

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2010

DIRECCIÓN NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

Índice

1. Presentación.....	3
2. Resultados de la Gestión año 2010.....	6
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2010.....	6
2.2 Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios.....	10
3. Desafíos para el año 2011.....	16
4. Anexos.....	18
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	19
Anexo 2: Recursos Humanos.....	23
Anexo 3: Recursos Financieros.....	29
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2010.....	35
Anexo 5: Compromisos de Gobierno.....	42
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.....	43
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2010.....	44
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	45
Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	46
Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública.....	48

1. Presentación

El Servicio Civil se crea el año 2003 en el marco de uno de los procesos de reforma más importantes en materia de probidad, transparencia y modernización del Estado, con el objetivo de implementar una política de gestión estratégica de las personas que trabajan en la administración central del Estado.

Desde sus inicios, se ha constituido en un referente de las instituciones públicas en materia de gestión de personas, impulsando el establecimiento de condiciones adecuadas para el desarrollo de los funcionarios del sector público, promoviendo planes y programas de capacitación y formación e impulsando buenas prácticas laborales, lo anterior con el propósito de mejorar la productividad de los servicios públicos y la calidad de los bienes y servicios que entregan a la ciudadanía.

En este marco de acción, le ha correspondido la implementación del Sistema de Alta Dirección Pública (ADP), que durante el año 2010 enfrentó con éxito grandes desafíos y logró responder con celeridad a las exigencias de nuevos concursos. En ese período se realizaron 284 convocatorias, aumentando, respecto al 2009, a más del doble los llamados a concurso a cargos de I Nivel Jerárquico y disminuyendo en un 25% en el II Nivel Jerárquico. De esta forma, se registra a la fecha un avance de la ADP de 80%, es decir, 786 cargos de los 979 que se seleccionan a través de ésta, ya han sido provistos o se están concursando.

En un aspecto relevante para medir la eficiencia, se registró una reducción sustantiva en los concursos declarados desiertos, tanto por el Consejo ADP, como por el Comité de Selección, bajando de un 27% en el 2009 a un 12% en el 2010. Asimismo, se produjo un aumento en el promedio de postulaciones por concurso, sobre un 76% respecto al 2009, ampliando con ello las opciones de elegir a mejores candidatos.

Tras siete años de funcionamiento, la ADP se ha consolidado y posicionado como una reforma exitosa, y es vista, transversalmente, como “el” mecanismo de selección de los altos cargos del Estado. Ha continuado aportando a la renovación de los cuadros directivos del sector público (un 57% de los nombrados a la fecha no era ocupante del cargo) y a la incorporación de profesionales del ámbito privado a la gestión pública (el 17% de los nombrados proviene de ese sector, porcentaje que en el 2010 subió a un 27%). Del mismo modo, ha incrementado la participación de la mujer en la gerencia pública (un 32% de los nombrados es mujer, cifra que contrasta con el porcentaje en la gerencia privada, donde es cercana al 15%).

En materia de fortalecimiento de la función de los altos directivos públicos, 171 profesionales participaron en actividades de inducción y capacitación y se desarrolló, en conjunto con la Pontificia Universidad Católica de Chile, un Programa Piloto de Mentores. Asimismo, se siguió entregando asistencia técnica a los directivos y sus equipos respecto a la elaboración, suscripción, modificación y evaluación de sus convenios de desempeño.

En el área de Desarrollo de las Personas, se realizaron 8 Encuentros Sectoriales de Gestión de Personas con la participación de 105 servicios públicos, que posibilitaron realizar un diagnóstico y un levantamiento de información para propuestas de modificaciones normativas y reglamentarias en materia de gestión del desempeño, concursabilidad y estandarización de perfiles de cargos transversales y estratégicos. De igual forma, se continuó avanzando en el trabajo con las Unidades de Recursos Humanos a través de las distintas instancias de colaboración, tales como mesas de trabajo, talleres y seminarios.

A través del portal www.empleospublicos.cl, que comprende un sistema de postulación en línea y automatización de los procesos de postulación y reclutamiento de personal en el sector público, se contribuyó a la transparencia y a la profesionalización de la gestión de personas. Durante 2010, fue utilizado por 25 servicios públicos y se realizaron 340 convocatorias, correspondientes a 362 vacantes. Se registraron más de 43 mil postulaciones, más de 49 mil usuarios y 900 mil visitas.

Se ejecutó durante el año 2010 el Programa Chile Probidad, para fortalecer -a través de distintos tipos de capacitación- la formación y conocimiento de los funcionarios públicos en materia de probidad, transparencia, acceso a la información y ética pública. En total se capacitó de manera presencial o vía e-learning a 10.059 funcionarios públicos, en modalidades básica, específica y de formación inicial e inducción.

También, durante el 2010 se ejecutaron las acciones contempladas en el programa de seguimiento de los planes trienales del Código de Buenas Prácticas Laborales para 171 servicios públicos y se entregó, como organismo técnico validador en los sistemas de Capacitación y Evaluación de Desempeño, seguimiento a 194 servicios públicos. En tanto, la versión 2010 del Premio Anual por Excelencia Institucional, reconoció a tres nuevas instituciones: JUNAEB, SII y la Superintendencia de Salud.

Para el año 2011 el Servicio Civil se ha fijado como propósito constituirse, con mayor fuerza, en un actor relevante de la modernización del Estado y de la gestión estratégica de las personas que trabajan en él.

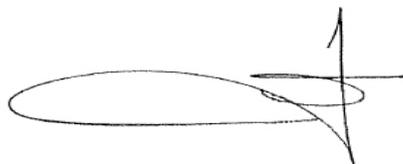
La ADP proyecta la convocatoria a 388 concursos; de éstos, 38 corresponderían a I Nivel y 350 a II Nivel. De particular importancia es la implementación gradual de la Ley N° 20.501 de Calidad y Equidad en la Educación, que establece la concursabilidad, con participación de la ADP, de aproximadamente 200 directores de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) y de 5.900 directores de establecimientos educacionales municipalizados de 300 comunas.

Se contempla la optimización de los procesos ADP a través de la certificación, de acuerdo a estándares internacionales, de algunas etapas de los procesos de reclutamiento y selección y el establecimiento de un nuevo convenio marco con empresas consultoras de evaluación y búsqueda de candidatos. También, se abordará el fortalecimiento de los convenios de desempeño, de manera que constituyan efectivamente un instrumento orientador de la gestión y evaluación de los altos directivos.

En el área de modernización y gestión estratégica de Recursos Humanos se trabajará en la elaboración de una propuesta de modificaciones normativas en materia de concursabilidad de la carrera funcionaria y se diseñarán e implementarán -en una primera fase- programas para el desarrollo de una gestión estratégica del desempeño y para la estandarización de perfiles asociados a cargos transversales/estratégicos.

Se continuará entregando las distintas asesorías y acciones formativas en materias vinculadas a la gestión estratégica de personas y se elaborará una nueva orientación para el establecimiento de políticas de Gestión Estratégica de Personas en los servicios públicos, con especial énfasis en el alineamiento de estos procesos con la estrategia organizacional y la consecución de los objetivos institucionales.

Asimismo, se pondrán en operación nuevas funcionalidades en el portal www.empleospublicos.cl, de modo de facilitar el acceso y uso de esta plataforma y, en el marco del Premio Anual por Excelencia Institucional 2011, se trabajará en la incorporación de nuevos ámbitos de la gestión pública que permitan discernir entre instituciones de excelencia.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping horizontal stroke followed by a vertical stroke that crosses the horizontal one, ending in a small upward-pointing tick.

Carlos Williamson Benaprés
Director Nacional del Servicio Civil
Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública

2. Resultados de la Gestión año 2010

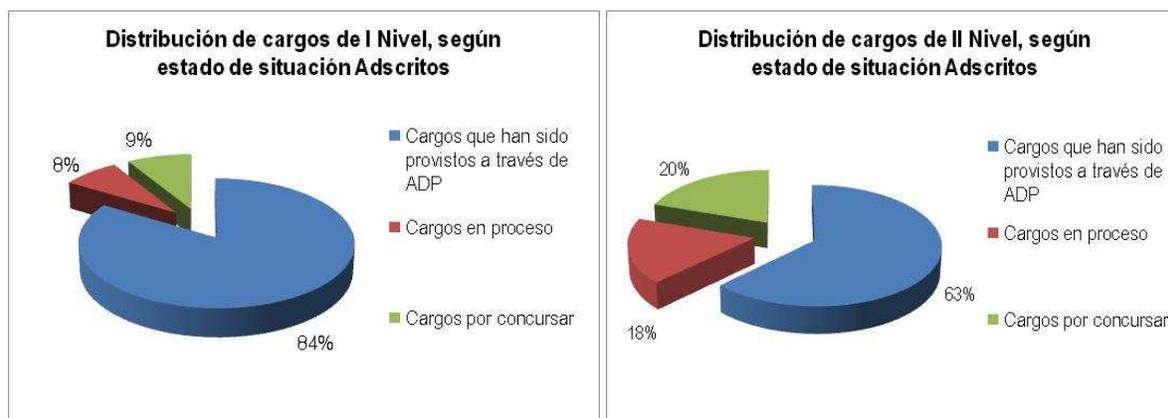
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2010

1. Sistema de Alta Dirección Pública (ADP).

A diciembre del año 2010, y luego de 7 años de funcionamiento, se ha logrado alcanzar un avance del 80% en el Sistema de Alta Dirección Pública, es decir, 786 cargos de los 979 que se concursan a través de la ADP, ya han sido nombrados o están en proceso de concurso. Esta cifra se desglosa en 624 cargos con al menos un nombramiento a través de la ADP y 162 cargos no han sido provistos, de los cuales 109 se encuentran concursando por primera vez.

Nivel	Total Cargos		Cargos que han sido provistos (*)		Cargos en proceso		Avance SADP (provisos y en proceso)		Cargos por concursar	
	Cargos	%	Cargos	%	Cargos	%	Cargos	%	Cargos	%
I Nivel	105	100%	88	84%	8	8%	96	91%	9	9%
II Nivel	787	100%	493	63%	139	18%	632	80%	155	20%
No Adscritos	87	100%	43	49%	15	17%	58	67%	29	33%
TOTAL SADP	979	100%	624	64%	162	17%	786	80%	193	20%

(*) Provisos: Cargos que alguna vez han tenido nombramiento

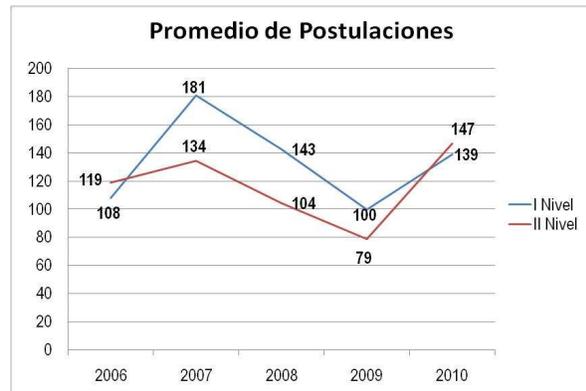
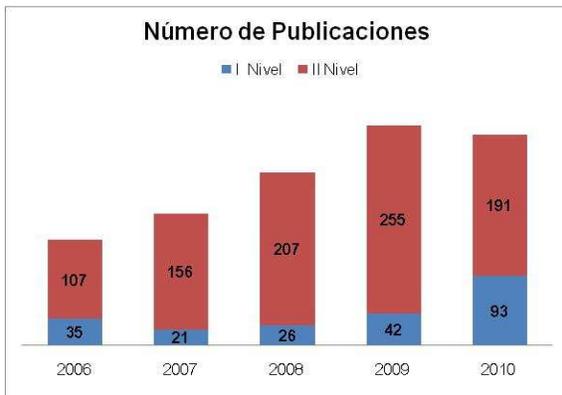


Se ha aportado a la renovación de los cuadros directivos del Estado y a la incorporación de profesionales del ámbito privado a la gestión pública. A diciembre de 2010, el 57% de los altos directivos que fueron nombrados a través de la ADP, no era ocupante transitorio del cargo, lo que refleja la contribución de este mecanismo a la renovación de los cuadros directivos del Estado. Asimismo, el 17% de los nombrados totales proviene del sector privado, con un 27% el año 2010.

Del mismo modo, la ADP ha contribuido a incrementar la participación de la mujer en la gerencia pública. Es así como a diciembre del año 2010, un 32% de los nombrados corresponde a mujeres, cifra que contrasta con los niveles de participación de la mujer en la alta gerencia del sector privado, donde según diversos estudios es cercana al 15%.

En el año 2010, se efectuaron 284 convocatorias, aumentando a más del doble las convocatorias en el Nivel I y disminuyendo en un 25% en el Nivel II, con respecto al año 2009. Por otra parte, es importante destacar que el número de concursos declarados desiertos por el Consejo de Alta Dirección Pública (CADP) o por Comité de Selección disminuyó de 27% en el año 2009 a 12% en el 2010.

Asimismo, en el año 2010, el promedio de postulantes por concurso aumentó un 39% en el nivel I y un 86% en el nivel II, y un 76% en total, con respecto al año 2009.



En materia de fortalecimiento de la función de los Altos Directivos Públicos, se continuó avanzando en la consolidación del rol de acompañamiento del Servicio Civil. Lo anterior, a través de la realización de actividades de inducción mensuales y capacitación en Santiago y regiones. Asimismo, se siguió entregando asistencia técnica a los directivos y sus equipos respecto a la elaboración, suscripción, modificación y evaluación de sus convenios de desempeño. También se continuó implementando la Comunidad ADP, destinada a generar una red de contactos y aprendizaje entre los directivos, la que contempla la entrega de información y orientación respecto a la alta gerencia pública y al mejoramiento de la gestión.

En síntesis, participaron 171 Altos Directivos Públicos en jornadas de inducción y capacitación. De éstos, 93 participaron por primera vez en las actividades ofertadas por el Servicio Civil.

Se realizaron 5 jornadas de inducción para los directivos de II nivel jerárquico que han ingresado al Sistema de Alta Dirección Pública, con una participación de 72 altos directivos.

Se dio inicio a un ciclo de Seminarios Talleres regionales con enfoque territorial, cuyo objetivo estuvo centrado en fortalecer atributos directivos como visión estratégica, gestión y logro. Para ello se implementaron Seminarios en las macrozonas norte (Iquique), centro (Santiago) y sur (Puerto Montt).

Cabe destacar el desarrollo de un Programa piloto de Mentores para la Alta Dirección Pública, el cual se diseñó y ejecutó, en conjunto con la Pontificia Universidad Católica de Chile. En él participaron quince directivos de II nivel jerárquico.

Se otorgó continuidad al segundo coloquio de liderazgo femenino, poniendo su foco en la conciliación vida y trabajo.

2. Modernización y Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Durante el año 2010, el Servicio Civil ejecutó el Programa Chile Probidad, que buscaba fortalecer la formación y conocimiento de los funcionarios públicos sobre la normativa vigente de probidad, transparencia, acceso a la información y ética pública, a través de distintos tipos de capacitación. En capacitación básica, se llegó a 7.658 funcionarios/as públicos; en capacitación específica, a un total de 1.427 funcionarios/as encargados/as de compras institucionales; coordinadores/as del sistema integral de atención al ciudadano (SIAC); fiscalizadores y equipos área gestión de personas. Respecto de formación inicial e inducción, se capacitó a un total de 974 funcionarios de reciente ingreso a la administración.

El Portal Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl) se encuentra en plena operación; comprende un 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. Al año 2010, 25 servicios públicos, de un universo de 250 servicios públicos, mantienen convenio de colaboración con el Servicio Civil para su uso y se capacitó a 52 profesionales en su utilización. Asimismo, se realizaron 340 convocatorias, correspondientes a 362 cargos vacantes; se registraron 43 mil 861 postulaciones. Se cuenta con 49 mil 932 usuarios y más de 900 mil visitas.

Conjuntamente, se ha continuado avanzando en el trabajo 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 2010, se realizaron ocho (8) Encuentros Sectoriales de Desarrollo de las Personas de Servicios Públicos, que contaron con representantes de 105 servicios públicos, dependientes de cada uno de los ministerios que conforman la administración central del Estado.

En su sexto año de otorgamiento, la versión 2010 del Premio Anual por Excelencia Institucional, reconoció a tres nuevas instituciones públicas, en términos de los resultados de su gestión, eficiencia institucional, productividad y calidad de los servicios proporcionados a sus usuarios. Las tres instituciones a las que se les otorgó el galardón fueron la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, el Servicio de Impuestos Internos y la Superintendencia de Salud.

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 249 instituciones públicas, los documentos y materiales: "Conciliación Vida Personal y Familiar con el Trabajo en los Servicios Públicos" y "Orientaciones Planificación y Gerenciamiento en Gestión de Personas: Caso Aplicado a Perfiles". Las referidas publicaciones corresponden a las orientaciones que el Servicio Civil 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 2010, se realizaron Encuentros Sectoriales de Gestión de Personas en los que participaron jefaturas y profesionales de las áreas de desarrollo de personas. Se realizaron un total de ocho (8) encuentros que contaron con la participación de 105 servicios públicos. Estos encuentros posibilitaron un levantamiento más específico de la información que permitirá orientar el trabajo para propuestas de modificaciones normativas y reglamentarias en materia de gestión del desempeño, concursabilidad y estandarización de perfiles de cargos transversales y estratégicos en los servicios públicos.

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

Dentro de las asesorías que realiza la Subdirección de Alta Dirección Pública, se encuentra el convenio de desempeño que deben suscribir los altos directivos públicos, que junto con su evaluación, constituyen los instrumentos de control de gestión del desempeño. Ambos mecanismos permiten declarar los objetivos esperados de su gestión, establecer las prioridades de las autoridades para su periodo de desempeño, establecer las metas y evaluar el cumplimiento de las mismas.

En este contexto, la Alta Dirección Pública asesora directamente a los Ministros, Jefes Superiores de Servicio y/o sus equipos técnicos en la elaboración de cada convenio de desempeño; realizando análisis metodológico, reglamentario y de coherencia de cada convenio previo a suscripción; mantiene registro de los convenios de desempeño suscritos, sus modificaciones y evaluaciones anuales; y entrega orientación a las autoridades en el proceso del pago de la asignación de Alta Dirección Pública. Es así como a diciembre del año 2010, se ha prestado asesoría en 152 casos. De los cuales, 108 asesorías corresponden a directivos nombrados, 25 renovados, 3 desvinculados y 16 a concursos en proceso.

El año 2010, se realizaron cerca de mil 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 2010, también se consolidaron los 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 y Plataforma de Información DNSC – Servicio; sistema informático que permite vía Web la postulación al Premio Anual por Excelencia Institucional; el registro y monitoreo de informes referidos a buenas prácticas laborales impulsadas por los servicios públicos; y otros levantamientos de información necesarias para el quehacer institucional.

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 (CBPL); Sistema de Evaluación de Desempeño y Capacitación del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y el Premio Anual por Excelencia Institucional.

Durante el año 2010, el Servicio Civil, como Organismo Técnico Validador de los sistemas de Capacitación y de Evaluación del Desempeño, del Programa de Mejoramiento de la Gestión PMG; entregó, a través de distintos mecanismos e instrumentos, asesoría y seguimiento a 194 servicios públicos para la implementación de ambos sistemas. Durante el año 2010 se realizaron 1.552 asesorías (validación de hitos comprometidos, reuniones con contraparte técnica, charlas, capacitaciones, entre otros). Asimismo, se validó los objetivos de gestión que en materia de capacitación, comprometieron las 14 instituciones adscritas a Metas de Eficiencia Institucional.

En relación al seguimiento del Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL), con el propósito de precaver y erradicar todo tipo de discriminaciones, se ejecutaron las acciones contempladas en el programa de seguimiento de los planes trienales para 171 servicios públicos. Estas consistieron en la revisión y retroalimentación de procedimientos de denuncia, investigación y sanción del acoso al interior de los servicios públicos; actualización del documento de orientaciones para la prevención

del acoso laboral; diseño y difusión de dispositivos multimedia, en materia de prevención del acoso laboral; diagnóstico del desarrollo de procedimientos de denuncia, investigación y sanción del acoso y seguimiento de su aplicación; y elaboración de documento de orientaciones en “Compatibilidad Vida y Trabajo”.

En relación al Premio Anual por la Excelencia Institucional, el año 2010 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 Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB); Servicio de Impuestos Internos (SII) y Superintendencia de Salud.

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

Durante el 2010, se realizaron 5 jornadas de inducción para los directivos de II nivel jerárquico que han ingresado al Sistema de Alta Dirección Pública.

Asimismo, se dio inicio a un ciclo de Seminarios Talleres regionales con enfoque territorial, cuyo objetivo estuvo centrado en fortalecer los atributos de visión estratégica y gestión y logro, implementando Seminarios para Altos Directivos Públicos en las macrozonas norte (Iquique), centro (Santiago) y sur (Puerto Montt) del país.

Se dio continuidad al segundo coloquio de liderazgo femenino, poniendo su foco en la conciliación vida y trabajo para el Alto Directivo Público.

En síntesis, participaron 171 Altos Directivos Públicos en jornadas de inducción y capacitación; de éstos, 93 participaron por primera vez en las actividades ofertadas por el Servicio Civil.

Entre los meses de septiembre y diciembre de 2010, se llevó a cabo el Programa Piloto de Mentores para Altos Directivos Públicos, organizado por el Servicio Civil y ejecutado por el Centro de Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile. El programa tuvo como objetivo contribuir al proceso de inducción e instalación del Alto Directivo Público en la administración pública, en el sector y en su cargo.

Los participantes de este programa fueron 14 directivos de II nivel jerárquico, proveniente de los Servicios: CAPREDENA; ISL; JUNAEB; SEC; INE; IPS; Hospital Curacaví y Hospital Roberto del Río. Se contó con la participación ad honorem de 14 Mentores, destacados profesionales del área pública y privada, con importante experiencia en cargos públicos y gerenciales.

La experiencia fue calificada como exitosa y altamente valorada por los directivos y por los mentores. De acuerdo a la opinión de los directivos, esta experiencia les ha permitido mejorar su desempeño en sus cargos, aumentar sus redes de trabajo, desarrollar su visión estratégica y capitalizar experiencia en el rol gerencial que desempeñan.

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 capacitó a 625 jefaturas y profesionales de 169 unidades de gestión de personas/recursos humanos de servicios públicos a través de cuatro acciones formativas: probidad y transparencia; uso del Portal Empleos Públicos; talleres temáticos; y Encuentros Sectoriales de Desarrollo de las Personas. Si consideramos que el universo de servicios públicos atendidos por la Subdirección de Desarrollo de las Personas en el año 2010, es de 245, se logró capacitar a un 69% de ellos, siendo la meta establecida en los indicadores de la Ley de Presupuestos 2010 de un 65%.

5. Selección de Directivos Públicos

Durante el año 2010, y luego de 7 años de funcionamiento, ha logrado alcanzar un avance de 80% en el Sistema de Alta Dirección Pública, es decir, 786 cargos de los 979 que se concursan a través de la ADP, ya han sido nombrados o están en proceso de concurso. Esta cifra se desglosa en 624 cargos con al menos un nombramiento a través de la ADP y 162 en etapa concursal por primera vez. Se efectuaron 284 convocatorias, siendo declarados desiertos por el Consejo de Alta Dirección Pública (CADP) o por Comité de Selección sólo un 12%, en comparación con el 27% del 2009.

Se ha contribuido a renovar los cuadros directivos del Estado y a la incorporación de profesionales del ámbito privado a la gestión pública. A diciembre de 2010, el 61% de los altos directivos que fueron nombrados a través de la ADP, no era ocupante transitorio del cargo, lo que refleja la contribución de este mecanismo a la renovación de los cuadros directivos del Estado. Asimismo, el 17% de los nombrados totales proviene del sector privado, con un 27% el año 2010.

Del mismo modo, se ha incrementado la participación de la mujer en la gerencia pública. Es así como a diciembre del año 2010, un 32 % de los nombrados corresponde a mujeres, cifra que contrasta con los niveles de participación de la mujer en la gerencia del sector privado, donde según diversos estudios es cercana al 15%.

El gasto asociado a los concursos cerrados durante el año 2010, correspondiente a consultoras externas especializadas en selección y búsqueda fue de M\$1.719.870, y el relacionado a publicaciones en diarios de circulación nacional, regional y el diario oficial fue de M\$ 235.594.

Durante el año 2010, se efectuaron 167 llamados a concursos de tercer nivel jerárquico (jefes de departamento y equivalentes), de los cuales 106 fueron asesorados por el Servicio Civil, logrando realizar el 100% de asesorías solicitadas en esta materia.

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, el cual entre otros procesos concursales, también considera la elaboración y postulación a estos concursos de tercer nivel.

6. Enfoque de Género.

En el marco de las iniciativas desarrolladas por el Servicio Civil, que permiten a los Altos Directivos Públicos conocer experiencias de liderazgo femenino y/o gestión femenina, durante el 2010 se tuvo lugar el Coloquio: "El liderazgo de los altos directivos públicos frente a la compatibilidad vida y trabajo". Este encuentro tuvo por objetivo la generación de un espacio de conversación y reflexión entre expertos en el tema, líderes de experiencias exitosas y los altos directivos públicos respecto de las implicancias que conlleva la constante búsqueda del equilibrio y conciliación vida - trabajo en la actualidad, y el conocimiento e intercambio de buenas prácticas existentes en dicha materia

Por otra parte, se ejecutó un plan de difusión dirigido a los servicios, entre cuyas iniciativas destaca la elaboración del documento "Conciliación vida personal y familiar con el trabajo en los servicios públicos", disponible en www.serviciocivil.cl (<http://www.serviciocivil.cl/cbpl/material>) y distribuido a los servicios públicos mediante oficio conductor del Director Nacional del Servicio Civil.

En relación a la realización de estudios, se llevó a cabo un diagnóstico de concursos de tercer nivel a través del análisis estadístico de los concursos de Jefe de Departamento publicados en el portal www.empleospublicos.cl en el periodo agosto – diciembre año 2009 y enero – junio año 2010, que contempló lo siguiente:

- Número de concursos publicados en la plataforma Web.
- Convocatorias realizadas por ámbito de gestión.
- Resultados obtenido por cada concurso.
- Procedencia de las personas postulantes.
- Distribución de postulantes según sexo.

- Distribución de personas nombradas según sexo.

A partir de la evidencia de estos datos se extrajeron conclusiones básicas, como asimismo, se elaboraron propuestas de acciones que pudieran desarrollarse para incentivar, la postulación de mujeres a los procesos concursales para proveer cargos de Jefaturas de Departamento, llamados comúnmente cargos de Tercer Nivel Jerárquico.

Finalmente, cabe destacar la realización de una diversidad de reuniones de asesoría y de 27 talleres de capacitación en prevención del acoso: SS Atacama, CORFO, Superintendencia de Pensiones, Subsecretaría de Previsión Social, Subsecretaría Salud Pública, Servicio de Salud Metropolitano Occidente (primera parte), Servicio de Salud Metropolitano Occidente (segunda parte), Universidad de la Frontera, Gendarmería (actores críticos), Gendarmería (funcionarios), DNSC – SDP, Jornada con encargados de acoso en los servicios de salud, SS Aconcagua, SS Maule, representantes de todos los servicios del MOP, Subsecretaría de Economía, Superintendencia de Quiebras, SUSESO (actores críticos), COCHILCO, SS Ñuble, SENADIS, SERCOTEC, FONASA, Subsecretaría de Justicia (actores críticos), INH, Instituto de Salud Pública, Subsecretaría de Hacienda. En esta misma línea de trabajo, en diciembre 2010, se elaboró un boletín en materia de prevención del acoso laboral, el cual fue distribuido la segunda quincena de diciembre 2010, mediante correo electrónico de la comunidad del Servicio Civil, a los jefes de RRHH y participantes de los talleres de capacitación.

7. Perspectiva Territorial.

Durante el año 2010 el Servicio Civil centró su trabajo en gestión territorial en la elaboración de una Propuesta de Protocolo de Colaboración con la Subsecretaría de Desarrollo Regional (SUBDERE), a través de la participación activa del Servicio Civil en el Sistema de Acreditación, mejora continua e incentivos de los Gobiernos Regionales que la SUBDERE se encuentra gestionando, el cual corresponde a un conjunto de procesos y métodos que buscan apoyar, guiar e incentivar a los GORES para que inicien y se mantengan en un camino de mejoramiento de su gestión y sus resultados, hasta alcanzar niveles de excelencia, elevando así, la calidad de los servicios que proporcionan.

El Sistema cuenta con ocho (8) criterios y 30 subcriterios, dentro de los cuales se encuentra el criterio tres (3) de Personas. Por tanto, es en este ámbito que se enmarcarán las acciones que llevará a cabo el Servicio Civil dentro de los próximos años.

3. Desafíos para el año 2011

1. 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 388 concursos de Altos Directivos Públicos durante el año 2011, de éstos, 38 corresponderían a I Nivel y 350 a II Nivel Jerárquico. Con relación a los tiempos promedio de duración (contados desde la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina de candidatos elegibles a la autoridad) la proyección es de 101 días para los de I Nivel y de 96 para el II Nivel. Para la ejecución de los concursos se cuenta con un presupuesto de M\$2.600.
- b) Fortalecimiento de la función de los Altos Directivos Públicos. Específicamente a través de la consolidación del programa de Inducción, Capacitación y el desarrollo de Programa de Desvinculación (Outplacement).

En materia de inducción, además de las actividades regulares, se implementará un manual para directivos públicos y se fortalecerán las jornadas de inducción. En el área de capacitación, se continuará gestionando y activando la Comunidad ADP y se mejorará este portal Web. Se espera dar continuidad al Programa de Mentores para la Alta Dirección Pública e instalar un programa piloto de Outplacement. Se contempla continuar con los ciclos de seminarios regionales con enfoque territorial y sectorial. Asimismo, se avanzará en materia de alianzas estratégicas con otros servicios públicos, con el fin de profundizar las instancias de intercambio de conocimientos y experiencias que aporten a enriquecer el desempeño de los directivos.

Es así como se ha establecido una meta de contar con al menos un 60% de participación de los ADP nombrados a la fecha de realización de las distintas actividades. Para la ejecución de éstas, se cuenta con un presupuesto de M\$100.

- c) Otros.
Con el fin de mejorar el posicionamiento de la ADP en potenciales candidatos, se ha establecido diseñar e implementar un plan de comunicacional del Sistema ADP en redes estratégicas, que contemple la realización de actividades de difusión en Programas académicos (MBA y otros), Colegios profesionales, Empresas de Outplacement; así como en publicaciones especializadas.

2. Modernización y gestión estratégica de Recursos Humanos.

- a) Asesoría y orientaciones en Gestión Estratégica de Personas. Se elaborará una nueva orientación para el establecimiento de políticas en este ámbito. Dichas orientaciones se entregarán bajo la modalidad de documentos técnicos que son remitidos a todos los servicios públicos, como también, a través de espacios presenciales (talleres, reuniones de trabajo, encuentros). El objetivo es continuar avanzando en la implementación del Modelo de Gestión Estratégica de Personas, alineando los procesos de gestión de personas con la estrategia organizacional y la consecución de los objetivos institucionales. M\$5.600.-

- b) V Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas 2011. Se contempla la realización del V Encuentro Anual Nacional de Gestión de Personas de los servicios públicos, 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. En la versión 2011 los servicios públicos presentarán sus experiencias exitosas en esta materia. M\$23.900.-

- c) Asesoría, formación y capacitación en gestión de Personas. Se continuará entregando las distintas asesorías y acciones formativas en materias vinculadas a la gestión estratégica de personas. Asimismo, se diseñarán e implementarán -en una primera fase- programas para el desarrollo de una gestión estratégica del desempeño y para la estandarización de perfiles de cargos transversales/estratégicos en los servicios públicos. M\$5.600.-

- d) Propuesta de modificaciones normativas. Se elaborará una propuesta de modificación normativa en materia de concursabilidad de la carrera funcionaria.

- e) Premio Anual por Excelencia Institucional 2011. En el marco de la entrega y difusión del Premio Anual por Excelencia Institucional, el proceso de postulación se realizará, por segundo año consecutivo, a través de una plataforma Web que permite mejorar la eficiencia y eficacia del proceso. Asimismo, en materia de contenidos de la postulación, se trabajará en la incorporación de nuevos ámbitos de la gestión pública que permitan discernir entre instituciones de excelencia. M\$ 6.450.-

- f) Fortalecimiento del Portal Empleos Públicos. En el marco de las asesorías a los procesos de concursos de carrera funcionaria se continuará asesorando a los servicios en el desarrollo de concursos de III nivel jerárquico, ingreso a la planta, promoción, provisión de cargos a contrata y honorarios. Asimismo, se pondrán en operación nuevas funcionalidades en el portal www.empleospublicos.cl, de modo de facilitar el acceso y uso de esta plataforma por parte de los servicios y los postulantes. M\$18.450.-

- g) Supervisión y seguimiento de la gestión de capacitación. A través de la implementación de un programa piloto a una muestra representativa de servicios públicos, se contempla la realización de acciones de supervisión respecto de la gestión de capacitación instalada en las distintas instituciones participantes del programa.

4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2010
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2010
- 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 2009, que fueron implementadas en 2010 y las propuesta del FMGP 2010).

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Tipo de norma	Número	Nombre/Título	¿Publicado en el Diario Oficial? (Si/No)	Fecha de Publicación (dd/mm/aaaa)
Ley	19882	Título III De la Dirección Nacional del Servicio Civil.	SI	23/06/2003
Ley	19882	Título VI Del Sistema de Alta Dirección Pública.	SI	23/06/2003
Ley	19882	Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos.	SI	23/06/2003
Ley	20261	Crea Examen Único Nacional de conocimientos de Medicina e incorpora cargos que indica al Sistema de Alta Dirección Pública y modifica Ley N° 19664.	SI	19/04/2008
Ley	20212	Modifica Leyes N° 19553, N° 19882, y otros cuerpos legales, con el objeto de incentivar el desempeño de funcionarios públicos.	SI	29/08/2007
D.F.L.	26	Establece Plantas de Personal y Régimen de Remuneraciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil.	SI	30/10/2003
Decreto Supremo	1252	Establece Reglamento del para el Programa de Becas de 400 becas concursables que establece el artículo cuarto de la Ley N° 19882.	SI	30/04/2011
Decreto Supremo	88	Establece Nuevo Reglamento del Premio Anual por Excelencia Institucional, del artículo sexto de la Ley N° 19.882.	SI	13/03/2007
Decreto Supremo	1580	Aprueba Reglamento que regula 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° 19882.	SI	20/03/2006
Decreto Supremo	1029	Aprueba Reglamento del Comité Consultivo establecido en el Artículo 5°, inciso segundo y tercero, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Título III de la Ley N° 19882.	SI	14/11/2005
Decreto Supremo	859	Aprueba Reglamento del Consejo de Alta Dirección Pública establecido en la Ley N° 19882.	SI	12/12/2005
Decreto Supremo	382	Establece Reglamento del Registro de Consultores Especializados.	SI	23/08/2004

- Misión Institucional

Posicionar la gestión estratégica de los recursos humanos como un eje central de un Estado moderno al servicio de los ciudadanos, realizando las acciones necesarias para el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y asesorando a los servicios públicos en el desarrollo de políticas de Gestión de Personas.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2010

Número	Descripción
1	Plan de Capacitación en Probidad y Transparencia (Servicio Civil, M\$ 722.748), tercera 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, tales como: actividades de formación y/o capacitación; asesoría técnica y legal a las instituciones y los directivos; guías metodológicas, entre otras.
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.

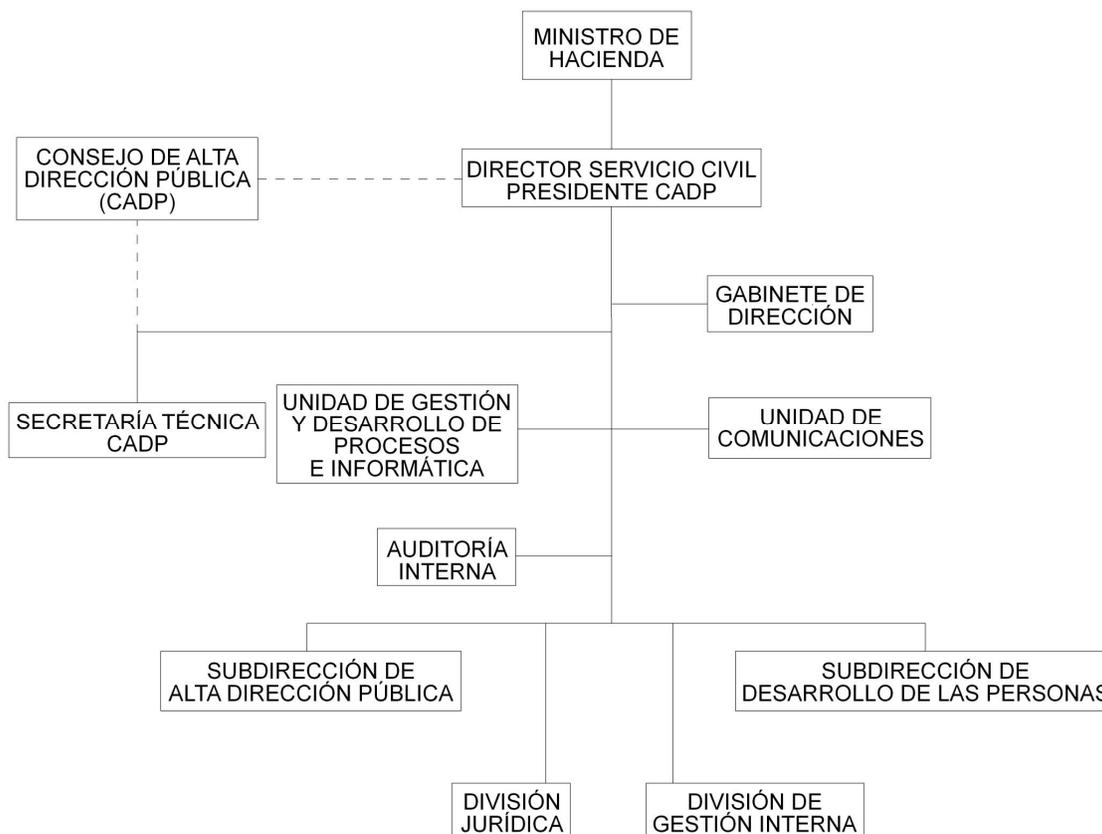
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

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



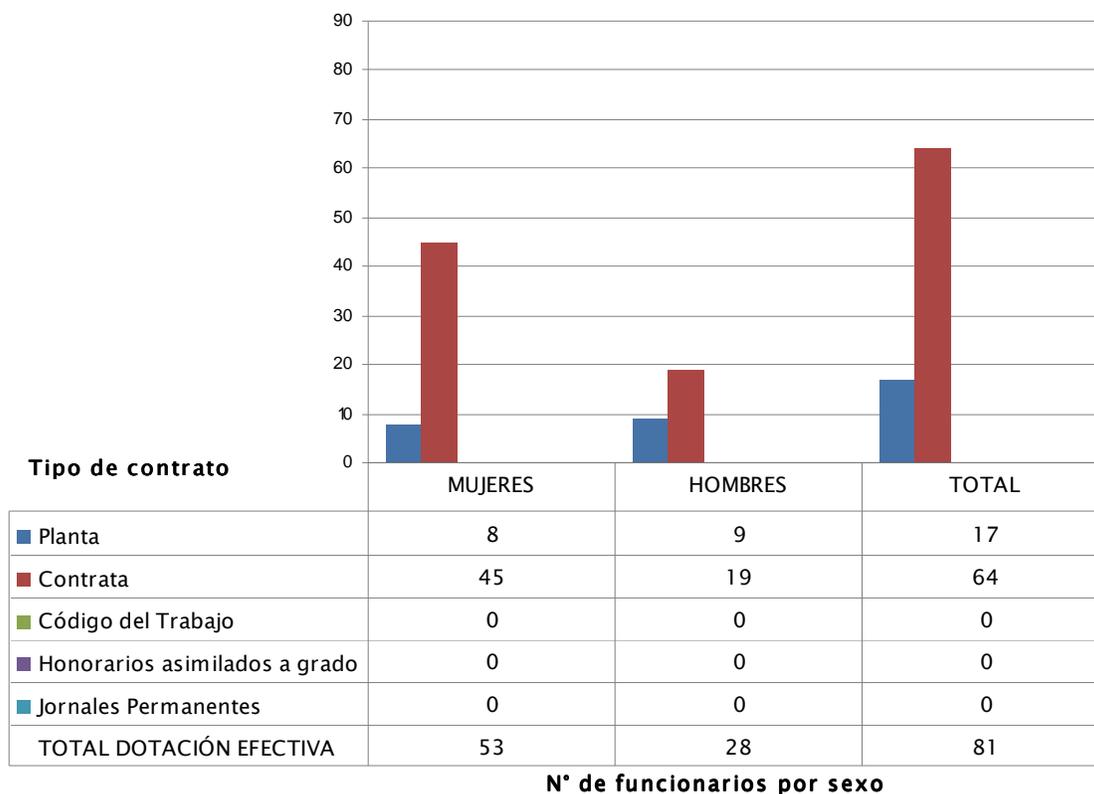
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional	Carlos Williamson Benaprés
Jefa Gabinete Director	María Fernanda Vicuña Ureta
Subdirector de Alta Dirección Pública	Gregorio Airola Gana
Subdirectora de Desarrollo de las Personas (S)	Carolina Aguilera Leyton
Jefe de División de Gestión Interna	Lorena Pérez Arteaga
Jefe de División Jurídica	Francisco Silva Durán
Secretaria Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública	Mariana George- Nascimento
Jefe Unidad de Gestión y Desarrollo de Procesos e Informática	María Paz Soriano Brücher
Jefe Unidad de Comunicaciones	Raúl Madrid Meza

Anexo 2: Recursos Humanos

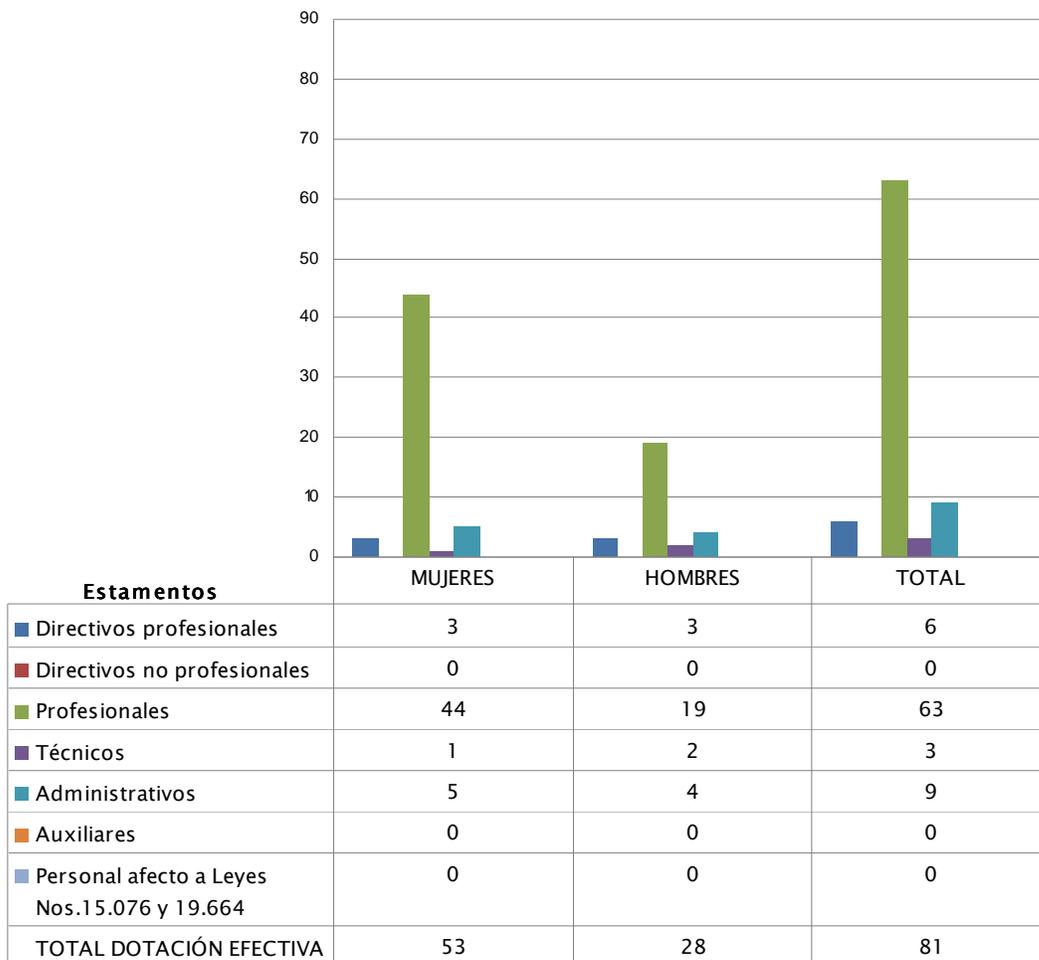
a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2010¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



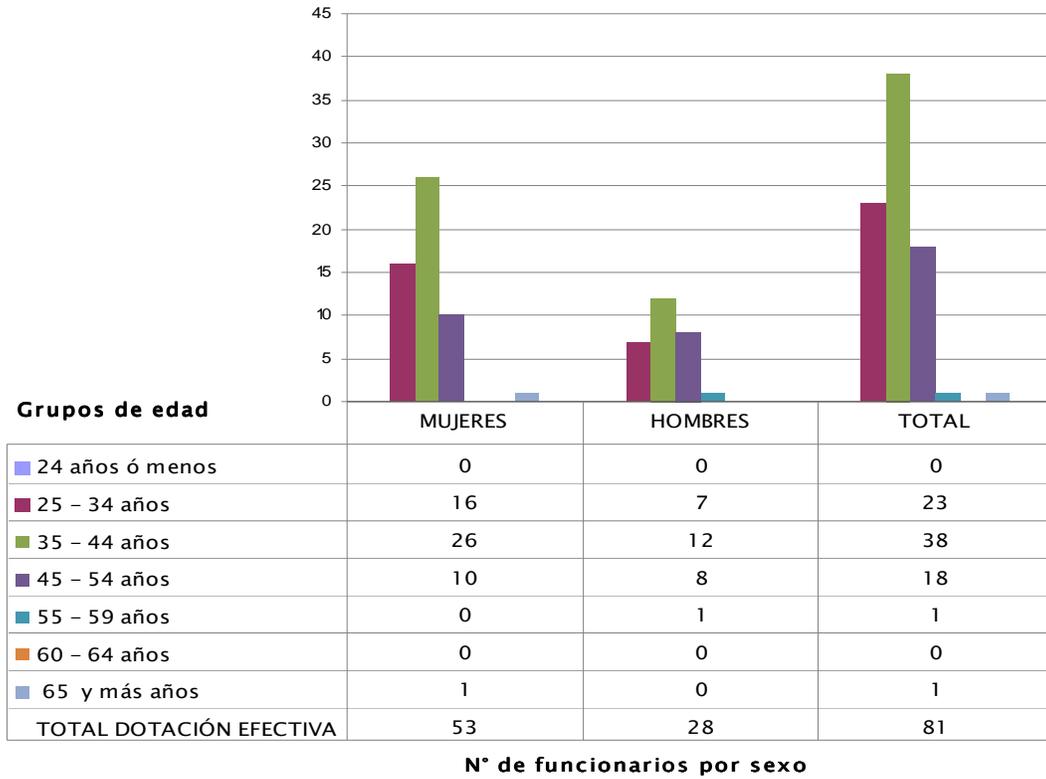
¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2010. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

-Dotación Efectiva año 2010 por Estamento (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

- Dotación Efectiva año 2010 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ²		Avance ³	Notas
		2009	2010		
1. Días No Trabajados					
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	2.6	2.7	96.3	Descendente (1)
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) *100$	2.5	11.1	22.5	Descendente (2)
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$	0.0	0.0	-	Ascendente (3)
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$	0.0	0.0	-	Neutro
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	0.0	0.0	-	Ascendente (4)
○ otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	2.5	11.1	22.5	Descendente (2)
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	0.0	0.0	-	Descendente
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$N^{\circ} \text{ de funcionarios ingresados año } t/ N^{\circ} \text{ de funcionarios en egreso año } t$	2.0	1.0	200.0	Descendente

2 La información corresponde al período Enero 2009 - Diciembre 2009 y Enero 2010 - Diciembre 2010.

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
		2009	2010		
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0.0	0.0	-	Ascendente
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios a contrata.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total efectivo de funcionarios a contrata año t}) * 100$	11.7	4.7	40.2	Ascendente (5)
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	98.8	100.00	101.2	Ascendente
4.2 Porcentaje de becas ⁴ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0.0	0.0		Ascendente
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	12.8	27.0	210.9	Ascendente
5. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	12.6	11.0	114.5	Descendente
6. Evaluación del Desempeño⁵					
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Porcentaje de Funcionarios en Lista 1	100.0	97.5		
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 2	0.0	2.5		
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 3	0.0	0.0		
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 4	0.0	0.0		

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, maternales (pre y post natal) y a licencias por enfermedad grave de hijo/a menor de 1 año.
2. En el año 2010, cesaron 9 funcionarios/as en el Servicio. Todos los ceses correspondieron a la causal de renuncia voluntaria, principalmente en lo que respecta a jefaturas de unidades y/o áreas, debido a los cambios producidos a nivel gubernamental.
3. El Servicio no cuenta con personal en edad de jubilarse por lo tanto este indicador es de valor 0.
4. 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 00.
5. Los mejoramientos de grado se realizaron en base a la disponibilidad presupuestaria existentes durante el primer semestre del año. Se hace presente que la meta planteada es del año 2008, puesto que en el año 2009 era aun mayor (sobre el 11%), sin embargo por las restricciones presupuestarias imposibilitó que existieran mejoramientos adicionales durante el año.

Anexo 3: Recursos Financieros

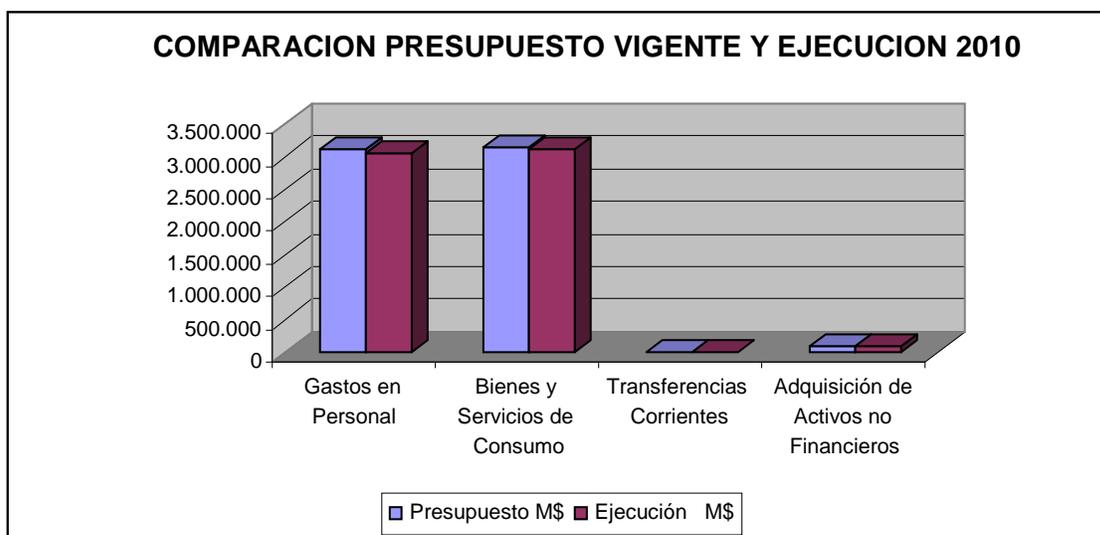
a) Resultados de la Gestión Financiera

La Dirección Nacional del Servicio Civil, presentó para el año 2010 una ejecución devengada de M\$ 6.375.600.

La ejecución de Concursos Públicos Ley 19.882, ascendió a M\$ 1.859.479, esto es, el 100% del presupuesto vigente de la glosa presupuestaria.

El detalle del presupuesto y ejecución 2010 por subtítulo es el siguiente:

Conceptos	Presupuesto M\$	Ejecución M\$	%
Gastos en Personal	3.111.057	3.052.106	98%
Bienes y Servicios de Consumo	3.147.336	3.117.446	99%
Transferencias Corrientes	21.039	12.813	61%
Adquisición de Activos no Financieros	109.538	90.355	82%



Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2009 – 2010			
Denominación	Monto Año 2009 M\$ ⁶	Monto Año 2010 M\$	Notas
INGRESOS	6.025.765	6.377.324	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	30.705	106.697	
APORTE FISCAL	5.925.153	6.270.627	
ENDEUDAMIENTO	69.907	-	
GASTOS	6.855.413	6.375.615	
GASTOS EN PERSONAL	2.980.655	3.052.116	(1)
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.134.967	3.117.448	(2)
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	245.649	12.814	(3)
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	364.945	90.356	(4)
SERVICIO DE LA DEUDA	129.197	102.881	
RESULTADO	-829.648	1.979	

Notas:

1. El incremento del subtítulo 21, respecto del año 2009 corresponde al reajuste otorgado para el año 2010 que alcanzó un 4,5%. En términos reales se generó una disminución de la glosa de honorarios por la suspensión del Programa Chile Probidad durante el año 2010.
2. La disminución del subtítulo 22 respecto del año anterior obedece a la redefinición de algunas proyectos y actividades por parte de las nuevas autoridades en el contexto de la situación del país durante 2010 (terremoto) para dar respuesta a las políticas de ahorro de recursos señaladas por DIPRES en este contexto.
3. El menor gasto en el subtítulo 24 Transferencias corrientes, obedece a que el presupuesto del año 2009 contempló recursos por el Programa de Fortalecimiento de la DNSC Convenio-BID, el cual, finalizó en junio de ese año.
4. El mayor gasto del subtítulo 29 en el año 2009, se explica porque ese año se realizó la inversión en los sistemas y plataformas requeridas por el Programa Chile Probidad.

⁶ La cifras están expresadas en M\$ del año 2010. El factor de actualización de las cifras del año 2009 es 1,014.

b) Comportamiento Presupuestario año 2010

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2010								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ⁷ (M\$)	Presupuesto Final ⁸ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ⁹ (M\$)	Notas ¹⁰
			INGRESOS	5.107.608	6.397.000	6.377.594	19.406	
8			OTROS INGRESOS CORRIENTES	22.637	92.637	106.967	-	14.330
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	16.169	86.169	105.569	-	19.400
	99		Otros	6.468	6.468	1.398		5.070
9			APORTE FISCAL	5.084.971	6.304.363	6.270.627		33.736
	01		Libre	4.948.354	6.167.746	6.167.746		
	03		Servicio de la Deuda Externa	136.617	136.617	102.881		33.736
			GASTOS	5.108.608	6.525.587	6.375.615		149.972
21			GASTOS EN PERSONAL	2.581.928	3.111.057	3.052.116		58.941
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.212.985	3.147.336	3.117.448		29.888
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	57.039	21.039	12.814		8.225
	01		Al Sector Privado	57.039	21.039	12.814		8.225
		002	Fondo Becas Ley N° 19.618	1.214	214			214
		003	Fondo de Becas Ley N° 19.882	55.825	20.825	12.814		8.011
29			ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	120.039	109.538	90.356		19.182
	04		Mobiliario y Otros	6.209	1.399	658		741
	06		Equipos Informáticos	31.045	33.493	20.606		12.887
	07		Programas Informáticos	82.785	74.646	69.092		5.554
34			SERVICIO DE LA DEUDA	136.617	136.617	102.881		33.736
	02		Amortización Deuda Externa	105.022	105.022	85.961		19.061
	04		Intereses Deuda Externa	31.595	31.595	16.920		14.675
			RESULTADO	- 1.000	- 128.587	1.979	-	130.566

7 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

8 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2010.

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 2010/ 2009	Notas
			2008	2009	2010		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ¹³)	%	0.80	0.80	0.81	1.00	
	[IP Ley inicial / IP devengados]	%	Sin Ppto. Ley	0.74	0.21	0.29	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]	%	1.00	1.00	1.00	1.00	
	[IP percibidos / Ley inicial]	%	Sin Ppto. Ley	1.36	4.73	3.47	(1)
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]	%	0.99	1.03	1.03	1.00	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	0.99	1.03	1.03	1.00	

Nota:

1. El incremento de este indicador obedece al proceso de la mayor recuperación de licencias médicas de años anteriores, lo que significó incrementar los ingresos significativamente por este concepto

11 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2010. Los factores de actualización de las cifras de los años 2008 y 2009 son 1,030 y 1,014 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.

13 Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2010¹⁴				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		146.704	1.992	148.696
Carteras Netas				
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios			
Disponibilidad Neta		128.586	2.008	130.594
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	128.586	2.008	130.594
Extrapresupuestario neto			-16	
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	18.118		18.102
116	Ajustes a Disponibilidades	19.943		19.943
119	Trasposos Interdependencias			
214	Depósitos a Terceros			
216	Ajustes a Disponibilidades	-1.825	-16	-1.841
219	Trasposos Interdependencias			

El saldo presupuestario de M\$ 130.594, corresponde a la diferencia entre los ingresos y gastos presupuestarios devengados del año 2010 y refleja la disponibilidad efectiva del Banco. Este saldo considera un monto de M\$ 1.841 correspondiente a cheques caducados.

¹⁴ Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

No aplica para el Servicio

f) Transferencias¹⁵

No aplica para el año 2010, por cuanto, el Programa de Fortalecimiento de la DNSC convenio - BID se terminó en Junio de 2009.

g) Inversiones¹⁶

No aplica. El Servicio Civil no contempla proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.

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

16 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2010

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2010

Cuadro 9										
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2010										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "2010"	Cumple SI/NO ¹⁷	% Cumplimiento ¹⁸	Notas
				2008	2009	2010				

Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.	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	%	29%	41%	53%	53%	SI	100%
				(5/17)*100	(7/17)*100	(9/17)*100	(9/17)*100		
	Enfoque de Género: No								

¹⁷ Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2010 es igual o superior a un 95% de la meta.

¹⁸ Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2010 en relación a la meta 2010 .

Cuadro 9

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2010

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "2010"	Cumple SI/NO ¹⁷	% Cumplimiento ¹⁸	Notas
				2008	2009	2010				
Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	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	4número 627/167	6número 1032/172	6número 1026/171	6número 1032/172	SI	100%	
	Enfoque de Género: No									
Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	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 t/Total de servicios públicos)*100	%	59% (145/245)*100	64% (157/245)*100	69% (169/245)*100	65% (159/245)*100	SI	106%	4
	Enfoque de Género: No									

Cuadro 9

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2010

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "2010"	Cumple SI/NO ¹⁷	% Cumplimiento ¹⁸	Notas
				2008	2009	2010				
Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.	Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento	(N° de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el año t/N° total de cargos de ADP con nombramiento en el año t)*100	%	N.M.	0% (0/0)*100	86% (108/126)*100	80% (80/100)*100	SI	107%	5
	Enfoque de Género: No									
Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	Porcentaje de Altos Directivos Públicos (ADP) que han participado en actividades de fortalecimiento 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	%	50% (180/360)*100	73% (342/470)*100	112% (435/387)*100	60% (360/600)*100	SI	187%	3
	Enfoque de Género: No									

Cuadro 9

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2010

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "2010"	Cumple SI/NO ¹⁷	% Cumplimiento ¹⁸	Notas
				2008	2009	2010				
Selección de Directivos Públicos.	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	(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	%	64% (526/822)*100	73% (624/850)*100	82% (727/892)*100	77% (639/830)*100	SI	106%	2
	Enfoque de Género: No									
Selección de Directivos Públicos.	Tiempo promedio de duración de concursos de ADP de I nivel jerárquico desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina 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.	días	91días 2097/23	83días 1666/20	96días 5640/59	82días 1640/20	NO	86%	1
	Enfoque de Género: No									

Cuadro 9

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2010

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "2010"	Cumple SI/NO ¹⁷	% Cumplimiento ¹⁸	Notas
				2008	2009	2010				
Selección de Directivos Públicos.	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 nóminas en el año para cargos de II nivel jerárquico	días	111días 18998/171	95días 17525/184	96días 11898/124	94días 18800/200	SI	98%	
	Enfoque de Género: No									

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio: 90%
 Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas: 10%
 Porcentaje de cumplimiento global del servicio: 100%

Notas:

- 1.- En el marco del supuesto establecido para este indicador, cabe señalar que la desviación estándar fue de 15 concursos, superando los 11 definidos como máx. Además, en el primer trimestre el aumento de días de duración de concursos se debió principalmente al de Director/a Servicio de Salud Metropolitano Occidente, debido a que el Consejo de Alta Dirección Pública (CADP), decidió postergar el envío de nómina durante el periodo de cambio de autoridades, lo que implicó un tiempo de duración de 130 días. Asimismo, en el cuarto trimestre se registraron 6 cargos de Directores Regionales del SERVIU de Maule, Araucanía, Bío-Bío, O'Higgins y Valpo., donde la duración de los concursos varió entre los 127 y 144 días. Otros factores que han afectado el cumplimiento del indicador, particularmente que el año 2010 la composición del CADP

se vio afectada como consecuencia de las nuevas responsabilidades que asumieron en el Gobierno 2 de sus integrantes y del cumplimiento del periodo en el ejercicio del resto de los consejeros

- 2.- El indicador presenta un leve sobre cumplimiento, logrando como resultado del periodo un 82% de cargos de I y II nivel jerárquico que han iniciado la concursabilidad a través del sistema de ADP, siendo lo esperado de un 77%. Este porcentaje refleja un total de 727 cargos de I y II nivel jerárquico que han iniciado concursabilidad a través del sistema de ADP, respecto a un universo de 892 cargos adscritos al sistema. Cabe señalar, que durante el tercer trimestre aumentó, tanto el número de cargos adscritos al SADP, como el número de cargos que iniciaron concursabilidad.
- 3.- El indicador presenta sobre cumplimiento, registrando un 112% de Altos Directivos Públicos (ADP) que han participado en actividades de fortalecimiento realizadas por la DNSC, siendo la meta establecida para el periodo de un 60%. Este resultado refleja un total de 435 Altos Directivos que han participado en actividades de formación, respecto a 387 ADP de I y II nivel jerárquico, nombrados a la fecha de realización de las actividades. De acuerdo a lo informado en los trimestres anteriores, el sobre cumplimiento se debe, principalmente, a que el universo de ADP nombrados varió negativamente en el periodo, a dic-2009 esta cifra correspondía a 470, a dic-2010 alcanzó a 387. Esta disminución se debe a las desvinculaciones de ADP ocurridas durante el año 2010 (207 desvinculaciones de directivos informadas al Servicio Civil), haciendo variar el comportamiento históricamente ascendente de nombrados que había presentado el Sistema de Alta Dirección Pública, hecho que afectó el denominador del indicador.
- 4.- Una de las acciones programadas para 2010 era la ejecución de una versión del Dip. de Gestión de Personas para el Sector Público, sin embargo, debido a instrucciones del nivel central, las capacitaciones que involucraban recursos significativos para el 2010 debían revisarse, y en lo posible, postergarse (Of. Cir. N°25 de Min. de Hda/may-2010). Así se determinó no realizar el 2010 una nueva versión del Diploma (contemplaba 35 serv. públicos). Por esta razón, se focalizaron esfuerzos en otra de las acciones formativas, atendiendo al aumento de demanda por capacitación en Prevención del Acoso Laboral. A partir de un diagnóstico, los serv. públicos fueron clasificados según nivel desarrollo de esta materia: de excelencia, buenos, en desarrollo e insuficientes. Las capacitaciones se focalizaron en los 2 últimos grupos, organizándose talleres temáticos presenciales y videos/conferencia para poder responder a demandas fuera y dentro de la R.M que superaron los 35 servicios que se consideraban en el Diploma.
- 5.- El indicador presentó sobre cumplimiento, registrando un 86% de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento, siendo la meta de un 80%, por tanto presenta un 108% de cumplimiento. Este resultado refleja un total de 108 asesorías, respecto a 126 cargos de ADP con nombramiento en el año. Cabe señalar que la capacidad instalada para prestar asesorías a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento, permitían en un principio proyectar una meta del 80%, sin embargo los niveles

de capacidad de respuesta y oportunidad en la entrega fueron mayor a los proyectados, alcanzando una meta del 86%. Dado esto, se consideró pertinente aumentar la meta para el año 2011 a un 87%.

- Otros Indicadores de Desempeño medidos por la Institución el año 2010

Cuadro 10 Otros indicadores de Desempeño año 2010							
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
				2008	2009	2010	
Selección de Directivos Públicos.	Porcentaje de concursos declarados desiertos	(Total de concursos declarados desiertos por la autoridad respectiva en el año t/Total de concursos con decisión de autoridad en el año t)*100	%	11,9% (22/185)* 100	7,6% (16/211) *100	11,5% (21/182) *100	1
Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público	Porcentaje de jefaturas y/o profesionales área RRHH de los servicios públicos con nivel de percepción satisfactorio/muy satisfactorio con respecto a la calidad de las capacitación	(N° de asesorías en materias referidas a Gestión de RRHH con nivel de percepción satisfactorio año t/ muy satisfactorio/N° total de asesorías con respuesta de encuesta de satisfacción año t)*100	%	86% (131/152)) *100	91% (214/235) *100	98% (169/172) *100	-

Notas:

1. Fecha de Corte para el cálculo de los operandos del año 2010, 31 de enero de 2011; Fuente de información: Informe Interno "Estado de situación de Concursos cerrados".

Anexo 5: Compromisos de Gobierno

Cuadro 11 Cumplimiento Compromisos de Gobierno año 2010			
Objetivo ¹⁹	Producto ²⁰	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ²¹	Evaluación ²²
Desarrollar al menos 328 concursos de Alta Dirección Pública	Desarrollar al menos 328 concursos de Alta Dirección Pública	Selección de Directivos Públicos	Cumplido
Portal Empleos Públicos	Consolidar el Portal Empleos Públicos	Selección de Directivos Públicos	Cumplido

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

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

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

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

Anexo 6: Informe Preliminar²³ de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas²⁴

(01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2010)

No aplica para el Servicio.

23 Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por parte de DIPRES.

24 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2010

- Cumplimiento Programa de Mejoramiento de la Gestión PMG

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	10.00%	▣
		Evaluación del Desempeño				O				Alta	10.00%	▣
	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%	▣
		Sistema Seguridad de la Información	O							Menor	5.00%	▣
	Planificación / Control de Gestión	Auditoría Interna				O				Alta	10.00%	▣
		Gestión Territorial				O				Alta	10.00%	▣
	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	10.00%	▣
Marco Avanzado	Recursos Humanos	Higiene - Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo	O							Alta	10.00%	▣
	Planificación / Control de Gestión	Planificación / Control de Gestión	O							Mediana	8.00%	▣
Porcentaje Total de Cumplimiento :										100.00%		

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 13				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2010				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ²⁵	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ²⁶	Incremento por Desempeño Colectivo ²⁷
Dirección	23	4	100%	8%
Subdirección de Alta Dirección Pública	34	3	100%	8%
Subdirección de Desarrollo de las Personas	17	4	100%	8%
División de Gestión Interna	14	3	100%	8%

25 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2010.

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; Perfeccionamiento del gobierno corporativo del Sistema de Alta Dirección Pública; Establecimiento de nuevas funciones y facultades para el Consejo de Alta Dirección Pública; Desarrollo de la Institucionalidad del Sistema de Alta Dirección Pública; Perfeccionamiento de la publicidad y el acceso a los procesos de selección; Fortalecimiento de los procedimientos relativos al nombramiento de los altos directivos públicos elegidos a través de concurso público; y Perfeccionamiento del sistema de concursabilidad de Tercer Nivel Jerárquico.
Fecha de ingreso:	Miércoles 10 de enero, 2007.
Estado de tramitación:	Etapas: Primer Trámite Constitucional. Subetapas: 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.
BOLETÍN:	5063-05
Descripción:	Modifica la ley N° 19.882, en relación con la definición de los perfiles profesionales, competencias y aptitudes de los postulantes a cargos directivos.
Objetivo:	Impedir que los objetivos de transparencia e igualdad en el proceso de selección se vulneren por la vía de la elaboración de los perfiles proponiendo que éstos sean publicados en el Diario Oficial respecto de los jefes de servicios, y que además se establezca la posibilidad de cualquier persona a reclamar fundadamente en contra de los mismos, con el objeto que se pueda decidir sobre tales reclamaciones de manera suficientemente informada. Además, plantea ampliar el periodo de reclamación del proceso de selección de 5 a diez días.

Fecha de ingreso: Miércoles 16 de Mayo, 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.

BOLETÍN: 7485-05
Descripción: Proyecto de ley relativo al Sistema de Alta Dirección Pública.
Objetivo: Establece Modificaciones al Sistema de ADP en dos etapas: Primero, una legislación a corto plazo, que atienda estas reformas menores y que fortalezca el sistema: se abrevian los plazos, se mejoran las indemnizaciones, y se acota la capacidad de recurrir a directivos provisionales y transitorios en forma prolongada; y en una segunda etapa, más adelante, proponer otro proyecto de ley con mejoras a los convenios de desempeño y a otros instrumentos para medir los resultados de gestión logrados por los Altos Directivos Públicos y monitorear su gestión.

Fecha de ingreso: Martes 1 de Marzo, 2011
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

No aplica para el Servicio.