

# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2012

MINISTERIO DE HACIENDA  
DIRECCIÓN NACIONAL DEL  
SERVICIO CIVIL

# Índice

1. Carta Presentación del Ministro del ramo .....	3
2. Resumen Ejecutivo .....	4
3. Resultados de la Gestión año 2012 .....	7
3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2012 y la Provisión de Bienes y Servicios .....	7
4. Desafíos para el año 2013 .....	12
5. Anexos .....	15
Anexo 1: Identificación de la Institución .....	16
a) Definiciones Estratégicas .....	16
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio .....	19
c) Principales Autoridades .....	20
Anexo 2: Recursos Humanos .....	21
Anexo 3: Recursos Financieros .....	28
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2012 .....	28
Anexo 5: Compromisos de Gobierno .....	41
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas .....	42
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012 .....	45
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo .....	46
Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional .....	47
Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales .....	51

# 1. Carta Presentación del Ministro del ramo

La modernización de la gestión pública ha estado en el centro de las preocupaciones del Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, correspondiéndole al Ministerio de Hacienda la implementación y promoción de muchas de las iniciativas llevadas adelante en la materia. Destacan los esfuerzos desplegados para la consolidación del sistema de Alta Dirección Pública (ADP) y el impulso a la Gestión Estratégica de Personas en el Estado, temáticas directamente relacionadas con el Servicio Civil, a las que se suma recientemente el rol asumido en la puesta en marcha de la ley de Calidad y Equidad de la Educación.

Durante los últimos años, la selección en base al mérito se ha expandido con fuerza a cargos de responsabilidad, ya no solo del gobierno central, sino también del Poder Judicial y gobierno municipal, aportando a la renovación de los cuadros directivos del Estado y a la atracción de nuevo talento a la gestión directiva pública. Durante el 2012 se convocaron 282 concursos ADP y se enviaron a la autoridad 303 nóminas para el respectivo nombramiento, logrando que el 91% del total de cargos ADP haya sido provisto al menos una vez o esté siendo concursado.

De especial relevancia fue el mandato llevado adelante en la implementación de la ley de Calidad y Equidad de la Educación, en la selección de los cargos de jefes de administración de educación municipal y de los directores de escuelas y liceos municipales. En el caso de los jefes DAEM, se llegó a un avance de un 35%, respecto a los 201 cargos que deben ser provistos, con un total de 71 comunas. Mientras que en el caso de los directores de escuelas y liceos municipales, el avance es de un 21%, en relación al total de 3.600 cargos a concursar, con 162 comunas en todo el país.

Resulta también muy importante destacar la activa participación del Servicio Civil en el programa ChileGestiona, donde prestó asesoría a las 18 subsecretarías y 60 servicios públicos que forman parte de esta iniciativa gubernamental. Producto de 15 convenios de colaboración firmados en los dos últimos años, y a través de consultorías que integran las herramientas de desempeño, formación y desarrollo organizacional, el Servicio Civil logró una cobertura de más de 40 mil funcionarios públicos, aproximadamente un 20% de la dotación de la administración central del Estado.

En el ámbito de la supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas, destacan la entrega del Premio Anual por Excelencia Institucional a la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO); el Servicio de Impuestos Internos (SII); y el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y la asesoría a 39 servicios públicos que implementaron un sistema de retroalimentación del desempeño y 41 servicios que realizaron evaluación de aplicabilidad/transferencia de la capacitación.

The image shows an official stamp of the Ministry of Finance of Chile. The stamp is oval-shaped and contains the text "REPÚBLICA DE CHILE" at the top, "MINISTRO" in the middle, and "MINISTERIO DE HACIENDA" at the bottom. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink.

**FELIPE LARRAIN BASCUÑAN**  
**MINISTRO DE HACIENDA**

## 2. Resumen Ejecutivo

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; y tiene como misión “fortalecer la capacidad de los servicios públicos en el desarrollo e implementación de políticas y prácticas de gestión de personas, para aumentar la productividad y la calidad de los bienes y servicios que requiere la ciudadanía”.

Para dar cumplimiento a su quehacer institucional, el Servicio Civil cuenta con:

- **Subdirección Alta Dirección Pública (ADP)**, que tiene como tarea implementar el sistema de Alta Dirección Pública, para la búsqueda y selección de altos directivos; y,
- **Subdirección Desarrollo de las Personas**, encargada de los aspectos relativos a la carrera funcionaria, modernización y profesionalización de la gestión de las personas, además del desarrollo y seguimiento de los altos directivos públicos.
- **Se suman además las áreas de apoyo y gestión:** División Jurídica, División de Gestión Interna, Planificación y Desarrollo, Auditoría Interna, Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública, Comunicaciones y Gabinete de Dirección.

El presupuesto vigente para el año 2012 ascendió a M\$ 8.528.881 y la dotación autorizada fue de 92 personas, 56 mujeres y 36 hombres.

A diciembre de 2012 la ADP ha concursado un total de 1.014 cargos, 841 adscritos al sistema y 173 no adscritos<sup>1</sup>. Específicamente el año 2012, se publicaron un total de 282 convocatorias y se enviaron 303 nóminas a la autoridad<sup>2</sup>, mientras que los concursos declarados desiertos, ya sea por el Consejo ADP o los Comités de Selección fueron 29, lo que implica un 9% del total.

La renovación de los cuadros directivos alcanzó un 58% y se mantiene la tendencia en la presencia de la mujer en la alta gerencia pública; un 29% de los nombrados durante el 2012 es mujer.

Respecto de los tiempos asociados a los concursos de II Nivel, la duración promedio de ellos el 2012 fue de 85 días para los cargos adscritos y 81 para los cargos no adscritos, manteniendo el promedio respecto del año anterior. Para los concursos de I Nivel, 88 días para cargos adscritos y 128 días para cargos no adscritos, subiendo el promedio de días en los no adscritos, por tratarse de cargos asociados a la promulgación de nuevas leyes que se solicitan de manera simultánea.

---

<sup>1</sup> No adscritos: se trata de cargos pertenecientes a organismos públicos que, de acuerdo a la ley, utilizan la ADP como mecanismo de selección y provisión pero que no están sujetos a las condiciones de desempeño que tienen los altos directivos públicos, como por ejemplo, exclusiva confianza, tres años de duración en el cargo, dedicación exclusiva, entre otras.

<sup>2</sup> La diferencia expresada respecto de las convocatorias, se debe a que 21 concursos se iniciaron el 2011, pero cerraron el proceso de selección -con el envío de la nómina- el año 2012.

En cuanto a la implementación de la Ley de Calidad y Equidad de la Educación, el 2012 se iniciaron 53 convocatorias de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) y 763 concursos para cargos de directores de Escuelas y Liceos Municipales. Estas cifras representan un importante avance y una contribución -a través de procesos de selección en base al mérito- al fortalecimiento del desempeño directivo y con ello a una mejor gestión y administración de la educación pública. Adicionalmente, se realizaron 2 Seminarios Regionales con el fin de fortalecer la gestión asociada a dichos concursos.

Un logro importante de destacar fue la certificación bajo la norma ISO 9001:2008 de los procesos de reclutamiento y selección ADP de I y II Nivel jerárquico, lo que permitirá mejorar permanentemente el desempeño institucional, realizando un adecuado seguimiento de nuestra eficacia y eficiencia.

Con el objetivo de conocer experiencias internacionales exitosas y analizar y debatir en torno a la modernización de la gestión pública, en octubre 2012 se realizó el Seminario Internacional "Modernización de la Gestión: Claves para una Alta Dirección Pública de Excelencia", organizado en conjunto con el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, que contó con el patrocinio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Banco Mundial y El Mercurio.

En lo que se refiere a las acciones de fortalecimiento de Altos Directivos Públicos, se realizaron 8 jornadas de Inducción de II Nivel y 2 seminarios regionales y una Jornada de Liderazgo y Ética Pública en la Región Metropolitana. El Programa de Desvinculación (Outplacement), desarrolló un programa piloto que entregó un documento de propuestas de mejoras al proceso de desvinculación y un modelo acorde a la realidad chilena.

En lo relativo a Convenios de Desempeño, con el apoyo del BID, comenzó el estudio que busca perfeccionar esta herramienta de gestión. Producto de esta iniciativa se realizó un diagnóstico de la situación.

En el marco del programa ChileGestiona, Plan de Reformas a la Gestión del Estado impulsado por el Ministerio de Hacienda, y específicamente en materia de gestión de personas, se asesoró a las 18 Subsecretarías y 60 servicios públicos que participan en esta iniciativa. En el mismo contexto, a través de modelo de consultoría integral, se firmaron 13 convenios de colaboración, los que sumados a los 2 firmados en 2011, dan un total de 15 convenios suscritos con una cobertura aproximada de 40.000 funcionarios públicos, que corresponde aproximadamente al 20% de la dotación de la administración central del Estado.

Se definió un modelo de gestión de la Capacitación en base al cual 41 servicios públicos midieron la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo y se estandarizó un modelo de gestión de Personas para los Gobiernos Regionales, GORES. También se elaboró un documento de orientaciones referido a la gestión del Desempeño en los servicios públicos, lo que permitió constatar que 39 instituciones cuentan con un sistema efectivo de retroalimentación del desempeño individual.

Para facilitar y dar mayor transparencia a la oferta de empleos en el Estado se modernizó y facilitó el acceso a la ciudadanía del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), que actualmente trabaja con 62 servicios. El portal aumentó su actividad respecto del año anterior registrando 55.748 postulaciones.

Se envió al Ministerio de Hacienda la propuesta referente al “Sistema de Contratación” y, en materia de gestión de personas, se firmó un convenio de colaboración con la Pontificia Universidad Católica de Chile para realizar estudios en conjunto en la materia, el que tiene carácter indefinido.

A fin de consolidar un repositorio de información confiable de recursos humanos a nivel central, que permita a las subsecretarías, los servicios públicos, Presidencia y Hacienda acceder a información comparada y benchmarks de RR.HH., se construyó una herramienta que permite validar los datos contenidos en los informes de dotación de personal enviados a la Dirección de Presupuestos.

En diciembre se realizó el V Encuentro Anual Nacional de Gestión de Personas de los Servicios Públicos y concluyó el proceso de evaluación y entrega a los organismos ganadores del Premio Anual por Excelencia Institucional, que fue obtenido por la Corporación de Fomento de la Producción, CORFO, el Servicio de Impuestos Internos y el Fondo Nacional de Salud, FONASA.

Los desafíos que se proyectan para el 2013 son la realización de 323 concursos de Alta Dirección Pública: 61 de I Nivel jerárquico y 262 de II Nivel. En el área de Educación se proyecta realizar 40 concursos de Jefes/as DAEM y 800 de Directores de Escuelas y Liceos Municipales. Asimismo, se ampliará el alcance de la certificación de procesos bajo la norma ISO 9001:2008 a la gestión del Premio Anual por Excelencia Institucional y las Asesorías en Desarrollo de Personas.

Se trabajará en la redacción de un nuevo texto para el reglamento que regula el funcionamiento de los convenios de Desempeño de los Altos Directivos Públicos y potenciará la gestión de redes en regiones.

En convenio con ChileCompra se creará un registro con las evaluaciones de calidad de los servicios prestados por consultoras de RR.HH. al Estado y se desarrollará un programa de orientación y asesoría en gestión del clima laboral en los servicios públicos.

En el marco del programa ChileGestiona, se administrará la implementación y entrega a los servicios públicos del Fondo de Incentivo a la Gestión aprobado en el presupuesto 2013.



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

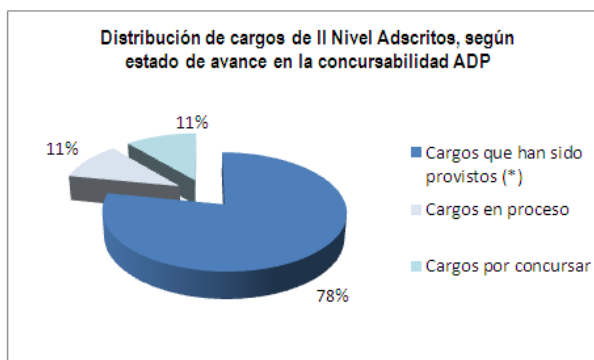
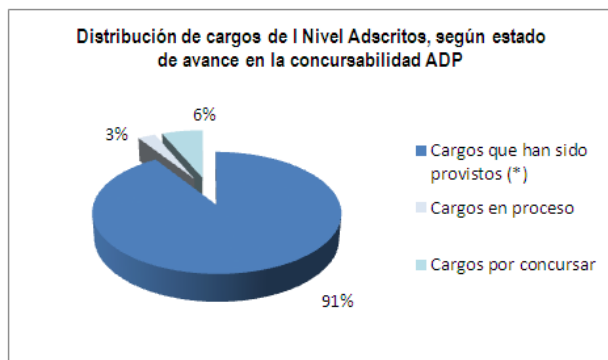
### 3. Resultados de la Gestión año 2012

#### 3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2012 y la Provisión de Bienes y Servicios.

**Sistema de Alta Dirección Pública (ADP).** A diciembre de 2012 el sistema considera 1.118 cargos, de los cuales 942 son cargos adscritos y 176 no adscritos. De este total, al año 2012 están provistos o en proceso, 1.014 cargos: 841 adscritos y 173 no adscritos, lo cual representa un 91% de cobertura. De estos cargos, 860 cuentan con al menos un nombramiento a través de la ADP y 154 están en proceso. De los cargos no provistos, 116 se encuentran concursando por primera vez.

Nivel	Total Cargos ADP	Cargos que han sido provistos (*)	Cargos en proceso	Concursabilidad ADP (provisos más en proceso)	Cargos por concursar					
I Nivel	110	100%	100	91%	3	3%	103	94%	7	6%
II Nivel	832	100%	650	78%	88	11%	738	89%	93	11%
No Adscritos	176	100%	110	63%	63	36%	173	98%	3	2%
<b>TOTAL SADP</b>	<b>1118</b>	<b>100%</b>	<b>860</b>	<b>77%</b>	<b>154</b>	<b>14%</b>	<b>1014</b>	<b>91%</b>	<b>103</b>	<b>9%</b>

(\*) Provistos: Cargos que alguna vez han tenido nombramiento

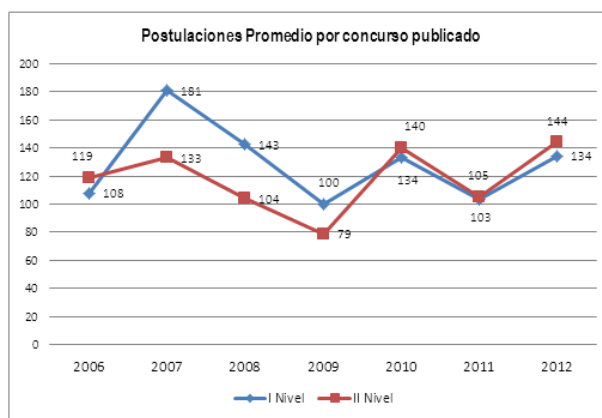
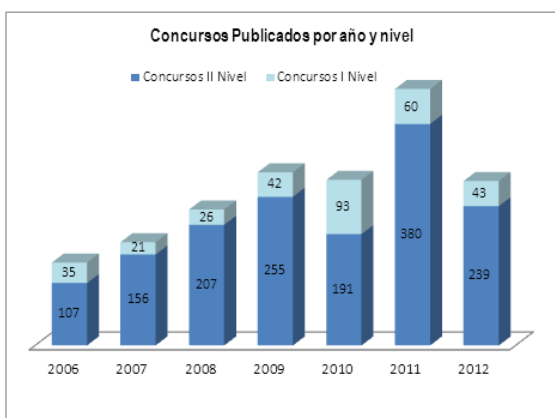


Se ha aportado a la renovación de los cuadros directivos del Estado, a diciembre de 2012, el 58% de los altos directivos nombrados no era titular del cargo. Del mismo modo, se ha incrementado la participación de la mujer en la gerencia pública, registrando un 29% de nombramientos en el sistema, cifra que contrasta con los niveles de participación en la gerencia del sector privado, donde según diversos estudios, es cercana al 15%.

En el 2012, se efectuaron 282 convocatorias y se enviaron 303 nóminas a la autoridad facultada para el nombramiento. El costo asociado al total de concursos cerrados durante el 2012, correspondiente al pago a consultoras externas especializadas en selección y búsqueda, fue de \$ 2.609.401.898 y el relacionado a publicaciones en diarios de circulación nacional y regional de \$ 291.372.170. Con respecto a los concursos declarados desiertos, tanto por el Consejo ADP o por los Comités de Selección; el porcentaje disminuyó a 9%, un 2% menos que el año anterior.

Se destaca la entrada en vigencia de un nuevo convenio marco para la realización del trabajo de búsqueda y evaluación de directivos, al cual se sumaron 33 nuevas empresas consultoras.

En 2012, el promedio de postulaciones por concurso aumentó un 30% en el Nivel I y un 37% en el Nivel II, con respecto al año 2011.



Respecto a los tiempos asociados a los concursos, la duración promedio de éstos -desde la convocatoria al envío de la nómina- fue de 85 días para los cargos adscritos y 81 para los cargos no adscritos, en los concursos de II Nivel, manteniendo el promedio respecto del año anterior. Para los concursos de I Nivel, los tiempos fueron de 88 días para cargos adscritos y 128 días para cargos no adscritos, subiendo el promedio de días en los no adscritos, por tratarse de cargos asociados a la promulgación de nuevas leyes las que se solicitan de manera simultánea.

La simultaneidad en la realización de los procesos aumenta los tiempos asociados a la convocatoria -haciéndose necesaria la ampliación del llamado a concurso-, acrecienta de la misma forma los tiempos asociados a la evaluación -por el volumen de candidatos y la toma de pruebas técnicas adicionales- y también impacta en el envío de nóminas a la autoridad -por la confección de múltiples carpetas con los informes y antecedentes de los candidatos-. Es el caso de la solicitud simultánea de 12 nóminas para Jueces y Secretarios de Tribunales Tributarios y Aduaneros; las 5 nóminas para Consejeros de la Agencia de la Calidad de la Educación y las 5 nóminas para Ministros titulares y suplentes del Tribunal Ambiental de Santiago.



Nro. de días promedio calendario desde publicación hasta envío de nómina a la autoridad a diciembre 2012										
Nivel / Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Acumulado
Nivel I	57	95	87	103	90	91	102	82	112	94
Nivel II	72	117	110	119	111	93	97	81	84	95

**Ley Nº 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación.** La implementación de la ley que establece un nuevo sistema de selección para los cargos de dirección y administración de la educación municipal, ha tenido un avance sustantivo durante el 2012, realizándose 53 convocatorias para los cargos de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) y 763 para Directores de Establecimientos de Educación Municipal (DEE).

En el caso de Jefes DAEM – donde existe participación directa de la ADP – se evidencia un avance del 35% respecto de los 201 cargos que deben ser provistos mediante este mecanismo de selección, llegando a 83 comunas a nivel nacional. Se ha producido un aumento gradual de postulaciones, llegando al término del año 2012 a 120 postulantes por concurso, lo que contrasta con los concursos que se realizaban con el antiguo sistema, donde se llegaba a un promedio de 10 a 12 postulantes.

En lo que respecta a los concursos de Directores de Escuelas y Liceos Municipales – donde la participación de la ADP es indirecta -, se realizaron 763 concursos, logrando un avance del 21% respecto a los 3.600 cargos que se proyecta deben ser provistos con nuestra participación, llegando a 162 comunas a nivel nacional. Para ambos casos, DAEM y DEE, la ley establece un plazo de 5 años desde su aprobación para la plena implementación del nuevo sistema.

**Obtención de la Certificación ISO 9001:2008.** En octubre se concluyó exitosamente con la auditoría de certificación de los procesos de reclutamiento y selección ADP de I y II Nivel. Esta certificación le permite al Servicio Civil acreditar que los procesos se realizan conforme a los procedimientos, reglamentos y leyes vigentes y además proporciona una herramienta para el mejoramiento continuo y sistemático.

**Posicionamiento y apoyo al reclutamiento de la Alta Dirección Pública.** Se llevó a cabo una campaña de apoyo al reclutamiento y difusión ADP en medios de comunicación radiales y electrónicos con recursos por \$ 23.490.538. Asimismo, se realizaron charlas y reuniones con programas académicos y colegios profesionales, lo que unido a diversas acciones ha permitido aumentar el interés de profesionales con las capacidades necesarias tanto del sector público como privados en postular a cargos concursados a través de la ADP.

**Seminario Internacional “Modernización de la Gestión: Claves para una Alta Dirección Pública de Excelencia”.** En octubre de 2012 se realizó este Seminario Internacional, organizado en conjunto

con el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, que contó con el patrocinio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Banco Mundial y El Mercurio, que permitió a directivos, académicos y estudiantes, conocer experiencias internacionales exitosas y analizar y debatir en torno a la modernización y profesionalización de la gestión pública.

**Fortalecimiento de la función de los Altos Directivos Públicos.** Se realizaron 8 jornadas de inducción, a las que asistieron 139 ADPs de II Nivel, 2 seminarios regionales en “Gestión de Redes y Manejo del Entorno”, donde participaron 52 ADPs y una jornada de “Liderazgo y Ética Pública”, que contó con la asistencia de 59 ADPs. Para la ejecución de estas actividades, en las que en total participaron 250 ADPs, se destinaron recursos por aproximadamente \$ 19.300.478. Respecto al desarrollo del Programa de Desvinculación (Outplacement) se realizó un programa piloto que entregó como productos un documento de propuestas de mejoras al proceso de desvinculación y un modelo acorde a la administración pública chilena.

En lo relativo a Convenios de Desempeño, con el apoyo del BID, el segundo semestre del año comenzó el estudio que busca el rediseño de los procesos de elaboración, suscripción y evaluación de los convenios, lo cual permitirá contar con una nueva herramienta, más ágil y flexible, que junto con permitir una mejor evaluación del desempeño de los altos directivos, sea útil como instrumento que guíe la gestión. Asimismo se establecieron nuevas coordinaciones con DIPRES y SEGPRES, lo cual ha permitido agilizar el proceso de elaboración y suscripción de dichos convenios.

**Modernización y Gestión Estratégica de Recursos Humanos.** Durante el año 2012, y en el marco del programa “ChileGestiona”, se entregó asesoría a las 18 subsecretarías y 60 Servicios públicos que participan de esta iniciativa.

Para facilitar la difusión y dar mayor transparencia a la oferta de empleos que realizan los servicios públicos, el año 2012 el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) trabajó con 62 servicios y aumentó su actividad respecto del año anterior, registrando un total de 55.748 postulaciones.

Respecto de las acciones formativas y de capacitación, se cumplió con la programación establecida, capacitando a un total de 130 áreas de gestión de personas de servicios públicos, pertenecientes a 20 ministerios. Si consideramos que el universo de servicios públicos atendidos por el Servicio Civil el 2012, es de 249, se logró capacitar a un 52% de las áreas de gestión de personas. El total de participantes alcanzó a 1.281. Las acciones abordaron temáticas referidas a uso del Portal Empleos Públicos, prevención del acoso laboral y/o sexual, buenas prácticas en gestión del desempeño, transferencia de la capacitación al puesto de trabajo.

**Diseño de reformas y políticas de gestión de personas para los servicios públicos.** Se elaboró el documento “Propuesta para el análisis de modificación de funcionamiento del Sector Público en materia de Gestión de Personas, temática: Sistema de Contratación”, con el propósito de identificar mejoras normativas al sistema de concursabilidad. Asimismo, se ha continuado avanzando en la instalación de una gestión estratégica de personas, a través de la realización del VI Encuentro Anual

Nacional de Gestión de Personas de los Servicios Públicos, al que asistieron 189 personas provenientes de 95 instituciones públicas.

Se elaboraron y difundieron en todos los servicios públicos, 5 documentos de orientaciones en cambio organizacional y buenas prácticas laborales: (1) Orientaciones para la Prevención del Acoso Laboral; (2) Orientaciones en Clima Laboral; (3) Conciliación Vida Personal y Familiar con el Trabajo; (4) Propuesta para la Medición e Intervención de las Condiciones Laborales en los Servicios Públicos; y (5) Protocolo en Clima Laboral.

**Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.** Durante el 2012 se continuó con la realización de asesorías estratégicas en base al modelo que integra las herramientas de desempeño, formación y desarrollo organizacional. Se firmaron 13 convenios de colaboración, los que sumados a los 2 firmados en 2011, dan un total de 15 convenios suscritos con una cobertura aproximada de 40.000 funcionarios públicos, que corresponde al 20% de los funcionarios de la administración central del Estado. Entre las instituciones participantes, se cuentan las Subsecretarías de Desarrollo Regional y Administrativo, Energía, Agricultura, Hacienda, Justicia y Medio Ambiente, entre otras.

Asimismo, se continuó colaborando con el Instituto de Previsión Social (IPS) –Ministerio Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES) en el marco del Programa ChileAtiende, asesorando en el diseño, implementación y evaluación del proyecto de gestión de cambio y desarrollo de una malla de formación orientada a la atención de usuarios.

**Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.** En su octavo año de otorgamiento, la versión 2012 del Premio Anual por Excelencia Institucional, reconoció a tres instituciones públicas, de un total de 38 instituciones postulantes. El reconocimiento se entregó a la Corporación de Fomento de la Producción, CORFO; el Servicio de Impuestos Internos; y el Fondo Nacional de Salud, FONASA.

En cuanto a gestión del desempeño, cumpliendo con la programación para el 2012, 39 servicios públicos implementaron un sistema de retroalimentación, ya sea el impulsado por el Servicio Civil, o bien, a partir de una propuesta propia en el marco de las orientaciones entregadas. Asimismo, 41 servicios realizaron evaluación de aplicabilidad/transferencia durante el año, para lo cual se aplicó una encuesta de evaluación de los resultados de una determinada actividad de capacitación.

Finalmente, durante 2012 se generó una herramienta que permite validar los datos contenidos en los informes de dotación de personal enviados a la Dirección de Presupuestos, lo que constituye el primer paso para contar con un repositorio de información confiable de recursos humanos y un sistema de reportabilidad con información comparada y benchmarks de RR.HH. para la administración central del Estado.

## 4. Desafíos para el año 2013

### Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública y trabajo con Altos Directivos Públicos.

- **Concursos de Altos Directivos Públicos.** Se proyecta realizar 323 concursos de Alta Dirección Pública; 61 cargos de I Nivel jerárquico y 262 de II Nivel jerárquico, con un presupuesto para estos efectos de M\$ 3.615.095. Para ello, se consideran M\$ 2.984.690 en honorarios destinados a consultoras de evaluación y búsqueda de candidatos y M\$ 334.522 en publicaciones (diario de circulación nacional, además de diarios regionales).
- **Implementación de la Ley N° 20.501 de Calidad y Equidad en la Educación.** En el área de educación se proyecta realizar 40 concursos de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal, DAEM, y 800 concursos de Directores de Establecimientos de Educación Municipal, con recursos asignados M\$ 989.044.

Con el objetivo de facilitar y hacer operativa, de manera más eficiente, la alianza estratégica entre los gobiernos locales y la Alta Dirección Pública, se pondrá en funciones un Portal WEB que será puesto al servicio de los municipios para la postulación en línea a estos concursos, aportando con ello a una mayor transparencia y eficiencia de los procesos. Entre las principales aplicaciones, usos y objetivos de la plataforma estarán:

- Administrar y gestionar los concursos, con la participación de los municipios.
  - Realizar una sistematización adecuada de la información para el monitoreo y la toma de decisiones a tiempo.
  - Poner a disposición de los potenciales candidatos un sistema de postulación en línea que centralice la oferta de concursos.
  - Difundir de manera amplia y transparente las convocatorias.
- **Seguimiento y Desarrollo de Directivos Públicos.** El primer semestre del 2013 finalizará el estudio realizado con el apoyo del BID, cuyo propósito es entregar los insumos necesarios para rediseñar la herramienta Convenios de Desempeño. Paralelamente, se trabajará en la redacción de un nuevo texto para el reglamento que regula la formulación y funcionamiento de los convenios de desempeño para los Altos Directivos Públicos.

En lo que respecta al desarrollo de los Altos Directivos Públicos, se potenciará la gestión de redes en ámbito regional, profundizando el trabajo con líderes locales y la realización de seminarios para el desarrollo de habilidades directivas. Se proyectan encuentros y seminarios para cubrir 5 regiones del país y llegar al menos a 75 nuevos ADPs. Los recursos asignados a estas actividades llegan a \$ 60.000.000.

## **Fortalecimiento de Dirección, Políticas y Herramientas de Gestión de Personas en los Servicios Públicos.**

- **Plan de Reformas a la Gestión del Ministerio de Hacienda.** Se implementará un modelo de gestión integral en los servicios públicos coordinado por las Subsecretarías respectivas que participen de esta iniciativa, que incorpora el desarrollo de una estrategia de gestión de personas. Este modelo contará con herramientas, indicadores y un sistema de seguimiento para asegurar el avance en su implementación.
- **Medición y mejores prácticas en capacitación.** Durante el 2013 se continuará con la medición de la capacitación con foco en la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo y su vinculación con un modelo de Gestión del Desempeño, incorporando a 11 nuevas instituciones. Al final del año se espera que 52 servicios públicos estén dentro del programa de medición.
- **Gestión del Desempeño.** De igual forma que en el punto anterior, durante el año 2013 se incorporarán a la medición de servicios públicos que cuentan con un sistema efectivo de retroalimentación del desempeño individual, 13 nuevas instituciones, alcanzando con ello al final del período, a un universo total de 52 servicios públicos dentro del programa de medición.
- **Diseño de propuestas de reforma a la función pública en materias legales y de gestión.** Se trabajará en la redacción de un nuevo texto para el Reglamento que regula la formulación y funcionamiento de los Convenios de Desempeño para los Altos Directivos Públicos. La propuesta será elaborada por profesionales del Servicio, por lo cual no se contemplan recursos adicionales para su ejecución y corresponde a uno de los indicadores de desempeño formulados para el ejercicio 2012.
- **Certificación ISO 9001:2008.** El año 2013 contempla la ampliación del alcance de nuestro sistema de Gestión de Calidad a los procesos de gestión del Premio Anual por Excelencia Institucional y las Asesorías en Desarrollo de Personas.
- **Mejoramiento de la gestión de proveedores de RR.HH. del Estado.** El año 2012 - por primera vez - el Servicio Civil, en alianza con ChileCompra, participó en el diseño del convenio marco para la provisión de servicios de RR.HH. al Estado, con más de 153 oferentes. Durante el 2013, en tanto, se creará y publicará un registro con las evaluaciones de calidad de los servicios que se prestan al Estado, innovación que contribuirá a mejorar la calidad de las compras públicas.
- **Gestión del Clima Laboral.** Se contempla el desarrollo de un programa de orientación y asesoría en gestión del clima laboral en los servicios públicos para fortalecer la satisfacción y el compromiso de los funcionarios públicos, mejorando las condiciones de trabajo, fortaleciendo la equidad organizacional, la integración trabajo y familia, y las oportunidades de desarrollo personal y profesional.

- **Mejoramiento de la calidad del servicio a la ciudadanía.** El Servicio Civil, en conjunto con SEGPRES e IPS, certificará durante el 2013 a cerca de 350 especialistas en servicio a la ciudadanía, en el marco del programa ChileAtiende. Esta iniciativa pionera busca sentar las bases de un nuevo estándar de calidad de servicio, el que podrá ser replicado a otras instituciones públicas.
- **Reportabilidad en gestión de personas.** Durante el primer trimestre de 2013 el Servicio Civil estará en condiciones de entregar a subsecretarios y jefes de servicio informes de gestión con datos relevantes sobre ausentismo, horas extraordinarias y dotación en general. Progresivamente, se incorporarán nuevas temáticas e indicadores, como capacitación y evaluación del desempeño, con tal de conformar un “panel de control” sobre gestión de personas que permita a la autoridad comparar, con bechmark, resultados de años anteriores y de otros servicios.
- **Incentivo de Gestión.** Durante el 2013, el Servicio Civil administrará el fondo de M\$ 508.326 asociado a un incentivo de gestión al cual podrán postular los servicios públicos que participan en el programa ChileGestiona, estos servicios podrán re-invertir recursos en mejorar las condiciones de trabajo y la capacitación de sus funcionarios.

## 5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2012
- 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 2012
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional
- Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales

## 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? (Sí/No)	Fecha de Publicación (dd/mm/aaaa)
Ley	18575	Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado	SI	05/12/1986
Ley	19880	Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración Pública del Estado	SI	29/05/2003
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
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	382	Establece Reglamento del Registro de Consultores Especializados.	SI	23/08/2004
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	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	88	Establece Nuevo Reglamento del Premio Anual por Excelencia Institucional, del artículo sexto de la Ley N° 19.882.	SI	13/03/2007
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
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
Instructivo Presidencial	007	Instructivo Presidencial sobre el Adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.	NO	02/11/2010
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



- Misión Institucional

Fortalecer la capacidad de los servicios públicos en el desarrollo e implementación de políticas y prácticas de gestión de personas, para aumentar la productividad y la calidad de los bienes y servicios que requiere la ciudadanía.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2012

Número	Descripción
1	Reforma del Estado: perfeccionar y extender el Sistema de Alta Dirección Pública.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Diseñar y promover políticas y prácticas de personas en la Administración Central del Estado, contribuyendo a mejorar la eficiencia y la eficacia en la gestión de personas en los servicios públicos.
2	Fortalecer 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 oportunamente candidatos/as idóneos y elegibles para liderar los servicios y organismos del Sistema de Alta Dirección Pública I y II Nivel Jerárquico, seleccionados a través de concursos públicos, abiertos, no discriminatorios y basados en el mérito; y promover la excelencia de los procesos de selección de directivos de III Nivel Jerárquico.

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<b>Diseño de Reformas y Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.</b> Se refiere a todas aquellas orientaciones, lineamientos, propuestas y/o definiciones que emanen de la Dirección Nacional del Servicio Civil, en relación con la gestión estratégica de personas en el sector público.	1
2	<b>Asesoría en Gestión Directiva y de personas en el sector público.</b> Consiste en todas aquellas asesorías destinadas a perfeccionar la gestión directiva y de personas en el sector público, dirigidas a autoridades de gobierno, jefes de servicio y unidades de gestión de personas de ministerios y servicios.	2

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
3	<b>Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.</b> Considera todas aquellas acciones de seguimiento, evaluación y mejoramiento relativas a la implementación de políticas y prácticas de gestión de personas que correspondan a la Dirección Nacional del Servicio Civil.	2
4	<b>Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.</b> Se refiere a todas aquellas actividades de formación, capacitación y acompañamiento en todo el ciclo de vida laboral, orientadas al desarrollo, fortalecimiento y mejoramiento de las competencias y habilidades en directivos y funcionarios públicos.	2
5	<b>Selección de Directivos Públicos.</b> Considera el desarrollo de los procesos de reclutamiento y selección destinados a proveer cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, desde la definición de los perfiles de selección hasta la entrega de las nóminas de candidatos a la autoridad encargada de efectuar el respectivo nombramiento. Del mismo modo, considera una asesoría especializada a los servicios públicos, contribuyendo a proveer eficazmente los cargos de tercer nivel jerárquico y la difusión del sistema de alta dirección pública.	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**



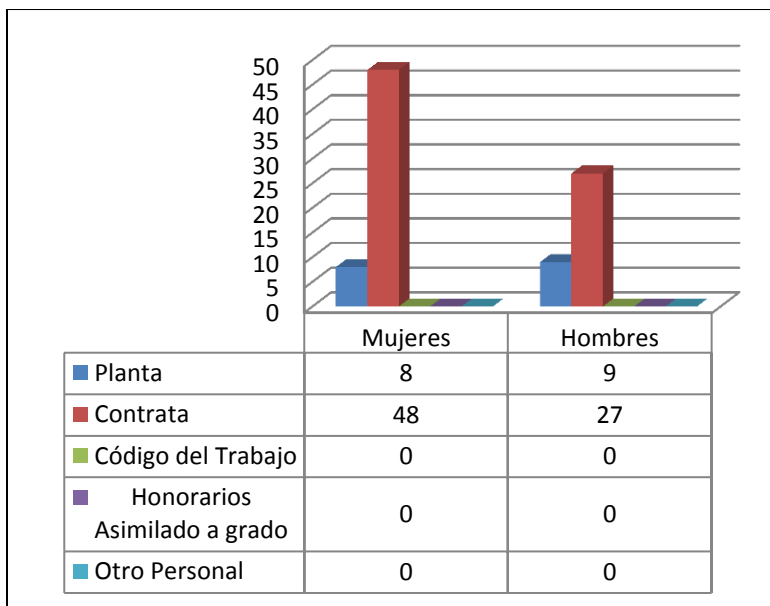
### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional	Carlos Williamson Benaprés
Jefa Gabinete Director	María Fernanda Vicuña Ureta
Subdirector de Alta Dirección Pública	Solange Garreaud de Mainvilliers
Subdirector de Desarrollo de las Personas	Alejandro Weber Pérez
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 Planificación y Desarrollo	Pedro Montero Iglesias
Jefe Unidad de Comunicaciones	Raúl Madrid Meza

## Anexo 2: Recursos Humanos

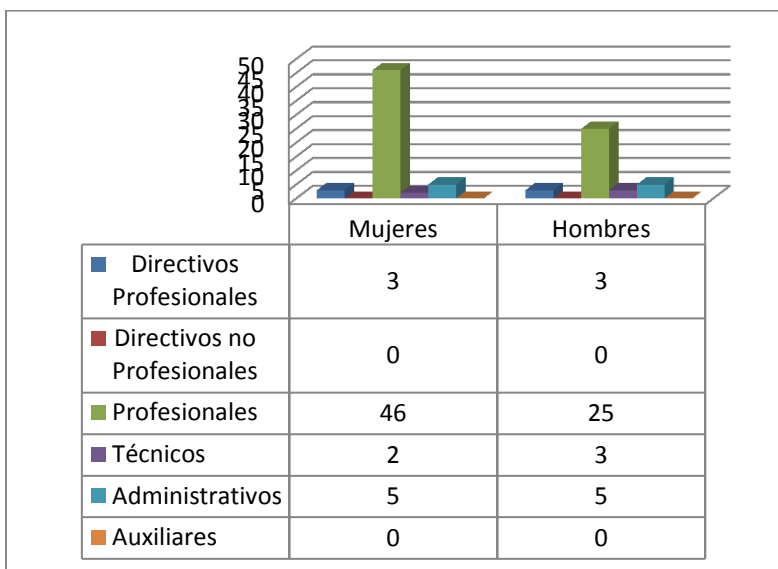
### a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2012<sup>3</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

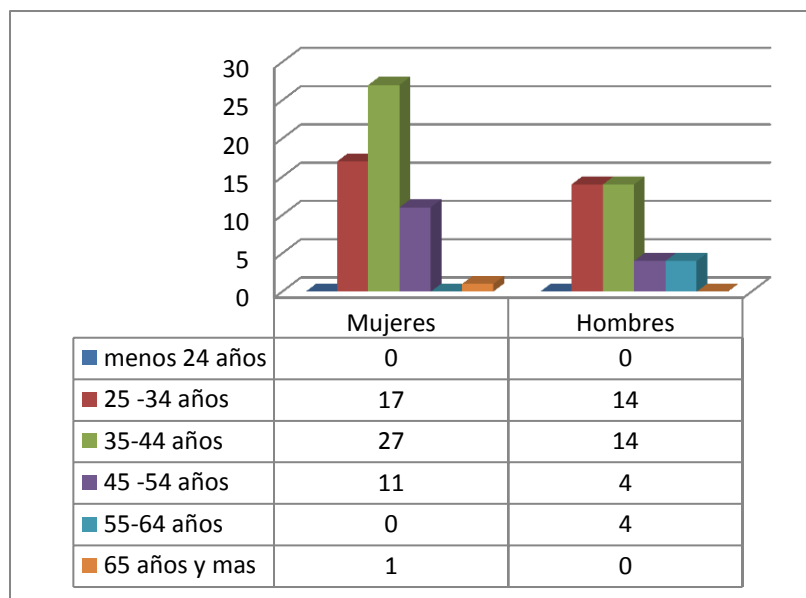


<sup>3</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2012. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

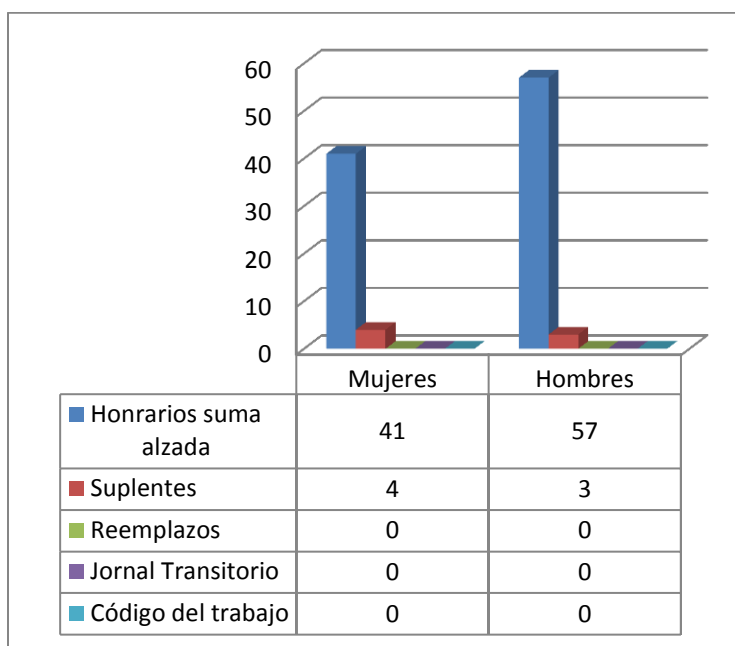
- Dotación Efectiva año 20123 por Estamento (mujeres y hombres)



- Dotación Efectiva año 20123 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación año 20124, por tipo de contrato



4 Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2012.

c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2011	2012		
<b>1. Reclutamiento y Selección</b>					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{ Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	53,8	60,00	111,5	Ascendente (1)
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	85,70	100,00	116,7	Ascendente (2)
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$	12,9	6,52	197,9	Descendente (3)
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	0,00	---	Ascendente
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,00	---	Ascendente
• 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	0,00	---	Ascendente
○ otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{ Dotación efectiva año } t) * 100$	7,1	4,35	161,4	Descendente (4)
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{ Dotación efectiva año } t) * 100$	5,8	2,17	263,6	Descendente (5)
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$N^{\circ} \text{ de funcionarios ingresados año } t / N^{\circ} \text{ de funcionarios en egreso año } t$	1,2	1,60	75,0	Descendente (6)



**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2011	2012		
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
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	0,00	---	Ascendente
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	11,8	10,67	90,7	Ascendente (7)
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	81,2	91,30	112,5	Ascendente (8)
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	33,8	63,57	188,2	Ascendente (9)
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	38,9	28,57	73,6	Ascendente (10)
4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0,0	0,00	---	Ascendente
<b>5. Días No Trabajados</b>					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).</li> </ul>	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,4	0,58	61,7	Descendente (11)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Licencias médicas de otro tipo</li> </ul>	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,8	0,27	273,3	Descendentes (12)
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,01	0,005	200,0	Descendente (13)

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2011	2012		
<b>6. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12) / \text{Dotación efectiva año } t$	10,8	8,63	125,6	Descendente (14)
<b>7. Evaluación del Desempeño</b>					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	Porcentaje de funcionarios en Lista 1	97,5%	100,00		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 2	2,5%	0,00		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 3	0,0%	0,00		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 4	0,0%	0,00		
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	NO	SI		
<b>8. Política de Gestión de Personas</b>					
Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	SI	SI		

**NOTAS:**

- (1) Este indicador muestra un avance de 115.5, en consideración a que el servicio, estableció un procedimiento de reclutamiento y selección que comenzó en el año 2011 y que fue consolidado en el año 2012 e implementado para la selección de los nuevos cupos de dotación que fueron autorizados en la ley de presupuesto 2012.
- (2) Este indicador muestra un avance de 116.7, en consideración a que al realizar procesos de reclutamiento y selección definidos y con perfiles de cargos determinados con anterioridad, fue posible realizar la selección en términos más eficientes, al mismo tiempo que las nuevas personas que se incorporaron al servicio, estaban insertos en un programa de inducción institucional, que permitió su mejor acompañamiento organizacional y por tanto mejor desempeño laboral, lo que significó su continuidad laboral para el año 2013.
- (3) Este indicador muestra un avance de 197.9, debido a que existieron menos egresos de la dotación, debido a renuncias voluntarias y no renovación de contratos (6) personas para el período.
- (4) Este indicador muestra un avance de 161.4, debido a que hubo solo (4) renuncias voluntarias en el año 2012 en comparación al año 2011 que hubo (5) desvinculaciones por esta causa, al mismo tiempo que el total de dotación aumento en 9 cupos para el año 2012.

- (5) Este indicador muestra un avance de 263.4, debido a que hubo solo (2) renunciaciones voluntarias en el año 2012 en comparación al año 2011 que hubo (5) desvinculaciones por esta causa, al mismo tiempo que el total de dotación aumento en 9 cupos para el año 2012
- (6) Este indicador muestra un avance menor de 100, en consideración que en la ley de presupuestos 2012, se autorizaron 9 cupos adicionales de dotación, lo que significó que hubieran más ingresos que egresos del servicio.
- (7) Este indicador muestra un avance menor de 100, debido a que la situación de mejoramientos de grado en el servicio se realizó principalmente entre los años 2010 y 2011, concentrándose para el año 2012 la generación de nuevas vacantes en la dotación.
- (8) Este indicador muestra un avance de 112.5, debido a que en el Plan de Capacitación 2012, se determinó a nivel de servicio ampliar la cobertura de la formación, incorporando principalmente al total del estamento administrativo.
- (9) Este indicador muestra un avance de 273.3, debido a que durante el año 2012, a través del Fondo Concursable de Capacitación se cofinanciaron estudios de postgrado que significó actividades que involucraron 492 horas.
- (10) Este indicador muestra un avance menor de 100, ya que se privilegió focalizar la medición de la transferencia de la capacitación en una sola actividad, que es el Programa de desarrollo de habilidades de jefaturas intermedias, que además de tener una duración del 2011-2013, considera la participación de 30 participantes.
- (11) Este indicador muestra un avance menor de 100, en consideración a que durante el año 2012, dos funcionarias tuvieron intervenciones quirúrgicas, que las tuvo ausentes de la institución por un periodo prolongado.
- (12) Este indicador muestra un avance de 273.3, en consideración a que durante el año, disminuyeron las licencias médicas de enfermedad de hijo menor de un año, lo que impactó directamente en la disminución de días no trabajados.
- (13) Este indicador muestra un avance de 200.0, en consideración a que durante el año 2012, sólo hubo (6) permisos sin goce de remuneraciones y un aumento de dotación.
- (14) Este indicador muestra un avance de 125.6, en consideración a que en el año 2012, debido al aumento de dotación en (9) cupos, existió mayor horas personas para realizar las funciones asignadas, al mismo tiempo que se rebajó el número de días no trabajados por licencias médicas distintas al tipo 1 y de ausencias por permisos sin goce de remuneraciones.

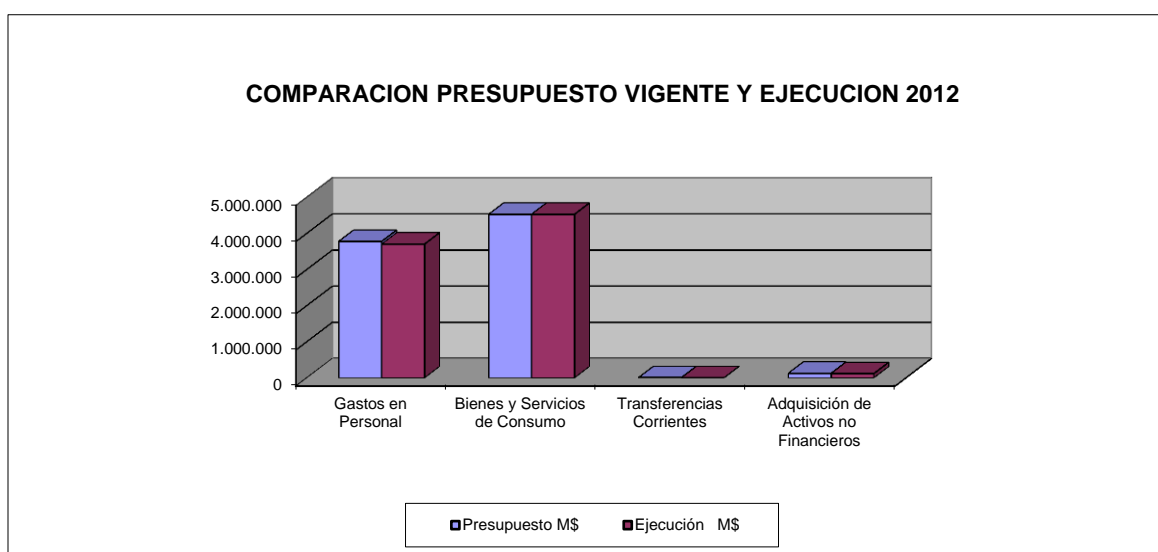
### Anexo 3: Recursos Financieros

#### a) Resultados de la Gestión Financiera

La Dirección Nacional del Servicio Civil, presentó para el año 2012 una ejecución devengada de M\$8.443.748, lo que significa un 99% respecto del total del presupuesto vigente.

El detalle del presupuesto y ejecución 2012 por subtítulo es la siguiente:

Conceptos	Presupuesto M\$	Ejecución M\$	%
Gastos en Personal	3.778.331	3.703.002	98,01%
Bienes y Servicios de Consumo	4.527.963	4.527.849	100,00%
Transferencias Corrientes	6.700	1.134	16,93%
Adquisición de Activos no Financieros	124.411	118.729	95,43%



La ejecución de Concursos Públicos Ley 19.882, en lo que se refiere a gasto en publicaciones y consultoras ascendió a M\$ 3.069.415, un 4 % más que al año 2011 cuyo monto ascendió a M\$2.952.893.

Concepto	Monto M\$
Publicaciones I nivel	57.142
Publicaciones II nivel	263.737
Consultoras I nivel	574.191
Consultoras II nivel	2.174.345
<b>Total</b>	<b>3.069.415</b>

**Cuadro 2**  
**Ingresos y Gastos devengados año 2011 – 2012**

Denominación	Monto Año 2011	Monto Año 2012	Notas
	M\$[1]	M\$	
<b>INGRESOS</b>	7.577.617	8.440.022	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	29.880	73.926	(1)
OTROS INGRESOS CORRIENTES	73.490	55.569	
APORTE FISCAL	7.474.247	8.310.527	(2)
<b>GASTOS</b>	7.678.101	8.443.724	
GASTOS EN PERSONAL	3.337.230	3.702.998	(3)
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	4.141.852	4.527.829	(4)
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	5.649	1134	(5)
OTROS GASTOS CORRIENTES	515	-	
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	91.372	118.728	
SERVICIO DE LA DEUDA	101.483	93.035	
RESULTADO	-	100.484	-

Notas:

- (1) El incremento de la ejecución de la cuenta de ingresos transferencias corrientes del año 2012 respecto del año 2011 obedece a que durante el año 2012, se ejecutó la mayoría de las actividades del Convenio BID suscrito entre la DNSC y el BID, denominado "Evaluación del desempeño de directivos y funcionarios públicos en Chile", CH-T1079.
  - (2) La menor ejecución de otros ingresos en relación al año anterior, obedece a que el año 2011 contempló la recuperación de licencias médicas pendientes de recuperar correspondientes a años anteriores y el año 2012 considera principalmente las licencias en régimen correspondientes al periodo.
  - (3) El incremento del aporte fiscal del año 2012 respecto del 2011, se justifica principalmente por la inyección de recursos para la implementación y operación de las actividades que le corresponde al Servicio Civil en el marco de la Ley 20.501 de calidad y equidad en la Educación.
  - (4) El incremento de recursos obedece al aumento de dotación de nueve (9) personas respecto del año 2011 y al aumento de la glosa de honorarios a suma alzada en el marco de la ley 20.501, para el pago de honorarios del personal del programa y de los Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública (CADP).
  - (5) El incremento del subtítulo 22, respecto del año 2011, se justifica por los recursos incorporados para la implementación y operación de la ley 20.501 de Calidad y Equidad en la Educación y por el incremento de la glosa para concursos públicos de alta dirección pública ley 19.882.
  - (6) La disminución en la cuenta de gastos en Transferencias Corrientes obedece a que la ejecución de los recursos asociados al Fondo de Becas ley 19.882 ha ido disminuyendo, dado que ya se han titulado la mayoría de los becarios y el programa se encuentra finalizando.
- b) Comportamiento Presupuestario año 2012

**Cuadro 3**  
**Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2012**

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial[1]	Presupuesto Final[2]	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia[3]	Notas[4]
				(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	
			<b>INGRESOS</b>	6.872.479	8.479.881	8.440.022	39.859	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	49.276	74.149	73.926	223	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	15.544	49.404	55.569	- 6.165	
	01	001	Reembolso Art. 4 Ley N° 19.345	-	-	3.072	- 3.072	(1)
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias	15.331	47.547	49.955	- 2.408	
		002	Médicas					
	99	999	Otros	213	1.857	2.542	- 685	
09			APORTE FISCAL	6.807.659	8.356.328	8.310.527	45.801	
	01		Libre	6.716.193	8.264.862	8.217.492	47.370	
	03		Servicio de la Deuda Externa	91.466	91.466	93.035	- 1.569	
							-	
			<b>GASTOS</b>	6.873.479	8.528.881	8.443.724	85.157	
21			GASTOS EN PERSONAL	2.921.478	3.778.331	3.702.998	75.333	(2)
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.737.679	4.527.963	4.527.829	134	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	25.700	6.700	1.134	5.566	(3)
	01		Al Sector Privado	25.700	6.700	1.134	5.566	
		003	Fondo de Becas Ley N° 19.882	25.700	6.700	1.134	5.566	
29			ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	97.146	124.411	118.728	5.683	
	04		Mobiliario y Otros	1.028	3.528	2.786	742	
	05		Máquinas y Equipos	1.542	5.542	1.420	4.122	
	06		Equipos Informáticos	17.476	34.076	33.435	641	
	07		Programas Informáticos	77.100	81.265	81.087	178	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	91.476	91.476	93.035	- 1.559	
	02		Amortización Deuda Externa	78.643	78.643	80.641	- 1.998	
	04		Intereses Deuda Externa	12.823	12.823	12.394	429	
	05		Servicio de la Deuda	10	10		10	
			<b>RESULTADO</b>	- 1.000	- 49.000	- 3.702	- 45.298	

Notas:

El Servicio Civil, presentó un muy buen comportamiento presupuestario correspondiente al año 2012, que se materializa en su ejecución devengada que alcanzó un 99% respecto del presupuesto vigente, y en términos de compromisos el Servicio Civil comprometió el 100% del presupuesto asignado para el año 2011.

Dentro del subtítulo 22, el concepto de Concursos Públicos de Altos Directivos Públicos, fue el más relevante en términos de ejecución presupuestaria, dado que el gasto en consultoras y publicaciones ascendió a M\$ 3.069.415. Detalle de las diferencias más significativas:

- (1) La ejecución de la asignación de ingresos Reembolso Art. 4 Ley N° 19.345, corresponden a recuperación de licencias por concepto de accidentes del trabajo, correspondientes a dos funcionarios durante el año 2012.
- (2) El menor gasto del subtítulo 21 en relación al presupuesto vigente, obedece a que no se pudo realizar la totalidad de los pagos correspondientes a los honorarios de los Representantes del Consejo de alta Dirección Pública, debido a que algunos de los procesos proyectados ejecutar durante los últimos meses requirieron más tiempo para el término de las actividades y generación de los correspondientes informes requeridos para el pago.
- (3) La disminución en la cuenta de gastos transferencias corrientes obedece a que el gasto asociados al fondo de Becas ley 19.882 ha ido disminuyendo, dado que ya se han titulado la mayoría de los becarios.

### c) Indicadores Financieros

Cuadro 4							
Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Avance 2012/ 2011	Notas
			2010	2011	2012		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales[3])	%	81%	90%	81%	91%	(1)
	[IP Ley inicial / IP devengados]	%	21%	21%	28%	132%	(2)
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]	%	100%	100%	100%	100%	
	[IP percibidos / Ley inicial]	%	473%	472%	357%	76%	(3)
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]	%	103%	0%	0%	0%	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	103%	99%	81%	82%	(4)

Notas:

- (1) El año 2011 se presentó un mejor comportamiento presupuestario del aporte fiscal que el año 2012, bajando de un 90% a un 81%.
- (2) El año 2012 la diferencia entre el presupuesto inicial y el ingreso efectivo de los ingresos propios fu menor al del año 2011, mejorando en un 32%.
- (3) La diferencia de los ingresos propios percibidos el año 2012, respecto del presupuesto ley fue menor el año 2012 a la del 2011.
- (4) El porcentaje de la deuda flotante, respecto del saldo final del año 2012 disminuyó respecto del año 2012, indicando un mejor comportamiento.

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2012[1]				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	<b>FUENTES Y USOS</b>	51.146	- 3.727	47.419
	<b>Carteras Netas</b>	-	-	-
115	Deudores Presupuestarios	-	-	-
215	Acreedores Presupuestarios	-	-	-
	<b>Disponibilidad Neta</b>	51.146	- 5.869	45.277
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	51.146	- 5.869	45.277
	<b>Extrapresupuestario neto</b>	-	2.142	2.142
114	Anticipo y Aplicación de Fondos		2.142	2.142
116	Ajustes a Disponibilidades	-	-	-
119	Trasposos Interdependencias	-	-	-
214	Depósitos a Terceros			-
216	Ajustes a Disponibilidades	-	-	-
219	Trasposos Interdependencias	-	-	-



e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

No aplica para el Servicio Civil.

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2012				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones

f) Transferencias<sup>5</sup>

No aplica para el Servicio Civil.

<b>Cuadro 7</b>					
<b>Transferencias Corrientes</b>					
Descripción	Presupuesto Inicial 2012 <sup>6</sup> (M\$)	Presupuesto Final2012 <sup>7</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>8</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros <sup>9</sup>					
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>					

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

6 Corresponde al aprobado en el Congreso.

7 Corresponde al vigente al 31.12.2012.

8 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

9 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

g) Inversiones<sup>10</sup>

No aplica para el Servicio Civil.

Cuadro 8							
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2012							
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado <sup>11</sup>	Ejecución Acumulada al año 2012 <sup>12</sup>	% Avance al Año 2012	Presupuesto Final Año 2012 <sup>13</sup>	Ejecución Año 2012 <sup>14</sup>	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	

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

11 Corresponde al valor actualizado de la recomendación de MIDEPLAN (último RS) o al valor contratado.

12 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2012.

13 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2012.

14 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2012.

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2012

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2012

Cuadro 9 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2012										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2012	Cumple SI/NO <sup>15</sup>	% Cumplimiento <sup>16</sup>	Notas
				2010	2011	2012				
Diseño de Reformas y Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.	Porcentaje de propuestas de modificaciones o reformas al funcionamiento del sector público en materia de gestión de personas enviadas al Ministerio de Hacienda durante el año t.	(N° de Propuestas de modificaciones o reformas al funcionamiento del sector público en materia de gestión de personas enviadas al Ministerio de Hacienda en el año t/N° de propuestas programadas para ser enviadas en el año t)*100	%	N.M.	0%	33% (1/3)*100	33% (1/3)*100	SI	100.00%	
	Enfoque de Género: No									
Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.	Porcentaje de áreas temáticas definidas en el marco de la gestión de personas del Estado cubiertas en los convenios suscritos en el período 2012 - 2014	(N° de áreas temáticas definidas en el marco de la gestión estratégica de personas cubiertas en los convenios suscritos el año t/N° total de áreas temáticas definidas en el marco de la gestión estratégica de personas para el período 2012-2014)*100	%	N.M.	0%	50% (2/4)*100	50% (2/4)*100	SI	100.00%	
	Enfoque de Género: No									
Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	Porcentaje de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño en el año t	(N° de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño en el año t/N° total de Servicios)*100	%	N.M.	0%	20% (39/193)*100	20% (39/193)*100	SI	100.00%	
	Enfoque de Género: No									

<sup>15</sup> Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2012 es igual o superior a un 95% de la meta.

<sup>16</sup> Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2012 en relación a la meta 2012.

**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2012**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2012	Cumple SI/NO <sup>15</sup>	% Cumplimiento <sup>16</sup>	Notas
				2010	2011	2012				
Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	Porcentaje de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo, en el año t.  Enfoque de Género: No	(N° de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo en el año t/N° total de Servicios)*100	%	N.M.	0%	20% (41/204)* 100	20% (41/204)* 100	SI	100.00%	
Formación, acompañamiento y capacitación en gestión directiva de personas en el sector público.	Porcentaje de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento realizadas en el año t  Enfoque de Género: No	(N° de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento en el año t/N° Total de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t)*100	%	64% (93/146)* 100	0%	100% (260/260)*100	100% (338/338)*100	SI	100.00%	
Selección de Directivos Públicos.	Tiempo promedio de duración de concursos de I nivel jerárquico realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina de candidatos elegibles a la autoridad en el año t.  Enfoque de Género: No	(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 en el año t para cargos de I nivel jerárquico.)	días	S.I.	82días (5096/62)	112días (4684/42)	85días (4010/47)	NO	77.00%	1

### Cuadro 9

### Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2012

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2012	Cumple SI/NO <sup>15</sup>	% Cumplimiento <sup>16</sup>	Notas	
				2010	2011	2012					
Selección de Directivos Públicos.	Tiempo promedio de duración de concursos de II nivel jerárquico realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina de candidatos elegibles a la autoridad en el año t.	(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 t para cargos de II nivel jerárquico)	días	S.I.	81días (25203/312)	84días (20854/247)	89días (25800/291)	SI	105.00%		
	Enfoque de Género: No										
Selección de Directivos Públicos.	Porcentaje de concursos para el total de cargos de II nivel jerárquico declarados desiertos por Comité de Selección en el año t.	(Total de concursos para el total de cargos declarados desiertos por Comité de Selección en el año t /Total de concursos con declaración de desierto o con conformación de nómina en el año t)*100	%	S.I.	12% (43/355)*100	11% (27/254)*100	16% (47/291)*100	SI	152.00%	2	
	Enfoque de Género: No										
Selección de Directivos Públicos.	Porcentaje de cargos ADP de I y II nivel jerárquico que han iniciado la concursabilidad a través del Sistema de Alta Dirección Pública, 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	%		82% (727/892)*100	85% (780/915)*100	89% (842/942)*100	85% (771/907)*100	SI	105.00%	
	Enfoque de Género: No										

**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2012**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2012	Cumple SI/NO <sup>15</sup>	% Cumplimiento <sup>16</sup>	Notas
				2010	2011	2012				
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 en el periodo t.	(N° de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t/N° total de cargos de ADP con nombramiento en el periodo t)*100	%	86% (108/126) *100	88% (193/219) *100	95% (268/282) *100	95% (123/130) *100	SI	100.00%	
	Enfoque de Género: No									

<b>Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio:</b>	<b>90%</b>
<b>Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas:</b>	<b>0%</b>
<b>Porcentaje de cumplimiento global del servicio:</b>	<b>90%</b>

**Notas:**

1. Dentro de los 42 concursos realizados, hay 22 que tienen características especiales que hacen aumentar el número de días por sobre el estándar del Servicio Civil. Estos 22 casos corresponden a concursos para cargos similares asociados a un mismo Ministerio/ Servicio que fueron solicitados y desarrollados simultáneamente, lo cual corresponde a un "hecho fortuito" que conlleva variaciones no previstas o fuera de los valores normales de los últimos años en demanda de servicios. Éste es el caso de la solicitud simultánea de los siguientes concursos: 12 nóminas para Jueces y Secretarios de Tribunales Tributarios y Aduaneros; 5 nóminas para Consejeros de la Agencia de la Calidad de la Educación y 5 nóminas para Ministros titulares y suplentes de Tribunales Ambientales. Se puede leer la explicación en detalle en el anexo del medio de verificación del indicador.
2. Respecto de las causas que pueden haber influido positivamente en la cantidad de concursos declarados desiertos por Comité, fue el número de cargos del área de Salud (cargos especialmente difíciles de proveer de nóminas), que lograron conformar nómina, debido principalmente a la contracción del servicio de Búsqueda y los cambios y/o ajustes legales que favorecen las condiciones de desempeño de los cargos ADP, además de la continuación de la campaña de difusión, situación que ha permitido proveer de mayores y mejores candidatos a todos los concursos de ADP.

- Otros Indicadores de Desempeño medidos por la Institución el año 2012

No aplica para el Servicio Civil.

Cuadro 10							
Otros indicadores de Desempeño año 2012							
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
				2009	2010	2012	



## Anexo 5: Compromisos de Gobierno

Cuadro 11 Cumplimiento de Gobierno año 2012			
Objetivo <sup>17</sup>	Producto <sup>18</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>19</sup>	Evaluación <sup>20</sup>
Asesorar a los servicios en el desarrollo de concursos de tercer nivel jerárquico en la administración pública	Se asesoró un total de 49 concursos de III nivel jerárquico, lo que equivale a un 18% de los concursos de jefes de departamento o equivalentes, realizados en la administración central en el año 2012.	2	Cumplido

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

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

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

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

## Anexo 6: Informe Preliminar<sup>21</sup> de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas<sup>22</sup>

(01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2012)

Programa / Institución: Dirección Nacional del Servicio Civil

Año Evaluación: 2010

Fecha del Informe: 25 - 03 - 2013

Cuadro 11	
Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
Elaborar un diagnóstico sobre el estado de la formulación y gestión de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos.	<p>Durante el año 2012, la Dirección Nacional del Servicio Civil contrató, vía licitación pública, servicios de consultoría para la elaboración de informes de diagnóstico sobre el estado de la formulación y gestión de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos.</p> <p>Dicha licitación fue adjudicada y desarrollada por el Centro de Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Como contraparte técnica, el proyecto fue liderado por la Subdirección de Desarrollo de las Personas del Servicio Civil.</p> <p>Medios de Verificación:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Informe de Marco Conceptual y Diagnóstico</li><li>2) Memorando Interno N° SDP/007/2012</li></ol>
Elaborar una propuesta de diseño y gestión de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos, considerando las propuestas y recomendaciones formuladas en este estudio y sometidas a opinión de expertos.	<p>Durante el año 2012, la Dirección Nacional del Servicio Civil contrató, vía licitación pública, servicios de consultoría experta para la elaboración de propuesta de rediseño de los convenios de desempeño altos directivos públicos. Dicha licitación fue adjudicada y desarrollada por el Centro de Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Como contraparte técnica, el proyecto fue liderado por la Subdirección de Desarrollo de las Personas del Servicio Civil.</p> <p>Medios de Verificación:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Informe de Rediseño de Convenios de Altos Directivos Públicos</li><li>2) Memorando Interno N° SDP/007/2012</li></ol>

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

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

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
<p>Certificar los procesos de Reclutamiento y Selección de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico, bajo norma ISO 9001, a través de una empresa certificadora internacional con representación nacional y reconocida por el Instituto Nacional de Normalización.</p>	<p>Se Certificaron los procesos de Reclutamiento y Selección de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico, bajo norma ISO 9001, a través de la empresa Bureau Veritas, con fecha 18 de octubre de 2012.</p> <p>Bureau Veritas es una empresa internacional acreditada para otorgar dicha certificación y reconocida por el Instituto Nacional de Normalización.</p> <p>Medio de verificación: Copia digital de certificado emitido por la empresa.</p>
<p>Actualización del diagnóstico que determina los procesos factibles de certificar bajo la norma ISO 9001:2008 y generar un programa de trabajo para esos procesos</p>	<p>Durante el mes de junio de 2012 se actualizó el diagnóstico de los procesos relacionados con la provisión de bienes y servicios y los fundamentos y criterios de selección para la implementación del programa marco de la calidad, bajo la norma ISO 9001:2008. Con este diagnóstico se actualizó el plan trienal, que establece el orden y calendarización en la que se irán incorporando los procesos al alcance del sistema de calidad.</p> <p>Cabe destacar que para la elaboración de este diagnóstico se contó con la participación de la empresa consultora experta Surlatina (vía licitación pública).</p> <p>Medios de verificación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Actualización del diagnóstico de los procesos relacionados con la provisión de bienes y servicios.</li> <li>2) Plan trienal, para la ampliación del alcance del sistema de calidad ISO 9001:2008</li> </ol>
<p>Elaboración de un plan de trabajo conjunto entre la Subdirección de Alta Dirección Pública y la Subdirección de Desarrollo de Personas para abordar los temas de: a) el diseño y actualización de los perfiles de cargo para los procesos de selección de Alta Dirección Pública; b) la inducción conjunta a Altos Directivos Públicos; c) la revisión de convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos; d) las estrategias de formación y entrenamiento de Altos Directivos Públicos, y e) la asesoría en gestión de personas dirigida a Altos Directivos Públicos.</p>	<p>En concordancia a los lineamientos estratégicos de la Dirección Nacional del Servicio Civil, documentados en su Plan de Desarrollo Institucional 2012-2014, las subdirecciones de Alta Dirección Pública y Desarrollo de las Personas definieron una estrategia común para abordar y desarrollar las materias propias al ciclo laboral de los altos directivos públicos.</p> <p>Medios de verificación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Estrategia de Integración Funcional 2012-2014</li> <li>2) Memorando Interno N° SDP 32/2012</li> </ol>

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
<p>Se han tomado un conjunto de medidas tendientes a lograr una mitigación de los costos del proceso de búsqueda y selección de ADP (nuevo convenio marco con empresas consultoras que implican la incorporación de mayor número de consultoras, disminución del porcentaje garantizado de 40% a 20%, disminución de valores unitarios en procesos de evaluación; posibilidad de realizar licitaciones de Multiconcursos). El conjunto de medidas a implementar en 2012 se monitoreará (primera medición) a través de los siguientes indicadores: A) Costo promedio anual por concurso cerrado para niveles I y II B) Costo promedio anual por concurso con nombramiento para niveles I y II. C) Duración promedio de concursos en sus distintas etapas para niveles I y II.</p>	<p>La División de Gestión Interna del Servicio Civil, conforme a lo comprometido, realizó durante el año 2012 un monitoreo de los costos de los concursos de alta dirección pública para el período comprendido entre noviembre de 2011 a noviembre 2012, el cual se adjunta.</p> <p>Medios de verificación:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Informe Costos Concursos ADP, Nov. 2011 - Nov. 2012.</li><li>2) Memorando Interno N° GI39/2012</li></ol>

## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012

CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2012										
I. IDENTIFICACIÓN										
MINISTERIO	MINISTERIO DE HACIENDA							PARTIDA	08	
SERVICIO	DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL							CAPÍTULO	15	
II. FORMULACIÓN PMG										
Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión				Prioridad	Ponderador	% del ponderador obtenido	Cumple
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance							
			I	II	III	IV				
Marco Básico	Planificación / Control de Gestión	Descentralización	O				Mediana	10.00%	✓	
		Equidad de Género	O				Menor	5.00%	✓	
	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O				Alta	65.00%	✓	
		Calidad de Atención de Usuarios	Sistema Seguridad de la Información				O	Mediana	10.00%	✓
Marco de la Calidad	Gestión de la Calidad	Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001)		O			Mediana	10.00%	✓	
Porcentaje Total de Cumplimiento :								100.00%		
III. SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA										
Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación					
Marco Básico	Planificación / Control de Gestión	Equidad de Género	Modificar	1	La DNSC en acuerdo con SERNAM se compromete a implementar un Plan de Egreso 2012 -2013 e informar al SERNAM todos aquellos hallazgos que constituyan brechas o Inequidades respecto de las cuales la DNSC no tenga atribuciones legales ni técnicas para actuar. Las temáticas que se abordarán corresponden a la Difusión, Capacitación y Recolección de información y, para el período 2013, la medición de resultados de las actividades realizadas. Además, la DNSC se compromete a suscribir un convenio de trabajo con SERNAM desde el 2014 en adelante para continuar trabajando, fuera del marco del incentivo PMG, las temáticas de Género actuales u otras que surjan del trabajo conjunto.					

## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

**Cuadro 12**  
**Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2012**

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>23</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>24</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>25</sup>
Dirección	25	8	103%	8%
Subdirección de Alta Dirección Pública	33	4	100%	8%
Subdirección de Desarrollo de las Personas	22	3	100%	8%
División de Gestión Interna	17	4	106%	8%

23 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2012.

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

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

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

### **BOLETÍN: 8783-11**

Descripción: Crea la Agencia Nacional de Medicamentos.

Fecha de ingreso: Martes, 15 de enero de 2013.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

### **BOLETÍN: 8774-04**

Descripción: Crea la Agencia Nacional de Acreditación y establece un nuevo sistema de acreditación de las instituciones de educación superior.

Fecha de ingreso: miércoles, 9 de enero de 2013.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

### **BOLETÍN: 8767-06**

Descripción: Establece la Ley Orgánica de la Institucionalidad Estadística Nacional.

Fecha de ingreso: Lunes, 7 de enero de 2013.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

### **BOLETÍN: 8129-07**

Descripción: Introduce mejoras en el régimen del personal del Servicio Médico Legal.

Fecha de ingreso: Martes, 3 de enero de 2012.

Estado de tramitación: Segundo Trámite Constitucional (Senado)

### **BOLETÍN: 8210-06**

Descripción: Perfecciona el rol fiscalizador del concejo; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas a municipales.

Fecha de ingreso: Martes, 20 de marzo de 2012.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

### **BOLETÍN: 8245-07**

Descripción: Modifica la Ley Orgánica del Congreso Nacional, en materia de nombramiento de los Consejeros del Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias.

Fecha de ingreso: Jueves, 19 de abril de 2012.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

### **BOLETÍN: 8324-03**

Descripción: Sustituye el régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, y perfecciona el rol de la Superintendencia del ramo.

Fecha de ingreso: Miércoles, 23 de mayo de 2012.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

**BOLETÍN: 8426-06**

Descripción: Modifica la ley N°19.882, establecimiento la implementación de mayores garantías en el proceso y nombramiento de profesionales en el Sistema de Alta Dirección Pública.

Fecha de ingreso: Martes, 10 de julio de 2012.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

**BOLETÍN: 7486-01**

Descripción: Proyecto de ley que crea el Servicio Nacional Forestal, CONAF.

Fecha de ingreso: Martes, 1 de marzo de 2011.

Estado de tramitación: en espera de insistencia (Senado)

**BOLETÍN: 7487-12**

Descripción: Proyecto de ley que crea el Servicio de Biodiversidad y Áreas Silvestres Protegidas y el Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas.

Fecha de ingreso: Martes, 1 de marzo de 2011.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

**BOLETÍN: 7550-06**

Descripción: Establece el Sistema Nacional de Emergencia y Protección Civil y crea la Agencia Nacional de Protección Civil.

Fecha de ingreso: Martes, 22 de marzo de 2011.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

**BOLETÍN: 7963-06**

Descripción: Relativo a la regionalización del país.

Fecha de ingreso: Miércoles, 5 de octubre de 2011.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

**BOLETÍN: 8034-15**

Descripción: Crea la Superintendencia de Telecomunicaciones.

Fecha de ingreso: Jueves, 10 de noviembre de 2011.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

**BOLETÍN: 8041-04**

Descripción: Crea la Superintendencia de Educación Superior.



Fecha de ingreso: Martes, 22 de noviembre de 2011.  
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

**BOLETÍN: 8082-04**

Descripción: Crea las agencias públicas de educación local y establece otras normas de fortalecimiento de la educación estatal.

Fecha de ingreso: Martes, 13 de diciembre de 2011.  
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

**BOLETÍN: 8085-29**

Descripción: Crea Ministerio del Deporte.  
Fecha de ingreso: Miércoles, 14 de diciembre de 2011.  
Estado de tramitación: Segundo Trámite Constitucional (Senado)

**BOLETÍN: 6815-04**

Descripción: Fortalece la educación Pública.  
Fecha de ingreso: Martes, 5 de enero de 2010.  
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

**BOLETÍN: 7295-07**

Descripción: Establece el control de nominaciones, efectuadas a través del Sistema de Alta Dirección Pública.  
Fecha de ingreso: Miércoles, 10 de noviembre de 2010.  
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

**BOLETÍN: 6366-09**

Descripción: Crea Superintendencia de Obras Públicas.  
Fecha de ingreso: Miércoles, 14 de enero de 2009.  
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

**BOLETÍN: 6726-06**

Descripción: Crea el Ministerio de asuntos Indígenas y la agencia de Desarrollo Indígena.  
Fecha de ingreso: Miércoles, 6 de octubre de 2009.  
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

**BOLETÍN: 5840-05**

Descripción: Introduce perfeccionamiento en los regímenes de gobierno corporativo de empresas de Estado y de aquellas en que éste tenga participación.

Fecha de ingreso: Martes, 29 de abril de 2008.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

**BOLETÍN: 5872-06**

Descripción: Introduce modificaciones en la ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

Fecha de ingreso: Martes, 13 de mayo de 2008.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

**BOLETÍN: 4817-05**

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

Fecha de ingreso: Miércoles, 10 de enero de 2007.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

**BOLETÍN: 5077-15**

Descripción: Crea la autoridad metropolitana de transportes.

Fecha de ingreso: Miércoles, 13 de junio de 2007.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

## **Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales**

No aplica para el Servicio Civil.