumo	2.015.181	3.091.354	(2)
Transferencias Corrientes	181.379	242.232	(3)
Adquisición de Activos no Financieros	198.792	359.868	(4)
Servicio de la Deuda	40.620	127.400	
Saldo final de caja			
Resultado del Ejercicio	487.354	-818.107	

NOTAS:

(1) El mayor gasto en el subtítulo 21 en relación al 2008 obedece principalmente al reajuste determinado para el año 2010 que alcanzó el 10%, además que durante el 2009 se contó con la dotación completa y también se generaron más reemplazos por licencias médicas maternas que el año anterior, lo que aumentó el gasto. Por otro lado el 2009 se incrementó el porcentaje de la Ley 19.041 y el incremento definido en la ley 20.212 para la modernización.

(2) La mayor ejecución del subtítulo 22 obedece principalmente al sustantivo incremento en la ejecución de los concursos públicos Ley 19.882 en relación al año 2008, por otro lado el 2009 se materializó la ejecución de las actividades del programa de capacitación en Probidad y Transparencia "Chile Probidad" que se postergaron del año 2008 más las correspondientes al presupuesto 2009.

(3) La mayor ejecución en este subtítulo se debe principalmente a que la ejecución del Programa BID durante el año 2008 fue muy baja ya que se reprogramaron las actividades para el primer semestre de 2009, donde se concretaron y se dio por concluido el programa al mes de junio de 2009.

(4) La mayor ejecución de este subtítulo en relación al año 2008 se debe principalmente a que durante el 2009 se realizaron los desarrollos de los sistemas y plataformas e-learning para las capacitaciones generales y específicas del programa de capacitación en Probidad y Transparencia "Chile Probidad". Por otro lado durante el 2009 se desarrollaron los sistemas de gestión Documental, sistema de abastecimiento y sistema integrado de recursos humanos para apoyar la gestión de la DNSC en el marco del PMG gobierno electrónico.

⁶ La cifras están expresadas en M\$ del año 2009. El factor de actualización de las cifras del año 2008 es 1,015.

b) Comportamiento Presupuestario año 2009

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2009								
Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ⁷ (M\$)	Presupuesto Final ⁸ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ⁹ (M\$)	Notas ¹⁰
			INGRESOS	4.878.060	5.981.646	5.941.936	39.710	
8			OTROS INGRESOS				-	
			CORRIENTES	22.302	22.302	30.278	7.976	
			Recuperaciones y Reembolsos por				-	
	1		Licencias Médicas	15.930	15.930	26.708	10.778	
	99		Otros	6.372	6.372	3.570	2.802	
9			APORTE FISCAL	4.850.436	5.859.661	5.842.724	16.937	
	1		Libre	4.706.099	5.715.324	5.715.324		
	3		Servicio de la Deuda Externa	144.337	144.337	127.400	16.937	
			GASTOS	4.886.060	6.846.190	6.760.043	86.147	
21			GASTOS EN PERSONAL	2.297.931	2.960.631	2.939.189	21.442	
22			BIENES Y SERVICIOS DE					
			CONSUMO	2.235.124	3.095.124	3.091.354	3.770	
24			TRANSFERENCIAS					
			CORRIENTES	85.476	276.616	242.232	34.384	
	1		Al Sector Privado	70.608	30.108	27.101	3.007	
		2	Fondo Becas Ley N° 19.618	1.196	696	554	142	
		3	Fondo de Becas Ley N° 19.882	69.412	29.412	26.547	2.865	
	3		A Otras Entidades Públicas	14.868	246.508	215.131	31.377	
		1	Programa de Fortalecimiento -					
			Convenio BID	14.868	246.508	215.131	31.377	
29			ADQUISICION DE ACTIVOS NO					
			FINANCIEROS	123.192	369.482	359.868	9.614	
	4		Mobiliario y Otros	6.372	6.180	908	5.272	
	6		Equipos Informáticos	31.860	30.900	28.359	2.541	
	7		Programas Informáticos	84.960	332.402	330.601	1.801	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	144.337	144.337	127.400	16.937	
	2		Amortización Deuda Externa	97.819	97.819	93.084	4.735	
	4		Intereses Deuda Externa	46.518	46.518	34.316	12.202	
			RESULTADO	- 8.000	- 864.544	- 818.107	- 46.437	

NOTAS:

Las diferencias entre el presupuesto es poco significativa por lo que no requiere mayor justificación. Entre las actividades relevantes se destaca la ejecución de los concursos públicos Ley 19.882 y la ejecución del programa de capacitación en Probidad y Transparencia "Chile probidad".

7 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

8 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2009.

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

10 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4							
Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹¹			Avance ¹² 2009/ 2008	Notas
			2007	2008	2009		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales[3])	%	0,83	0,80	0,80	1,00	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]	%	Sin ppto.ley	Sin ppto.ley	0,74		1
	[IP percibidos / IP devengados]	%	1,00	1,00	1,00	1,00	
	[IP percibidos / Ley inicial]	%	Sin ppto. Ley	Sin ppto. Ley	1,36		1
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]	%	0,77	0,99	1,03	1,04	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	0,77	0,99	1,03	1,04	

Nota:

1. El año 2007 y 2008 no se otorgó presupuesto en la correspondiente Ley de Presupuestos para otros ingresos. La ejecución corresponde principalmente a recuperación de licencias médicas maternales.

11 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2009. Los factores de actualización de las cifras de los años 2007 y 2008 son 1,103 y 1,015 respectivamente.

12 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.

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2009 ¹³				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS				
Carteras Netas				
115	Deudores Presupuestarios	-	5.941.937	-
215	Acreedores Presupuestarios	-	6.760.034	-
Disponibilidad Neta				
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	946.684	5.990.404	128.587
Extrapresupuestario neto				
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	-	357.286	-
116	Ajustes a Disponibilidades	19.943	-	19.943
119	Trasposos Interdependencias	-	139.199	11.779
214	Depósitos a Terceros	-	336	-
216	Ajustes a Disponibilidades	- 1.824	19.999	- 1.824
219	Trasposos Interdependencias	-	11.779	11.779

13 Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

La Dirección Nacional del Servicio Civil no formula estos compromisos.

f) Transferencias¹⁴

Cuadro 6					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2009 ¹⁵ (M\$)	Presupuesto Final 2009 ¹⁶ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ¹⁷	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal	14.868	240.233	215.130	25.103	(1)
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real	4.868	133.793	111.845	21.948	
Otros	10.000	106.440	103.285	3.155	
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	14.468	240.233	215.130	25.103	
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo	14.868	240.233	215.130	25.103	(1)
Inversión Real					
Otros ¹⁸	4.868	133.793	111.845	21.948	
TOTAL TRANSFERENCIAS	14.468	240.233	215.130	25.103	

Nota:

(1) La DNSC dio término al Programa de Fortalecimiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil – Convenio BID en el mes de junio, de acuerdo a lo planificado e informado al BID y a Dipres. La menor ejecución en relación al presupuesto obedece a que no fue necesario ocupar el total de recursos ya que se había dado cumplimiento a todo lo comprometido por nuestra institución en cuanto a las actividades a realizar para alcanzar los objetivos del programa. El remanente disponible fue devuelto al Banco de acuerdo al procedimiento definido para ello.

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

15 Corresponde al aprobado en el Congreso.

16 Corresponde al vigente al 31.12.2009.

17 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

18 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2009

Cuadro 9 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2009	Cumple SI/NO ¹⁹	% Cumplimiento ²⁰	Notas
				2007	2008	2009				
•Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentajes de áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de RRHH con orientaciones de políticas	((Total de áreas temáticas definidas en el modelo con orientaciones de políticas en el año /Total de áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de RRHH)*100)	Porcentaje	18 %	29 %	41 %	41 %	SI	100%	-
•Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de Asesorías a Servicios Públicos en materias referidas a Gestión de RRHH	((N° total de asesorías realizadas en el año/N° total de asesorías solicitadas en el año)*100)	Porcentaje	100 %	100 %	100 %	100 %	SI	100%	-
•Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficiencia/Producto</u> Porcentaje asesorías en materias referidas a Gestión de RRHH con nivel de percepción satisfactorio/muy satisfactorio	((N° de asesorías en materias referidas a Gestión de RRHH con nivel de percepción satisfactorio/ muy satisfactorio/N° total de asesorías con respuesta de encuesta de satisfacción)*100)	Porcentaje	n.c.	n.c.	100 %	75 %	SI	133%	1

19 Se considera cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2009 y la meta 2009 implica un porcentaje de cumplimiento igual o superior a un 95%.

20 Corresponde al porcentaje de cumplimiento de la comparación entre el dato efectivo 2009 y la meta 2009.

Cuadro 9
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2009	Cumple SI/NO ¹⁹	% Cumplimiento ²⁰	Notas
				2007	2008	2009				
•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Promedio de actividades de seguimiento de los Sistemas de PMG de Capacitación y Evaluación de Desempeño respecto del total de servicios públicos adscritos a supervisión.	(Total de actividades de seguimiento en sistemas de PMG de Capacitación y Evaluación de Desempeño /Total de servicios públicos adscritos a supervisión)	Número	6 número	5 número	7 número	6 número	SI	122%	2
	•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Promedio de actividades de seguimiento de los Planes trienales de Código de Buenas Prácticas laborales respecto del total de servicios públicos adscritos a supervisión.	(Total de actividades de seguimiento de los Planes trienales de Código de Buenas Prácticas laborales /Total de servicios públicos adscritos a supervisión)	Número	4 número	4 número	6 número	6 número	SI	100%
•Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de Altos Directivos Públicos que han participado en actividades de formación realizadas.	((Total de ADP de I y II nivel jerárquico que han participado en actividades de formación realizadas /Total de ADP de I y II nivel jerárquico nombrados a la fecha de realización de las actividades de formación)*100)	Porcentaje	61 %	50 %	73 %	70 %	SI	104%	-
•Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de servicios con jefaturas y/o profesionales área RRHH capacitados.	((N° de servicios públicos con jefaturas y/o profesionales del área de RRHH capacitados en el año /Total de servicios públicos)*100)	Porcentaje	45 %	59 %	64 %	50 %	SI	128%	3

Cuadro 9
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2009	Cumple SI/NO ¹⁹	% Cumplimiento ²⁰	Notas
				2007	2008	2009				
•Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficiencia/Producto</u> Porcentaje de jefaturas y profesionales área RRHH de los servicios públicos con nivel de percepción satisfactorio /muy satisfactorio con respecto a la calidad de la capacitación.	((N° de jefaturas y profesionales área RRHH de los servicios públicos con nivel de percepción satisfactorio/muy satisfactorio respecto de la capacitación realizada/N° total de jefaturas y profesionales de unidades de RRHH de los servicios públicos que responden encuesta)*100)	Porcentaje	88 %	86 %	91 %	85 %	SI	108%	-
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Producto</u> Tiempo promedio de duración de concursos de ADP de I nivel jerárquico desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nomina de candidatos elegibles a la autoridad, de los concursos con nominas durante el año en curso.	(Sumatoria del número de días corridos desde la fecha de publicación de la convocatoria hasta la fecha del oficio del envío de la nómina de candidatos a la autoridad para cargos de I nivel jerárquico/Total de concursos con envío de nómina durante el año para cargos de I nivel jerárquico.)	Número	103 días	91 días	83 días	98 días	SI	117%	-
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Producto</u> Tiempo promedio de duración de concursos de ADP de II nivel jerárquico desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nomina de candidatos elegibles a la autoridad, de los concursos con nominas durante el año en curso.	(Sumatoria del número de días corridos desde la fecha de publicación de la convocatoria hasta la fecha del oficio de envío de la nómina de candidatos a la autoridad para cargos de II nivel jerárquico/total de concursos con envío de nominas en el año para cargos de II nivel jerárquico)	Número	118 días	111 días	95 días	112 días	SI	118%	-

Cuadro 9
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2009	Cumple SI/NO ¹⁹	% Cumplimiento ²⁰	Notas
				2007	2008	2009				
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de cargos de I y II nivel jerárquico que han iniciado la concursabilidad a través del sistema de ADP, con respecto al universo total de cargos adscritos al sistema de Alta Dirección Pública.		Porcentaje	50 %	64 %	73 %	73 %	SI	100%	
	(Número de cargos de I y II nivel jerárquico que han iniciado la concursabilidad a través del sistema de ADP /Número total de cargos de I y II nivel jerárquico adscritos al sistema de ADP)*100)									
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Producto</u> Tiempo promedio de duración de concursos de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquicos desde la definición del porcentaje de ADP, hasta la publicación del concurso.		Número	10 días	5 días	9 días	9 días	SI	95%	
	(Sumatoria de número de días corridos desde la fecha de definición del porcentaje de ADP por parte de la DIPRES hasta la fecha de publicación para cargos de I y II nivel jerárquico./Total de concursos publicados en el año para cargos de I y II nivel jerárquico y enviados a Dipres para aprobación de porcentaje.)									
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de asesorías realizadas a servicios públicos sobre concursos de tercer nivel jerárquico en el año t, respecto del total de asesorías a concursos de tercer nivel jerárquico solicitadas en el plazo establecido.		Porcentaje	100 %	100 %	99 %	90 %	SI	110%	
	((N° total de asesorías realizadas a servicios públicos sobre concursos de tercer nivel jerárquico en el año t/N° total de asesorías a concursos de tercer nivel jerárquico solicitadas en el plazo establecido en el año t)*100)									

Porcentaje global de cumplimiento: 100%

Notas:

1.-De acuerdo a las encuestas respondidas, el 100% de las asesorías en materias referidas a Gestión de RRHH fueron evaluadas como satisfactorias/ muy satisfactorias. No obstante, la meta establecida para el periodo correspondía a un 75%, por lo que se registra un 133% de cumplimiento. Inicialmente se consideró una sobre demanda de asesorías, que potencialmente implicaba posibles no conformidades con la entrega del servicio por parte de los profesionales que prestan la asesoría, no obstante, esta situación finalmente no ocurrió ya que la totalidad de asesorías fueron evaluadas satisfactoriamente. Asimismo, durante el primer semestre del año, se aplicó un levantamiento de procesos que documentó todo el flujo involucrado, donde participaron los profesionales de la Subdirección de Desarrollo de las Personas. Esto sirvió para fortalecer la mecánica de atención, y el procedimiento asociado, y por lo tanto, en la satisfacción respecto a las expectativas de cada cliente.

2.-Se registró un promedio de 7 actividades de seguimiento a los Sistemas del PMG de Capacitación y Evaluación del Desempeño, lo que refleja un cumplimiento de 122% respecto a la meta de 6 actividades establecida para el periodo. El número de actividades de seguimiento corresponde a 1.371 de un total de 194 servicios adscritos a supervisión de PMG de estos sistemas. Es importante señalar que el diferencial entre el valor efectivo y la meta comprometida es bastante bajo, ya que sólo es de una actividad más por sobre las 6 programadas. La actividad adicional corresponde al Informe Cuantitativo del Sistema PMG Evaluación del Desempeño, que se incorpora en la medida que toma relevancia en el proceso de retroalimentación a los servicios públicos. De acuerdo a las proyecciones realizadas, las actividades de seguimiento experimentaron un aumento durante el último trimestre producto del proceso de validación de los sistemas PMG.

3.-Se registró un 64% de servicios con jefaturas y/o profesionales área RRHH capacitados, siendo la meta un 50%. El total de servicios públicos con jefaturas y/o profesionales del área de RRHH capacitados corresponden a 157, de un total de 245 servicios. Estas instancias se perciben por parte de jefaturas y profesionales de áreas RRHH, como de gran relevancia para el desarrollo y generación de redes de apoyo, lo que genera una alta convocatoria. El sobre cumplimiento se explica principalmente a que, inicialmente se contemplaba sólo una versión del Diploma en Gestión de Personas. Debido a gestiones con el BID, se pudieron utilizar fondos para una versión adicional en el marco del Proyecto de Fortalecimiento Institucional DNSC. De esta forma, hubo un adicional de 36 profesionales de servicios públicos, lo que aportó a superar la meta. Otro punto fue la convocatoria al IV Encuentro Nacional de Desarrollo de Personas, que superó con creces la asistencia de años anteriores.

- Otros Indicadores de Desempeño medidos por la Institución el año 2009

Cuadro 10							
Otros indicadores de Desempeño año 2009							
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
				2007	2008	2009	
	<u>Eficiencia/Producto</u>						
•Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	Porcentaje de actividades relacionadas con la implementación del Portal Colaborativo respecto del total de actividades programadas.	$((\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ Total de actividades programadas}) * 100)$	Porcentaje	-	-	100%	-
	<u>Eficiencia/Producto</u>						
•Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	Porcentaje de participantes en el Diploma en Gestión de Personas provenientes de regiones, respecto al total de participantes	$((\text{N}^\circ \text{ de participantes en Diploma en Gestión de Personas provenientes de regiones} / \text{N}^\circ \text{ total de participantes del Diploma}) * 100)$	Porcentaje	-	-	40%	-

Anexo 5: Programación Gubernamental

Cuadro 11 Cumplimiento Programación Gubernamental año 2009			
Objetivo ²¹	Producto ²²	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ²³	Evaluación ²⁴
Contribuir al diseño e instauración de Políticas de Gestión de Personas del Sector Público, influyendo proactivamente en reformas que contribuyan al Proceso de Modernización del Estado.	Dos orientaciones de políticas de gestión de personas remitidas a todos los servicios públicos.	Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: MEDIO 3° Trimestre: BAJO 4° Trimestre: CUMPLIDO Final: CUMPLIDO
Contribuir al fortalecimiento de la Dirección Pública, poniendo a disposición de los directivos, herramientas destinadas a mejorar la gestión pública.	Ejecución del Programa de Seguimiento del Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) en los servicios públicos.	Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: CUMPLIDO 3° Trimestre: CUMPLIDO 4° Trimestre: ALTO Final: CUMPLIDO
	Implementación versión 2009 "Diploma en Gestión de Personas" para Jefaturas y Encargados de Unidades de RR.HH de servicios públicos.	Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: CUMPLIDO 3° Trimestre: CUMPLIDO 4° Trimestre: CUMPLIDO Final: CUMPLIDO
	Implementación Programa de Capacitación en Probidad y Transparencia para los funcionarios/as de la Administración civil del Estado.	Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: CUMPLIDO 3° Trimestre: CUMPLIDO 4° Trimestre: MEDIO Final: MEDIO
	Ejecución de Jornadas de Formación y Desarrollo para Altos Directivos Públicos.	Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: CUMPLIDO 3° Trimestre: CUMPLIDO 4° Trimestre: CUMPLIDO Final: CUMPLIDO

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

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

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

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

Cuadro 11
Cumplimiento Programación Gubernamental año 2009

Objetivo ²¹	Producto ²²	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ²³	Evaluación ²⁴
Asegurar la impecabilidad de los procesos de selección de altos Directivos Públicos e influir en la excelencia de los procesos de selección de los terceros niveles jerárquicos.	Ejecución de Concursos de I Nivel jerárquico del Sistema de Alta Dirección Pública.	Selección de Directivos Públicos.	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: CUMPLIDO 3° Trimestre: CUMPLIDO 4° Trimestre: CUMPLIDO Final: CUMPLIDO
	Ejecución de Concursos de II Nivel jerárquico del Sistema de Alta Dirección Pública.	Selección de Directivos Públicos.	1° Trimestre: CUMPLIDO 2° Trimestre: CUMPLIDO 3° Trimestre: CUMPLIDO 4° Trimestre: CUMPLIDO Final: CUMPLIDO

Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas

La institución no formula este instrumento.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009

- Programa de Mejoramiento de la Gestión PMG

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

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión							Prioridad	Ponderador	Cumple
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance									
			I	II	III	IV	V	VI	VII			
Marco Básico	Recursos Humanos	Capacitación				O				Alta	12.00%	✓
		Evaluación del Desempeño				O				Alta	12.00%	✓
		Higiene - Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				O				Alta	12.00%	✓
	Calidad de Atención a Usuarios	Gobierno Electrónico - Tecnologías de Información							O	Mediana	7.00%	✓
		Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana							O	Mediana	8.00%	✓
	Planificación / Control de Gestión	Auditoría Interna				O				Alta	12.00%	✓
		Gestión Territorial				O				Menor	5.00%	✓
		Planificación / Control de Gestión							O	Mediana	8.00%	✓
	Administración Financiera	Administración Financiero - Contable				O				Mediana	7.00%	✓
		Compras y Contrataciones del Sector Público							O	Menor	5.00%	✓
	Enfoque de Género	Enfoque de Género				O				Alta	12.00%	✓
	Porcentaje Total de Cumplimiento :										100.00%	

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 13 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2009				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ²⁵	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ²⁶	Incremento por Desempeño Colectivo ²⁷
Dirección	19	5	100%	8%
Subdirección de Alta Dirección Pública	29	6	100%	8%
Subdirección de Desarrollo de las Personas	17	4	100%	8%
División de Gestión Interna	18	4	100%	8%

25 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2009.

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

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

Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

BOLETÍN: 4817-05.

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

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

Fecha de ingreso: miércoles 10 de enero, 2007.

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

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

Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública (propuestas 2008, que fueron implementadas en 2009 y las propuestas del FMGP 2009).

La institución no formula este instrumento.