BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2014

MINISTERIO DE HACIENDA

DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Morandé 115, piso 9, Santiago, 02 -2873 4400
www.serviciocivil.cl

Índice

1. Carta Presentación del Ministro del ramo 3

2. Resumen Ejecutivo Servicio 4

3. Resultados de la Gestión año 2014 7

4. Desafíos para el año 2015 17

5. Anexos 19

Anexo 1: Identificación de la Institución 20

a) Definiciones Estratégicas 20

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio 24

c) Principales Autoridades 25

Anexo 2: Recursos Humanos 26

Anexo 3: Recursos Financieros 33

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014 40

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 46

Anexo 6: Informe Preliminarde Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas 47

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2014 48

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño 49

Anexo 9a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 50

Anexo 9b: Leyes Promulgadas durante 2014 62

Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales 64

1. Carta Presentación del Ministro del ramo

El Servicio Civil, entidad dependiente del Ministerio de Hacienda, es clave para la consolidación de las reformas del empleo público y por ende para la modernización del Estado en su conjunto. Sin duda, su creación marca un hito en la gestión de personas en el Estado y un camino hacia la definitiva profesionalización del empleo público en Chile.

No obstante a sus limitaciones, el Sistema de Alta Dirección Pública ha sido capaz de consolidar el mérito como un valor indispensable para ejercer altos cargos del Estado y, como resultado de su valoración, ha ido logrando su paulatina expansión desde el gobierno central a otros organismos e instituciones públicas. Hoy, de los más de 1.250 cargos ADP un 90% ya ha sido concursado al menos una vez, lo que ha permitido abrir espacios a la meritocracia, la renovación directiva y una mayor participación de la mujer en los más altos cargos del Estado, entre otros aportes.

De la misma forma, la colaboración de la ADP en el mejoramiento de la educación pública, mediante la Ley N° 20.501, está permitiendo atraer nuevo talento directivo para mejorar la gestión educacional en el ámbito local y el desempeño de las escuelas y liceos del país. A nivel de selección de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) el avance de la concursabilidad llega a un 61%, mientras que los nombramientos llegan a un 50%. Respecto a los Directores de Escuelas y Liceos Municipales la concursabilidad supera el 46% y los nombramientos el 35% del total de cargos a proveer.

En el ámbito de la gestión y desarrollo de las personas, el Servicio Civil ha realizado este 2014 un esfuerzo sustantivo para responder a los lineamientos programáticos del gobierno, lo cual ha permitido sentar las bases de un nuevo modelo de políticas de gestión de personas en los servicios públicos orientado a entregar mejores prestaciones a la ciudadanía y asegurar espacios de trabajo adecuados para que funcionarios y funcionarias desplieguen sus capacidades.

En este ámbito, sobresalen las más de 3.300 convocatorias a través del portal www.empleospublicos.cl; la incorporación mediante el Programa PrácticasChile de más de 170 estudiantes en 61 servicios públicos; la entrega del Premio Anual por Excelencia Institucional al Instituto de Previsión Social, al Servicio Agrícola y Ganadero y a la Defensoría Penal Pública; y la gestión del concurso Desafío Innovación, que recibió la postulación de 241 iniciativas que involucran la participación de mil funcionarios/as provenientes de 86 servicios públicos. También, es necesario destacar la incorporación del Servicio Civil a las instancias de trabajo que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios. Para el año 2015 la agenda gubernamental de modernización del Estado tiene grandes desafíos, en los que ciertamente el Servicio Civil estará presente: la tramitación del proyecto de ley que fortalece integralmente el Sistema de Alta Dirección Pública y el rol del Servicio Civil en materia de Empleo Público; la ejecución de más de 450 concursos de cargos ADP; los esfuerzos para acelerar la concursabilidad en el marco de la Ley N° 20.501, de manera de contar con nuevos directivos para mejorar la educación pública; y la implementación, seguimiento y evaluación del nuevo Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.

REPUBLICA DE CHILE
MINISTRO
MINISTERIO DE HACIENDA

ALBERTO ARENAS DE MESA
MINISTRO DE HACIENDA

REPUBLICA DE CHILE
SUBSECRETARIO

2. Resumen Ejecutivo Servicio

Como resultado de un acuerdo nacional en materia de probidad, transparencia y modernización de la gestión pública, el año 2003, mediante la Ley N° 19.882, se creó el Servicio Civil con el objetivo de implementar una política de gestión estratégica de las personas que trabajan en la administración central del Estado.

En ese contexto, el Servicio Civil ha definido como su misión "fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos".

Mediante la Subdirección de Alta Dirección Pública, desarrolla e implementa acciones para el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y la selección y reclutamiento en base al mérito de directivos para el sector público. Asimismo, a través de la Subdirección de Desarrollo de las Personas, diseña e implementa acciones y políticas para avanzar hacia una gestión estratégica más eficiente de los recursos humanos de la administración civil del Estado. Asimismo, cuenta con las siguientes áreas de apoyo: División de Gestión y Desarrollo Institucional, División Jurídica y de Asuntos Institucionales, Área de Comunicaciones y Participación Ciudadana, Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública, Unidad de Auditoría Interna y Gabinete de Dirección.

El presupuesto vigente para el año 2014 ascendió a M$ 9.086.795; la dotación autorizada fue de 133 personas; y, la dotación efectiva fue de 130 personas, 81 mujeres y 49 hombres.

Un total de 1.254 cargos son concursados actualmente a través del Sistema de Alta Dirección Pública, 949 son cargos adscritos al sistema y 305 son no adscritos. De ese total, a diciembre de 2014, 1.125 cargos han sido provistos o se encuentran en proceso de concurso, lo que eleva a un 90% el avance del sistema desde su creación.

Específicamente, el año 2014 se publicaron 401 convocatorias de cargos adscritos y no adscritos y se enviaron 270 nóminas a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento. Los concursos declarados desiertos, ya sea por el Consejo ADP o los Comités de Selección, correspondieron a un 9% del total de concursos finalizados.

El 56% de los altos directivos nombrados durante el 2014 no era titular del cargo mientras que las mujeres designadas llegó a un 28%. El promedio de postulaciones en el periodo alcanzó a 117 para los cargos de I Nivel Jerárquico y de 96 para los concursos de II Nivel.

Respecto a la duración promedio de los procesos desde la convocatoria hasta el envío de nómina, los tiempos aumentaron marginalmente en el 2014, alcanzando los 90 días para los cargos adscritos y 79 días para los cargos no adscritos.

Con el objetivo de posicionar en la agenda pública la voluntad transversal respecto a la necesidad de perfeccionar el Sistema, en septiembre de 2014 se realizó el Seminario Internacional de Alta Dirección Pública: mérito y reformas pendientes, el que contó con la asistencia de más de 400 personas y de expertos nacionales e internacionales.

En lo que se refiere a las acciones de fortalecimiento de Altos Directivos Públicos, se realizaron 5 Jornadas de Inducción en las que participaron 22 altos directivos de I Nivel Jerárquico, y una Jornada de inducción para ADP de II Nivel a la que asistieron 9 directivos. Asimismo, se llevaron a cabo 5 jornadas de difusión del nuevo Reglamento de Convenios de Desempeño Directivo para contrapartes técnicas de ministerios y servicios públicos adscritos al sistema.

Gracias al aporte del Banco Mundial, el Servicio Civil concluyó exitosamente la licitación y adjudicación de un nuevo sistema de gestión de concursos ADP, que permitirá modernizar la actual plataforma y garantizar una mayor eficiencia y transparencia en el desarrollo de los procesos.

En materia de implementación de la Ley N° 20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, a diciembre de 2014, el avance de la concursabilidad en la selección de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) llega a un 61%, es decir, 179 cargos de los 293 jefes DAEM han sido concursados, mientras que los nombramientos llegan a 145, equivalente a un 50% de avance.

En el caso de la selección de Directores de Escuelas y Liceos Municipales durante 2014 se publicaron 649 concursos. A diciembre 2014, se han concursado 1.801 cargos, un 46% del total. Mientras que los nombramientos llegan a 1.377, lo que significa un avance del 35%. El total de cargos de directores a concursar a nivel país es de 3.960. El portal www.directoresparachile.cl, implementado por el Servicio Civil para difundir estas convocatorias, registró a diciembre 2014 casi 4 mil usuarios registrados y más de 16.700 postulaciones.

En el ámbito de la gestión y desarrollo de las personas, el Servicio Civil inició a mediados de 2014 un proceso de reestructuración de la Subdirección de Desarrollo de las Personas para hacer frente a los desafíos establecidos en el marco de la programación gubernamental.

Durante el 2014 se trabajaron los principales lineamientos en materia de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, que serán el eje de la gestión del Estado durante los próximos años y que fueron plasmados en un Instructivo Presidencial, orientado a generar un mejor Empleo Público, fortaleciendo el aporte que los funcionarios y funcionarias realizan para el cumplimiento de la función pública. Asimismo, en materia de Relaciones Laborales, se contribuyó de forma permanente desde las mesas de trabajo del sector público, en conjunto con la ANEF, realizando un seguimiento periódico de sus acuerdos y coordinando la mesa de Género y Código de Buenas Prácticas Laborales.

En materia de transparencia de la oferta de empleos en el Estado, el 2014 el portal www.empleospublicos.cl difundió 3.372 convocatorias de 138 servicios públicos, recibiendo un total de más de 95.200 postulaciones.

En el marco del Programa PrácticasChile, se gestionó la incorporación de 170 estudiantes universitarios para realizar sus prácticas profesionales 61 servicios públicos del país.

Asimismo, el Servicio Civil continuó en 2014 sus programas de asesorías en gestión estratégica de personas a los servicios públicos, firmándose 13 nuevos convenios, lo que elevó a 34 el número total de acuerdos en la materia. Con ello, se ha logrado una cobertura de más de 175 mil funcionarios públicos, correspondiente aproximadamente al 70% de la dotación de la administración central del Estado.

La versión 2014 del Premio Anual por Excelencia Institucional reconoció al Instituto de Previsión Social (IPS), el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) y la Defensoría Penal Pública (DPP), cuyos jefes de servicio y representantes de los trabajadores recibieron el galvano que los acredita como ganadores, de manos de la Presidenta de la República.

El Servicio Civil también llevó a cabo la tercera versión del concurso Desafío Innovación, que busca reconocer iniciativas desarrolladas por funcionarios/as públicos que ayuden a mejorar la gestión y la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía. Postularon 241 iniciativas de cerca de mil funcionarios y funcionarias pertenecientes a 86 servicios públicos.

Para el 2015, el Servicio Civil desarrollará acciones para apoyar la tramitación del Proyecto que perfecciona la Ley N° 19.882 y que aborda integralmente el fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública y el rol del Servicio Civil en materia de Empleo Público y Gestión de Personas en el Estado. Se espera que la iniciativa ingrese al Congreso Nacional en el primer trimestre de 2015.

En materia de concursabilidad de cargos ADP, se proyecta la realización de 40 concursos de I Nivel Jerárquico y 380 concursos de II Nivel.

Respecto a la Ley N° 20.501, se espera convocar 1.000 nuevos concursos para cargos de Directores de Escuelas y Liceos Municipales y 85 nuevos concursos para los cargos de jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal. En paralelo, se trabajará en el reforzamiento de la alianza con los municipios para acelerar la concursabilidad, homologación y mejoramiento de los estándares técnicos de las empresas evaluadoras y aportar al diseño de la nueva institucionalidad para la educación pública.

Asimismo, se realizará el proceso de implementación y seguimiento del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, instrumento que busca garantizar a los ciudadanos y ciudadanas el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, con transparencia y que permitan fortalecer los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar.

Internamente, durante el 2015 se espera concluir la implementación de un Sistema de Gestión de la Innovación del Servicio Civil, iniciativa desarrollada en conjunto con el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile con el apoyo de CORFO.

Rodrigo Egaña Baraona
Director Nacional del Servicio Civil
Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública

3. Resultados de la Gestión año 2014

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, las 56 medidas y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio.

3.1.1. Sistema de Alta Dirección Pública (ADP).

A diciembre de 2014 el sistema considera 1.254[1] cargos, de los cuales 949 corresponden a cargos adscritos y 305 a no adscritos. De estos últimos 185 corresponden a cargos de Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM).

Del total de 1.254 cargos, al año 2014 han sido provistos o se encuentran en proceso de concurso, 1.125 cargos: 888 adscritos y 237 no adscritos (139 DAEM), lo que representa un 90% de cobertura del total de cargos (92% en cargos del Gobierno Central y un 75% en los cargos DAEM[2]).

De estos 1.125 cargos concursados, 1.011 cuentan con al menos un nombramiento a través de la ADP; 538 se encuentran con un nombrado vigente y 587 están en proceso de concurso. Los cargos pendientes de concurso actualmente son 129.

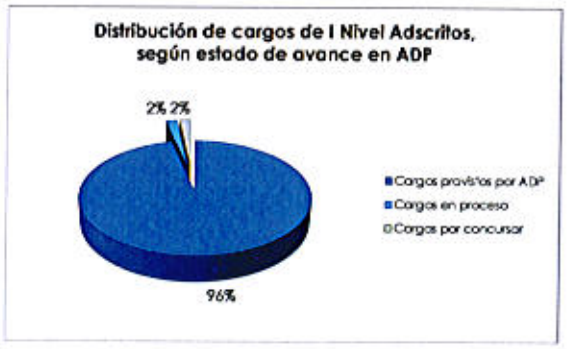
De los 114 cargos que no han sido provistos a través de este sistema, 55 se encuentran concursando por primera vez.

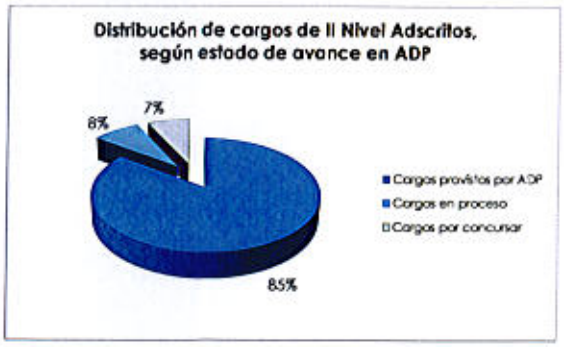
Tabla N°1: Provisión de cargos Sistema Alta Dirección Pública.

Nivel	Total Cargos ADP		Cargos que han sido provistos		Cargos en proceso		Avance ADP (provistos y en proceso)		Cargos por concursar	
I Nivel	110	100%	106	96%	2	2%	108	98%	2	2%
II Nivel	839	100%	715	85%	65	8%	780	93%	59	7%
No Adscrito I Nivel	101	100%	87	86%	7	7%	94	93%	7	7%
No Adscrito II Nivel	204	100%	103	50%	40	20%	143	70%	61	30%
Total SADP	**1254**	**100%**	**1011**	**81%**	**114**	**9%**	**1125**	**90%**	**129**	**10%**

1 La variación de cargos incorporados en el sistema ADP con respecto al BGI 2013 corresponde a ajustes en los cargos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).
2 La Ley 20.501 establece el inicio de concursos de Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) con más 1.200 matrículas a partir del 26 de febrero de 2011.

Gráfico N° 1 – N° 2: Distribución de cargos adscritos por nivel.





Se ha aportado a la renovación de los cuadros directivos del Estado. A diciembre de 2014, el 56% 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 28% 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 20%.

Posicionamiento y apoyo al reclutamiento de la Alta Dirección Pública. La campaña de difusión y apoyo al reclutamiento a cargos del Sistema ADP, contempló un plan de medios con radios nacionales y regionales, y banners en medios electrónicos y LinkedIn. La versión 2014 dio especial énfasis a la inversión en LinkedIn, lo que permitirá realizar un "pilotaje" con esta red profesional de manera de evaluar su efectividad y avanzar en su contratación de manera permanente durante el 2015. Las radios incluidas en el plan fueron: Cooperativa, ADN, Bío-Bío, Agricultura e Infinita. En radios regionales; la cadena Digital FM, que cubre de Arica a Punta Arenas. La campaña consideró recursos por M$29.879.

Conjuntamente a ello, se realizó la campaña de apoyo a los concursos de Directores de Escuelas y Liceos Municipales, que buscó destacar y visibilizar el aporte y compromiso del Sistema ADP al mejoramiento de la calidad de la educación pública, además de promover la concursabilidad y atraer candidatos. La campaña, denominada "Comprometidos con la Educación Pública", consideró un spot en radios de cobertura nacional y regional, avisos en medios electrónicos, redes sociales y profesionales.

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.

Constitución del Comité Consultivo del Servicio Civil y Consejo de la Sociedad Civil. Estos dos organismos de participación funcionan en una sola instancia, acordando sesionar cada dos meses e incorporar a representantes del mundo social de manera permanente. El Consejo tiene el objetivo de constituir un espacio de análisis para avanzar en el perfeccionamiento de la función pública y la profesionalización de la gestión de recursos humanos en la administración civil del Estado y avanzar en la profundización de la participación ciudadana y en el seguimiento de las políticas públicas impulsadas por el servicio.

Fortalecimiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos. Se realizaron cinco jornadas de inducción para los ADP de I nivel jerárquico, a las cuales asistieron un total de 22 Directivos, estas tuvieron como objetivo principal, posicionarlos y orientarlos en temáticas centrales de la gestión directiva pública nacional. Además se desarrolló una jornada de inducción para ADP de II nivel, cuyo objetivo fue introducir al directivo en su rol como directivo público, en los lineamientos y énfasis gubernamentales, información de interés del Sistema de ADP (derechos, deberes, condiciones legales, etc.) y de la gestión de personas en el Estado, esta contó con la participación de nueve altos directivos públicos.

Conjuntamente a ello se realizaron 5 jornadas de difusión del nuevo reglamento de convenios de desempeño directivo, con la asistencia de 100 contrapartes técnicas de los ministerios y servicios públicos adscritos al Sistema, encargadas de asesorar a las autoridades en el proceso de formulación y evaluación de dichos instrumentos.

Gestión de la Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública. En su rol de soporte, facilitación, asistencia técnica y administrativa al Consejo de Alta Dirección Pública, se prepararon los antecedentes, citaciones, tablas y cuentas de un total de 115 sesiones de este cuerpo colegiado. Se certificaron los perfiles, el nombramiento de Profesionales Expertos y la conformación de nóminas de los 401 concursos publicados durante el año 2014. Conjuntamente a ello, se efectuó el seguimiento legislativo de proyectos vinculados al Sistema de Alta Dirección Pública; colaboró en la elaboración del anteproyecto de ley del Consejo, destinado a fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública y participó, en representación del Director Nacional del Servicio Civil, en la comisión técnica encargada de elaborar el proyecto de ley del Ejecutivo destinado a perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública.

Finalmente, esta unidad trabajó en un diagnóstico de percepciones de ADPs del sector salud con el objetivo de conocer las percepciones e inquietudes respecto a materias vinculadas a sus capacidades de gestión y desempeño, proceso de selección, inducción e instrumentos o herramientas de acompañamiento y desarrollo del Sistema de Alta Dirección Pública.

3.1.2. Gestión y desarrollo de las Personas en el Estado.

Diseño de reformas y políticas de gestión de personas para los servicios públicos. Durante el año 2014. Se diseñó el modelo de políticas de gestión de personas orientadas al alineamiento de los objetivos y estrategia organizacional y el desempeño de las personas que laboran en una institución, a fin de entregar mejores servicios a la ciudadanía. Esto permitió sentar las bases para la dictación del Instructivo Presidencial N°001 de 2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, orientado a generar un mejor Empleo Público, fortaleciendo el aporte que los funcionarios y funcionarias realizan para el cumplimiento de la función pública.

El Programa Prácticas Chile, administrado desde el mes de septiembre por el Servicio Civil, el que ofrece a estudiantes universitarios, nacionales y extranjeros, la oportunidad de realizar sus prácticas profesionales en ministerios y servicios públicos del país, recibió más de 3 mil postulaciones. El proceso dio la bienvenida a más de 170 estudiantes que desarrollarán sus prácticas profesionales en 18 Ministerios y 61 servicios públicos en todas las regiones del país.

El concurso Desafío Innovación, realizó su tercera convocatoria. Este concurso que a partir de 2014 es administrado por el Servicio Civil, finalizó su proceso de postulación con un total de 241 iniciativas postuladas, las que involucran la participación de cerca de mil funcionarios y funcionarias pertenecientes a 86 servicios públicos. Se estima que en el mes de marzo de 2015 concluirá la fase de evaluación del jurado, integrado por los Subsecretarios de Hacienda, Trabajo, SEGPRES, el Director del Servicio Civil y el Gerente Innova de CORFO. Mediante este concurso, el Gobierno de Chile, reconoce iniciativas de innovación, creatividad y mejora de la gestión y de la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía desarrolladas por funcionarios/as públicos. Ello, con el objetivo de generar en el Estado una cultura de reconocimiento que incentive los buenos aportes y la calidad de la gestión.

En materia de *Relaciones Laborales*, se realizó una contribución permanente desde las mesas de trabajo del sector público, en conjunto con la ANEF, realizando un seguimiento periódico de sus acuerdos y coordinando la mesa de Género y Código de Buenas Prácticas Laborales. Destaca la colaboración del servicio en la elaboración de la Guía metodológica de Violencia contra la mujer en el trabajo y la realización del Seminario Internacional sobre la misma materia, organizado por la Internacional de Servicios Públicos.

3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

3.2.1 Sistema de Alta Dirección Pública (ADP).

En el 2014 se efectuaron 401 convocatorias y se enviaron 270 nóminas a la autoridad facultada para el nombramiento. La ejecución presupuestaria durante el 2014 correspondiente al pago a consultoras externas especializadas en selección y búsqueda de postulantes (I y II nivel jerárquico), fue de M$ 2.505.037 y en lo que respecta a publicaciones en diarios de circulación nacional y regional de M$ 230.904.

Respecto a los concursos declarados desiertos, tanto por el Consejo ADP o por los Comités de Selección; el porcentaje fue de un 9%.

En 2014 el promedio de postulaciones por concurso aumentó un 9% en el I Nivel y disminuyó un 37% en el II Nivel, con respecto al año 2013.

Gráfico N° 3: Concursos Publicados por Año y Nivel.

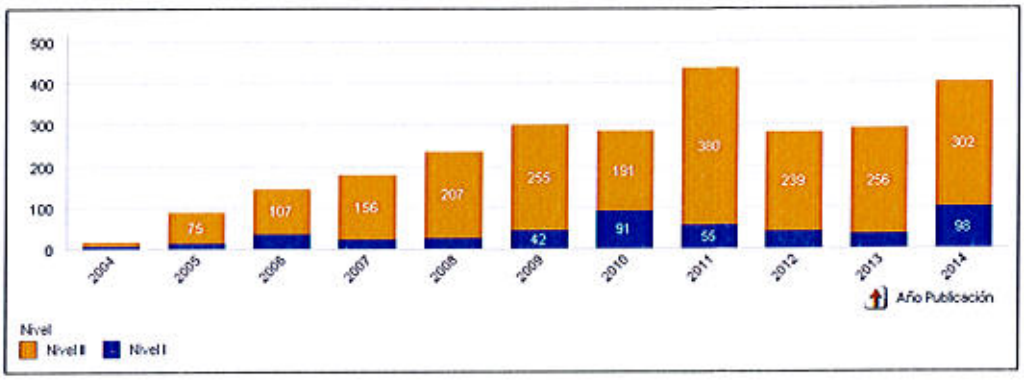
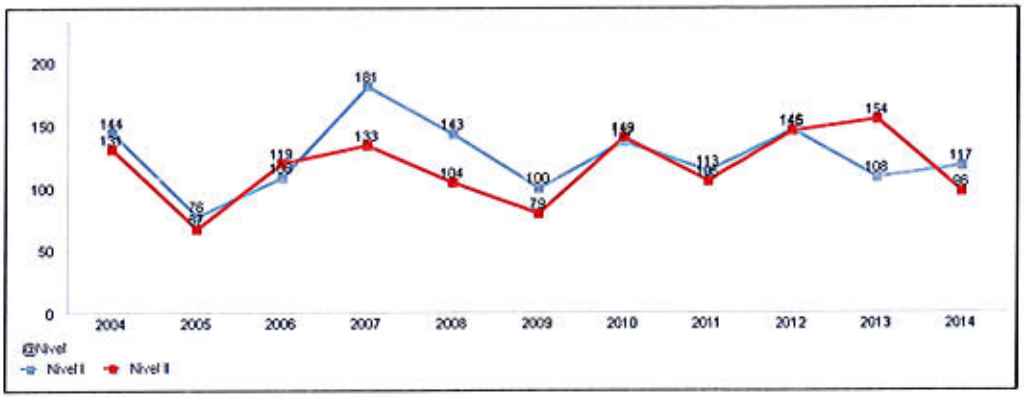


Gráfico N° 4: Postulaciones Promedio Concursos Publicado



Respecto a los tiempos asociados a los concursos, la duración promedio de éstos - desde la convocatoria al envío de la nómina - fue de 81 días para los cargos de los concursos de II Nivel. Para los concursos de I Nivel, los tiempos fueron de 90 días para los cargos adscritos y 97 días para cargos no adscritos. En 2014, la duración promedio de los concursos adscritos de I y II nivel fue de 90 días, mientras que los no adscritos demoraron en promedio 79 días. Respecto al año 2013 los tiempos aumentaron marginalmente y por debajo de lo esperado, ya que de las 292 convocatorias realizadas el año anterior, pasamos a 401. Los procesos han mantenido la calidad y respetado los plazos establecidos en el convenio marco con las consultoras evaluadoras, Ministerios y Servicios.

Jornadas de fortalecimiento de los integrantes del Comité de Selección (Representantes de Ministerio y Servicio y Profesional Experto) y Empresas Consultoras en los procedimientos de reclutamiento y selección ADP. Con el objeto de fortalecer el funcionamiento de los comités de selección, la División Jurídica del Servicio en conjunto con la Subdirección de Alta Dirección Pública desarrollaron dos jornadas una en el mes de junio y otra en noviembre a los Representantes de Servicio y Ministerios. Además se desarrolló una jornada de trabajo en el mes de octubre para los Representantes del Consejo y una en Diciembre para los nuevos Representantes seleccionados. Finalmente para mejorar los procesos de evaluación de los concursos ADP, se desarrolló una jornada en el mes de Octubre con las consultoras, donde se reforzaron los lineamientos legales a los cuales se debe enmarcar la evaluación externa.

Ley Nº 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación. El sistema de selección para los cargos de Jefes DAEM, evidencia un avance del 61% respecto de los 293 cargos que deben ser provistos, esta cifra en función de las publicaciones de los cargos y las convocatorias que actualmente se encuentran en preparación. Respecto a los nombramientos, tenemos 145 nominaciones que representan un 50% del total.

En lo que respecta a los concursos de Directores de Escuelas y Liceos Municipales – donde la participación de la ADP es indirecta -, a la fecha se observa un total de 1.801 cargos publicados, que representan un 46% de avance del universo de cargos y un total de 1.361 nombramientos, lo que representa un 35% del total.

Respecto del año 2013 la realización de concursos DEEM estuvo por debajo de lo proyectado, realizándose 649 concursos de 1.000, por el contrario, en el caso de los DAEM, se realizaron 52 concursos, 12 más de lo proyectado. Respecto al caso de los DEEM, la razón por la cual no se logró realizar el número de concursos proyectado, se debe a que en el contexto de los anuncios de reformas estructurales en materia de educación; especialmente respecto del proceso de desmunicipalización y diseño de una nueva institucionalidad para la educación pública, las autoridades locales desaceleraron la convocatoria para dichos concursos.

Para ambos casos, DAEM y DEEM, la ley establece un plazo de 5 años desde su aprobación para la plena implementación del nuevo sistema.

Entre las principales acciones que se desarrollaron para asegurar la calidad de los concursos, se encuentran:

- Formación continua a Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública: se realizaron 22 sesiones de acompañamiento, retroalimentación y formación a aquellos Representantes que están con procesos de concurso en marcha.

- Sensibilización a Alcaldes, autoridades comunales y/o regionales: se realizaron 41 visitas a Alcaldes y Jefes de DAEM a cargo del equipo de educación con el objetivo de reactivar la concursabilidad de y se realizaron 5 visitas realizadas a los Secretarios Regionales Ministeriales de Educación, para informar y actualizar de cada realidad regional sobre el sistema de selección de Directores.

- Auditorías a Asesorías Externas[3]: se realizaron 8 auditorías con el objetivo de aportar retroalimentación a las consultoras sobre su trabajo y reforzar criterios y lineamientos comunes con el fin de estandarizar los productos entregados a los municipios.

[3] Consultoras o personas naturales que pertenecen al registro de empresas consultoras del Servicio Civil y que realizan el proceso de preselección (Análisis curricular y evaluación psicolaboral de los candidatos).

- Acreditación de Asesorías Externas: se realizaron 3 inducciones a los profesionales de asesorías externas y 6 clínicas jurídicas en el territorio nacional, para reforzar los criterios que establece la ley para el accionar de las asesorías.

Finalmente destacar que el portal web Directores para Chile registra a diciembre de 2014 un total de 3.875 usuarios y un total de 16.681 postulaciones en línea.

Se realizó el Seminario Internacional de Alta Dirección Pública. El evento registró una asistencia de más de 400 personas y congregando a autoridades del ejecutivo y legislativo, altos directivos, centros de pensamiento, universidades, empresas consultoras, dirigentes de asociaciones de funcionarios, funcionarios y funcionarias, y medios de comunicación, entre otros. El seminario permitió posicionar en la agenda pública la clara voluntad transversal y consenso político existente, respecto de la necesidad de reformar y perfeccionar el sistema ADP.

El Seminario contempló un módulo denominado Reformas al Sistema de Alta Dirección Pública, donde el coordinador de modernización del Estado del Ministerio de Hacienda, Enrique Paris, expuso las principales propuestas para el perfeccionamiento del sistema, un segundo módulo dedicado a las tendencias internacionales en modelos de Alta Dirección Pública, con la intervención del especialista en modernización del Estado del BID, Juan Carlos Cortázar, y del Director del Instituto de Gobernanza y Dirección Pública, ESADE, Francisco Longo. Finalmente, el tercer módulo abordo los desafíos de la profesionalización de la gestión del Estado, con la participación de los senadores Ignacio Walker, Carlos Montes y José García.

La ejecución 2014 del Proyecto Banco Mundial "Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública", contempló un exitoso viaje de estudios de 2 Consejeros de Alta Dirección Pública, junto a la Secretaria Técnica del organismo a Reino Unido, Bélgica y los Países Bajos, donde se interiorizaron del diseño y funcionamiento de los sistemas de alta dirección en dichos países. En Bélgica, se reunieron con el Consejero General y el equipo técnico del Servicio Público Federal de Personas y Organización, además de realizar una visita a la Embajada de Chile en esa nación. En Reino Unido visitaron a miembros del Cabinet Office a cargo de materias de Servicio Civil y al ex Director del Servicio Civil británico. En su estadía en los Países Bajos, se reunieron con la Directora y equipos técnicos de la Oficina para la Alta Dirección Pública, junto con sostener una reunión en la Embajada de Chile en Holanda. La visita permitió realizar una evaluación comparada del sistema chileno, sus fortalezas y debilidades, y permitió abrir canales para futuras actividades de colaboración y cooperación con los organismos ya mencionados.

Conjuntamente a ello, se concluyeron 4 consultorías en materia de alta dirección; i) Análisis comparado de experiencia nacional e internacional de estructura de compensaciones para cargos del Sector Público, ii) Desarrollo de un modelo de acompañamiento y desarrollo para altos directivos públicos modelo acompañamiento y desarrollo ADP, iii) Diseño y Propuesta de Implementación de instrumento de medición de percepción del compromiso y desarrollo directivo y iv) Diagnóstico del Sistemas de reclutamiento y selección y de experiencia internacional comparada. Todos insumos muy relevantes que nutrirán la revisión y perfeccionamiento de los procesos de la Subdirección de Alta Dirección Pública. Respecto de lo planificado para el año 2014, se reprogramó para el año 2015 la realización de la consultoría "Diseño sistema de pagos e incentivos para Altos Directivos

Públicos", ya que sigue la línea de la consultoría de compensaciones que concluyó a fines del año 2014.

Finalmente vale la pena destacar que gracias a los aportes del Banco, el servicio concluyó un exitoso proceso de licitación y adjudicación para el desarrollo de un nuevo sistema de gestión de concursos ADP, el que permitirá modernizar nuestra plataforma y garantizar una mayor eficiencia y transparencia en los procesos concursales.

3.2.2 Gestión y desarrollo de las Personas en el Estado.

Durante el año 2014 la Subdirección de Desarrollo de las Personas definió como una de sus prioridades, el diseño de un nuevo modelo de trabajo que será implementado a partir de 2015, esto, en función de la programación gubernamental y los compromisos referentes al empleo público en el período. El desafío implica cambiar la relación que el Servicio Civil tiene con los servicios públicos, transitando a un rol rector en materias de gestión y desarrollo de personas en el Estado.

Modernización y Gestión Estratégica de Recursos Humanos. En el mes de noviembre, cerca de 200 jefaturas y profesionales de las áreas de gestión de personas de servicios públicos participaron del *VII Encuentro Anual de Personas del Sector Público*: Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas. El encuentro contó con la participación del Subsecretario del Trabajo, Francisco Díaz; del especialista del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Juan Carlos Cortázar; el Asesor en Modernización del Estado del Ministerio de Hacienda, Rodrigo Lavanderos; y del Presidente de la ANEF, Raúl de la Puente.

En cuanto a la difusión y transparencia de la oferta de empleos en el Estado que realizan los servicios públicos, el año 2014 el *portal www.empleospublicos.cl* difundió ofertas laborales de 138 servicios, registrando un total de 95.236 postulaciones, difundiendo 3.372 convocatorias, tanto en la modalidad postulación en línea, como difusión.

Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público. La realización de asesorías en gestión estratégica de personas a los Servicios Públicos continuó durante el año 2014, celebrándose *13 convenios*, lo que elevó a 38 el número total de colaboraciones que mantiene el Servicio Civil en la materia, con una cobertura de más de 175 mil funcionarios públicos. Entre las instituciones que se sumaron este año se cuentan las Subsecretarías de Previsión Social, Trabajo, Pesca y Acuicultura, Salud, Redes Asistenciales y Relaciones Exteriores, entre otras.

Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público. Se concluyó con éxito la décima convocatoria y otorgamiento del *Premio Anual de Excelencia Institucional*. La versión 2014 reconoció al Instituto de Previsión Social (IPS), el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) y la Defensoría Penal Pública (DPP), cuyos jefes de servicio y representantes de los trabajadores recibieron el galvano que los acredita como ganadores, de manos de la Presidenta de la República, a la ceremonia asistieron los ministros sectoriales y delegaciones de funcionarios de los servicios premiados. Este premio, creado por la ley del Nuevo Trato Laboral, busca reconocer la calidad del trabajo que realizan los servicios y funcionarios públicos de nuestro país y contribuir a instalar una cultura de excelencia.

Este galardón se traduce en la entrega de un incentivo económico a los funcionarios/as de las tres instituciones ganadoras, equivalente al 5% mensual sobre los haberes que sirven de base de cálculo para la asignación de modernización.

En cuanto a gestión del desempeño, cumpliendo con la programación para el 2014, 72 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, 61 servicios realizaron *evaluación de aplicabilidad/transferencia de la capacitación* durante el año, para lo cual se puso en práctica la metodología propuesta por el Servicio Civil, aplicada a una actividad escogida por cada servicio.

3.2.3 Desarrollo Institucional

Celebración de Convenios de Colaboración. Durante el año se realizaron importantes gestiones para generar cooperación con importantes organismos gubernamentales e internacionales para implementar proyectos que permitan el intercambio de información, estudios y capacitación en materias de gestión de personas y modernización del Estado, entre los más destacados podemos mencionar el convenio suscrito con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Consejo para la Transparencia y la Contraloría General de la República.

Mantención de la Certificación ISO 9001:2008. En octubre se realizó la auditoría que acreditó la mantención de la certificación de los procesos de reclutamiento y selección ADP de I y II Nivel y DAEM mayor a 1200, seguimiento y desarrollo de Altos directivos Públicos, gestión del Premio Anual por Excelencia Institucional y asesorías en desarrollo de personas. Esta certificación le permite al Servicio Civil certificar que los procesos se realizan conforme a los procedimientos, reglamentos y leyes vigentes y además proporciona una herramienta para el mejoramiento continuo y sistemático.

Elaboración del Plan de Desarrollo Tecnológico 2014-2018 del Servicio Civil. En el contexto de la formulación presupuestaria 2015 y de la planificación estratégica institucional se construyó un plan que abordará las siguientes dimensiones; i) Institucionalidad tecnológica, ii)Infraestructura, iii)Servicios tecnológicos y iv)Sistemas de información, adicionalmente se crea un Comité de Desarrollo Tecnológico, que será integrado transversalmente por las áreas de trabajo y que tendrá como misión establecer las necesidades, priorizar desarrollos, coordinar acciones y asegurar el adecuando cumplimiento de los proyectos.

Inicio de la implementación de un Sistema de Gestión de la Innovación del Servicio Civil, iniciativa que se implementará en conjunto con el Centro de Sistemas Públicos (CSP) de la Universidad de Chile, y que fuera uno de los 14 proyectos seleccionados en el marco del Concurso Innovación del Sector Público de CORFO 2014. La actividad contó con la asistencia de autoridades de Innova CORFO, de académicos de la Universidad de Chile. Con las asesorías expertas, el servicio podrá generar espacios y canales donde todos sus integrantes puedan proponer ideas con valor público, como por ejemplo, las mejoras en la gestión o en la calidad de las prestaciones a sus usuarios, además de establecer un Comité de Innovación interno que evalúe –e incluso premie- dichas iniciativas.

Finalmente, durante el año 2014, tanto profesionales como directivos del Servicio Civil participaron en diferentes instancias formativas fuera de Chile, asistiendo a cursos y seminarios en materias de gestión de recursos humanos, políticas públicas y transparencia, entre los que podemos destacar:

- ***Foro de Líderes en Gestión de Recursos Humanos del Instituto de Formación para Funcionarios del Nivel Central, dependiente del Ministerio de Seguridad y Administración Pública de la República de Corea del Sur***, con la presentación de los resultados y desafíos del Sistema de Alta Dirección Pública a diez años de su implementación.

- ***Curso Internacional sobre Innovación en el Cumplimiento de los Objetivos de la Gestión Pública,*** actividad coordinada y realizada por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) de Colombia y el CLAD.

- ***Seminario Internacional "Transparencia y Gobernabilidad en Políticas Públicas para países del Sudeste Asiático"***, organizado por el Gobierno de Singapur, con la exposición del Modelo de Desarrollo de las Personas en el Estado Chileno.

- ***Curso "Human Resource Management in the Public Sector"***, organizados por el Gobierno de Singapur en el marco del Programa de Cooperación de Singapur.

- ***VI Encuentro Internacional de Gestión de Talento Humano por Competencias Laborales, organizado por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) de Colombia,*** donde se presentó la experiencia chilena en el desarrollo de competencias laborales y su aplicación en la gestión de personas.

- ***XIX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública***, realizado en Quito – Ecuador, con ponencias relativas al rol y los avances del Sistema de Alta Dirección Pública en el fortalecimiento de la Educación Municipal.

Finalmente señalar que a partir de las nuevas prioridades programáticas y la planificación estratégica institucional, existen programas y líneas de trabajo que se identificaron como desafíos para el año 2014 en el Balance de Gestión Integral anterior, que no tuvieron continuidad y fueron reformulados.

4. Desafíos para el año 2015

Apoyo a la tramitación y aprobación del proyecto que perfecciona la Ley Nº 19.882. Durante 2015 se desarrollarán acciones para apoyar la tramitación del Proyecto de Ley que aborda integralmente el fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública y el rol del Servicio Civil en materia de Empleo Público y Gestión de Personas del Estado. Se espera que la iniciativa ingrese al Congreso Nacional en el primer trimestre del año.

Implementación, seguimiento y evaluación del Instructivo Presidencial N°001 de 26 de enero de 2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. Este instrumento está orientado a la implementación de políticas y prácticas de gestión de personas, cuyo objetivo final es garantizar a los ciudadanos y ciudadanas el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas , con transparencia y que permitan fortalecer los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar.

Concursabilidad del Sistema de Alta Dirección Pública. Se proyecta la realización de 40 concursos de I nivel y 380 concursos de II nivel. Lo señalado implica responder en calidad y oportunidad a los procesos de selección requeridos por la autoridad facultada para el nombramiento, con la participación del Consejo de Alta Dirección Pública, los Comités de Selección y el trabajo de los consultores especializados en búsqueda y evaluación de candidatos.

Concursabilidad Ley de Calidad y Equidad en la Educación. Para el 2015 se espera convocar 1.000 nuevos concursos para cargos de Directores de Escuelas y Liceos Municipales y 85 nuevos concursos para los cargos de jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal. Se trabajará en el reforzamiento de la alianza con los municipios para acelerar la concursabilidad y aportar al diseño de la nueva institucionalidad para la educación pública.

Desarrollo de los Altos Directivos Públicos. El Servicio Civil perfeccionará el programa de desarrollo para los ADP que implementará durante el año 2015, el cual recogerá la experiencia de las actividades realizadas en términos de inducción y formación, fortaleciendo la articulación de redes del directivo y su entorno político, estratégico y operativo.

Premio Anual de Excelencia Institucional y concurso Desafío Innovación. Se realizará la décimo primera versión del premio y la cuarta convocatoria para los funcionarios públicos que deseen participar en el concurso Desafío Innovación.

Programa Prácticas Chile. Se realizará 3 nuevas convocatorias, conjuntamente a la publicación de nuevas vacantes, en la medida que los servicios públicos lo requiera. También está programado realizar la primera convocatoria internacional.

Medición de la transferencia de la capacitación en el marco del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG). El Servicio Civil volverá a ser parte de la Red de Expertos del PMG, por lo que nos corresponderá trabajar con 193 instituciones en la asistencia técnica, monitoreo y evaluación del indicador.

Implementación del Plan de Desarrollo Tecnológico. Las principales iniciativas que contempla el plan para ejecución 2015, son las siguientes:

1. Renovación del Sistema de Reclutamiento y Selección de los ADP.
2. Renovación del Sistema de Portal Empleos Públicos para los Servicios Públicos, Práctica-Chile y Portal Directores de Colegio.
3. Nuevo Portal de Información de Gestión de Personas en el Estado (SIAPER).
4. Generación de un sistema de inteligencia organizacional que le permita a la institución analizar y disponer de información de calidad y oportuna para la toma de decisiones.
5. Automatización de los procedimientos de gestión interna en el Servicio.

Implementación del Sistema de Gestión de la Innovación del Servicio Civil. Durante el 2015 se concluirá la iniciativa llevada a cabo con el Centro de Sistemas Públicos (CSP) de la Universidad de Chile, en el marco del premio de Innovación del Sector Público de CORFO otorgado a la institución.

Mantención de la Certificación ISO 9001:2008. Esta certificación abarca los procesos de reclutamiento y selección ADP de I y II Nivel y DAEM mayor a 1200, seguimiento y desarrollo de Altos directivos Públicos, gestión del Premio Anual por Excelencia Institucional y asesorías en desarrollo de personas, ampliando su alcance al Premio Desafío Innovación para funcionarios públicos.

Cooperación Internacional. En la agenda 2015 destaca el trabajo bilateral con los Servicios Civiles de Paraguay y Costa Rica, el Seminario Internacional sobre capacidades del Servicio Civil en Latino América y la generación de una instancia de cooperación y retroalimentación en materias de alta dirección pública con países de la región.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos.
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014
- 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 2014
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional.
- Anexo 10: Premios y 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? (Si/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	SI	19/04/2008

Tipo de norma	Número	Nombre/Título	¿Publicado en el Diario Oficial? (Sí/No)	Fecha de Publicación (dd/mm/aaaa)
		Alta Dirección Pública y modifica Ley N° 19664.		
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
Instructivo Presidencial	001	Sobre el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública	NO	10/04/2013

- 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.

- 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

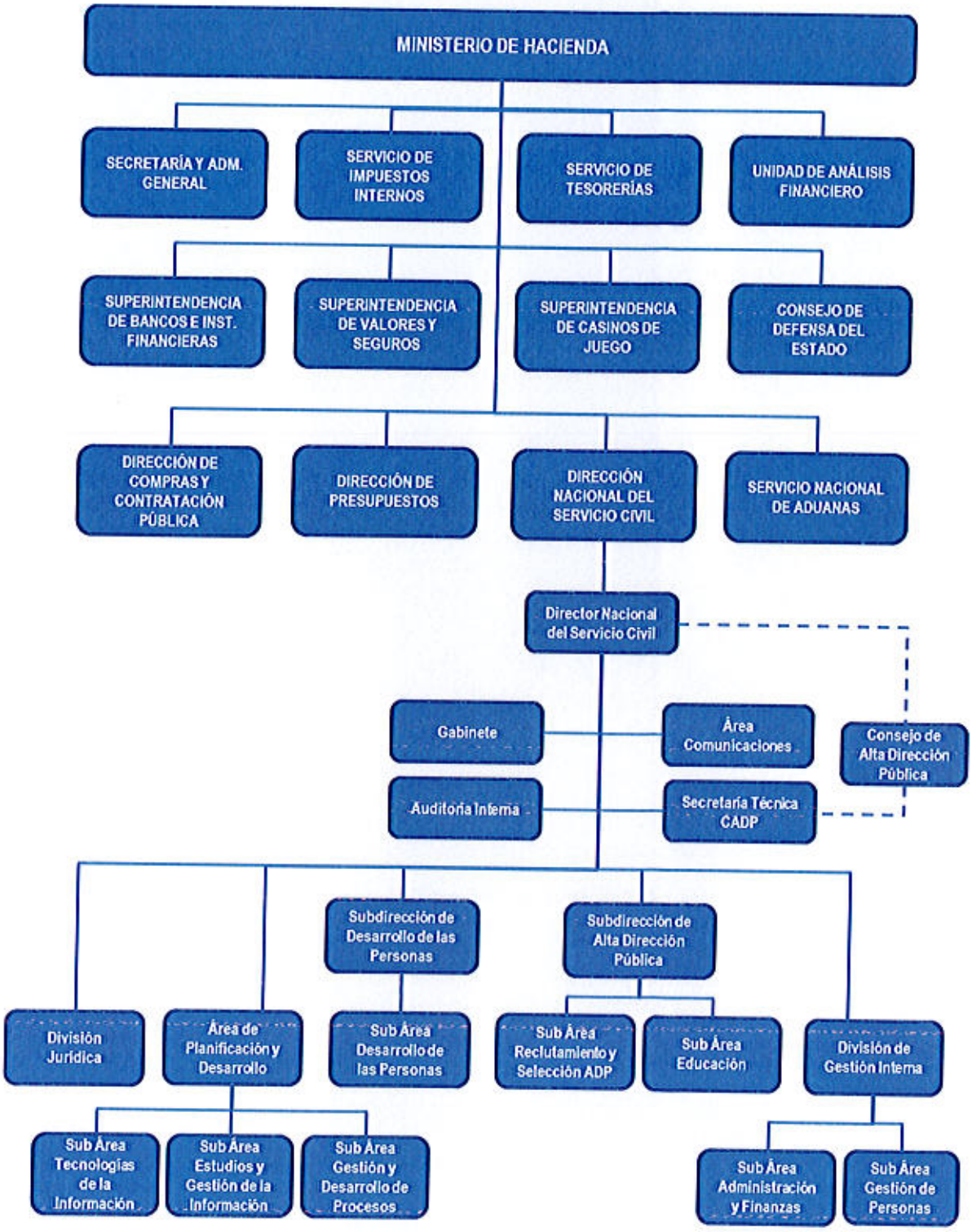
Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Diseño de Reformas y Politicas de gestión de personas para los servicios Públicos. Se refiere a todas aquellas orientaciones, lineamientos, propuestas y/o definiciones que emanen de la Dirección Nacional del Servicio Civil, en relación con la gestión estratégica de personas en el sector público.	1
2	Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público. 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
3	Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público. 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	Formación, acompañamiento y capacitación en gestión directiva de personas en el sector público. 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	Selección de Directivos Públicos. 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

Número	Nombre
11	Municipalidades
12	Poder Judicial

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



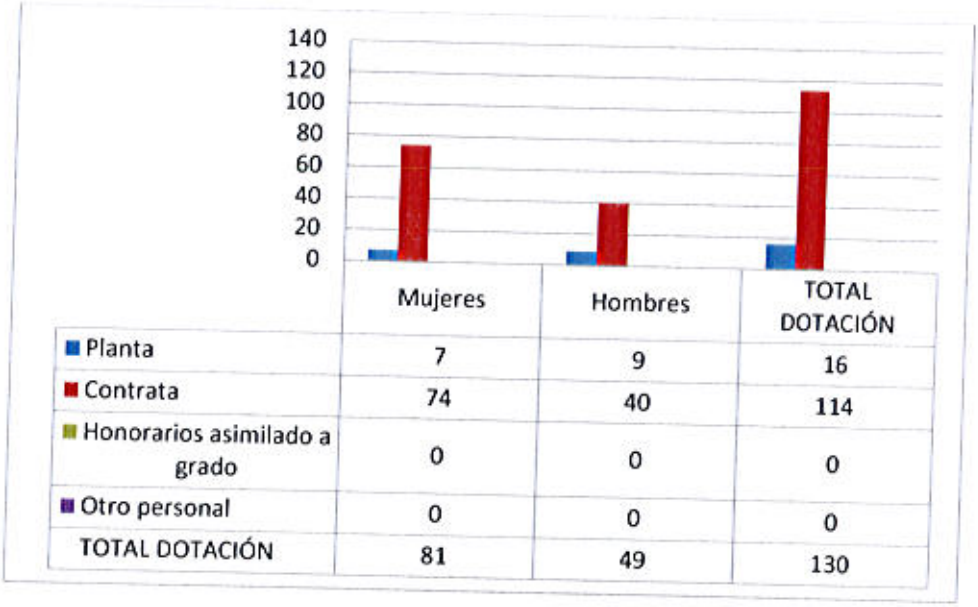
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional	Rodrigo Egaña Baraona
Jefa Gabinete Director	Katherine Ross Silva
Subdirector de Alta Dirección Pública	Christian Hansen Cruz
Subdirector de Desarrollo de las Personas	Pedro Guerra Loins
Jefe de División de Gestión y Desarrollo Institucional	Juan Ignacio Bravo Álvarez
Jefe División Jurídica	Francisco Silva Durán
Jefe Área de Comunicaciones	Raul Madrid Meza
Secretaria Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública	Mariana George-Nascimento Avendaño

Anexo 2: Recursos Humanos

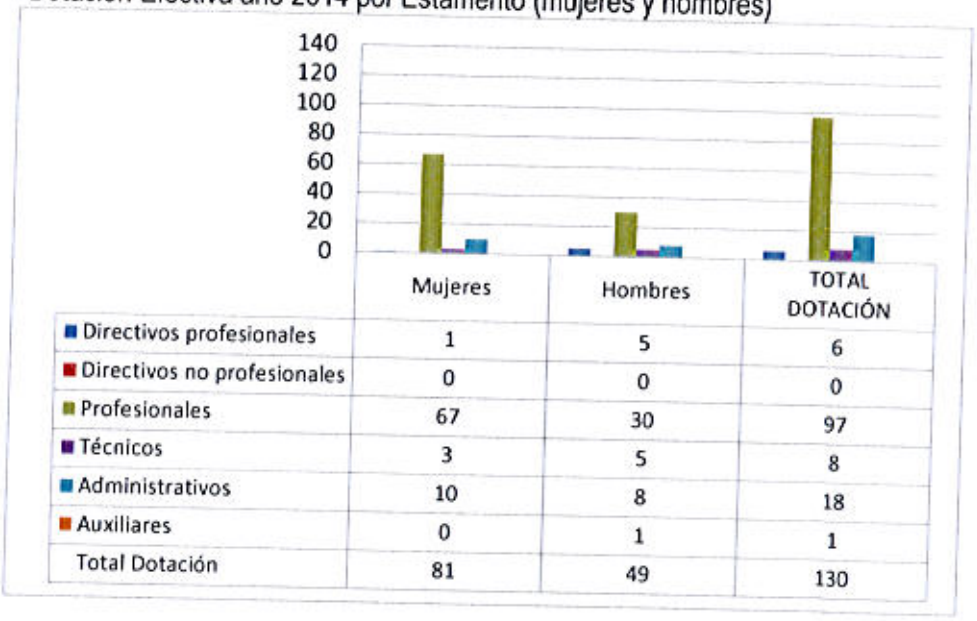
a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2014[4] por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



	Mujeres	Hombres	TOTAL DOTACIÓN
Planta	7	9	16
Contrata	74	40	114
Honorarios asimilado a grado	0	0	0
Otro personal	0	0	0
TOTAL DOTACIÓN	81	49	130

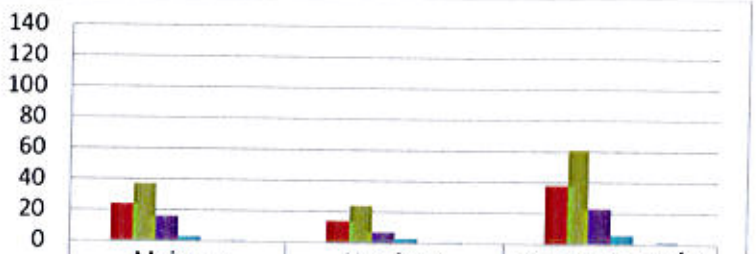
-Dotación Efectiva año 2014 por Estamento (mujeres y hombres)



	Mujeres	Hombres	TOTAL DOTACIÓN
Directivos profesionales	1	5	6
Directivos no profesionales	0	0	0
Profesionales	67	30	97
Técnicos	3	5	8
Administrativos	10	8	18
Auxiliares	0	1	1
Total Dotación	81	49	130

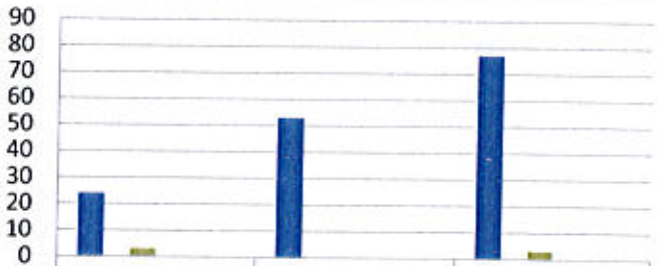
4 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2013. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2014 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



	Mujeres	Hombres	TOTAL DOTACIÓN
24 ó menos	0	0	0
25 - 34	24	14	38
35 - 44	37	24	61
45 - 54	16	7	23
55 - 59	3	3	6
60 - 64	0	0	0
65 y más	1	1	2
TOTAL DOTACIÓN	81	49	130

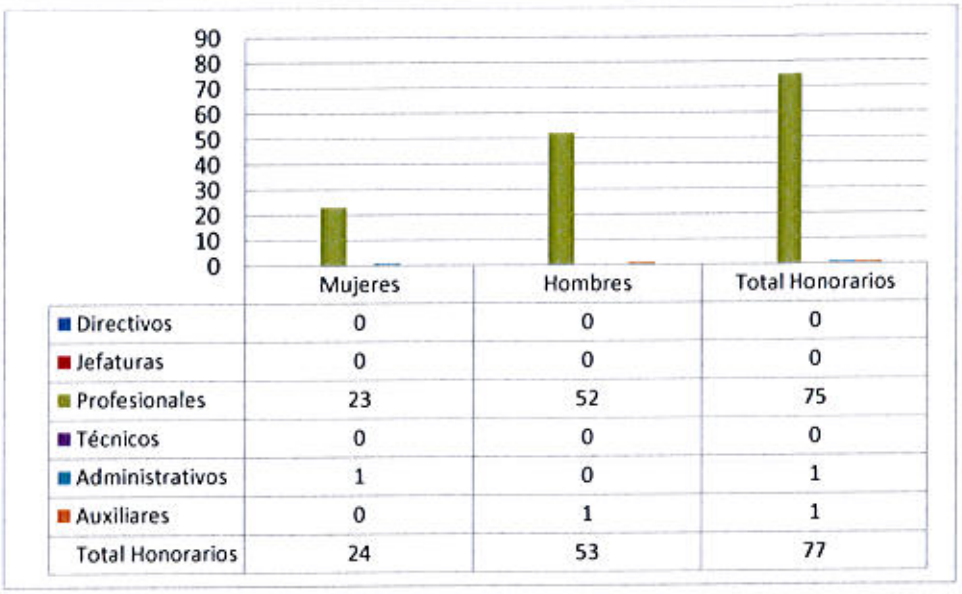
b) Personal fuera de dotación año 2013[5], por tipo de contrato



	Mujeres	Hombres	Total Fuera Dotación
Honorarios a suma alzada	24	53	77
Suplentes	0	0	0
Reemplazos	3	0	3
Código del trabajo	0	0	0
Jornal transitorio	0	0	0
Total Fuera Dotación	27	53	80

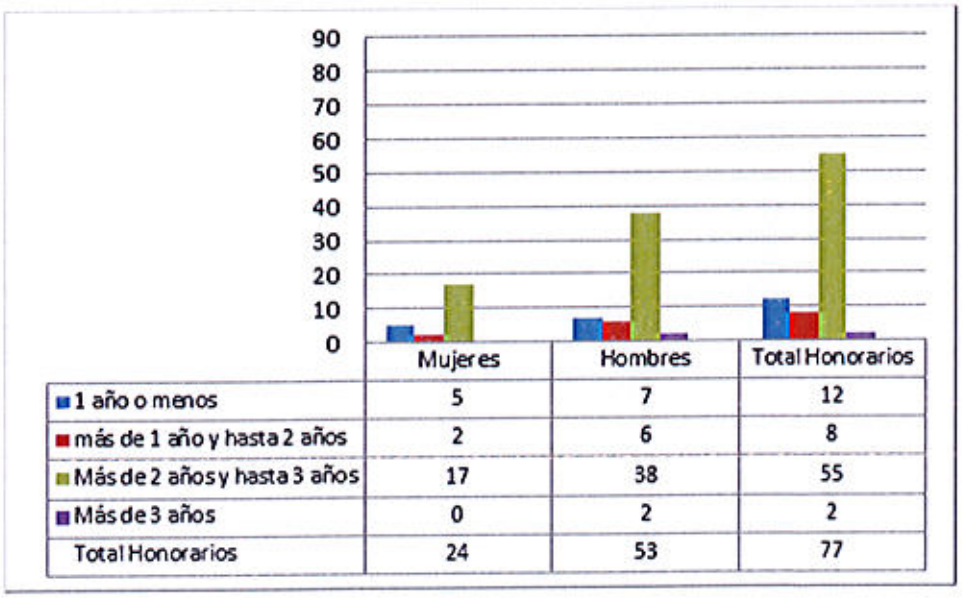
5 Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2013.

c) Personal a honorarios año 2014 según función desempeñada (mujeres y hombres)



	Mujeres	Hombres	Total Honorarios
Directivos	0	0	0
Jefaturas	0	0	0
Profesionales	23	52	75
Técnicos	0	0	0
Administrativos	1	0	1
Auxiliares	0	1	1
Total Honorarios	24	53	77

d) Personal a honorario año 2014 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



	Mujeres	Hombres	Total Honorarios
1 año o menos	5	7	12
más de 1 año y hasta 2 años	2	6	8
Más de 2 años y hasta 3 años	17	38	55
Más de 3 años	0	2	2
Total Honorarios	24	53	77

Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados 2013	Resultados 2014	Avance	Notas
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	100.0	88.89	88.89	(1)
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100	100.0	95.83	95.83	(2)
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	1.80	11.54	15.60	(3)
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0.0	0.0	-	
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0.0	0.0	-	
• Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	0.0	0.0	-	
o otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	1.80	11.54	15.60	(3)
• Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	0.0	0.0	0.0	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)	0.50	2.06	24.27	(4)
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos o Promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	0.00	0.00	-	

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados 2013	Resultados 2014	Avance	Notas
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	(N° de funcionarios recontratados en grado superior, año t)/(Total contratos efectivos año t)*100	9.91	9.64	97.28	(5)
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	(N° funcionarios Capacitados año t/ Dotación efectiva año t)*100	81.08	80.00	98.67	(6)
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	∑(N° de horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes en act. de capacitación año t) / N° de participantes capacitados año t)	35.58	43.31	121.73	(7)
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia	(N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t/N° de actividades de capacitación en año t)*100	55.00	7.41	13.47	(8)
4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	N° de becas otorgadas año t/ Dotación efectiva año t) *100	0.00	0.00	-	(9)
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	(N° de días de licencias médicas tipo 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0.73	0.67	108.95	(10)
• Licencias médicas de otro tipo	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0.63	0.33	190.90	(11)
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	0.002	0.13	1.54	(12)
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	7.32	9.10	80.44	(13)
7. Evaluación del Desempeño					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	N° de funcionarios en lista 1 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	100.0	100.0		(14)
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	-	-		

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados 2013	Resultados 2014	Avance	Notas
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	-	-		
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	-	-		
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.	SI	SI		
8. Política de Gestión de Personas					
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		(15)
9. Regularización de Honorarios					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/total ingresos a la contrata año t)*100	-	48.15		(16)
9.2 Efectividad proceso regularización	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t)/N! de personas regularizables año t-1)*100	-	92.86		(16)
9.3 Índice honorarios regularizables	(N° de personas a honorarios regularizable año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	-	7.14		(16)

Notas

(1) Este indicador muestra un avance menor de 100, debido a que por cambio de administración del Servicio, fue necesario proveer vacantes con en una oportunidad establecida con urgencia que no permitia en todos los casos realizar procesos de selección con todas las etapas definidas en el Servicio, no obstante es una excepcionalidad de 3 casos para un total de 27 ingresos.

(2) Este indicador muestra un avance menos de 100, debido a que no se le renovó para el año 2015 la contratación a una funcionaria, la cual pese a haber estado inserta en un proceso de inducción, no logro alcanzar el estándar esperando para el cargo.

(3) Este indicador muestra un bajo avance de 15.60, en consideración a que se presentaron durante el año 2014, 15 renuncias voluntarias, que en la mayor parte de los casos respondieron a cargos de directivos y/o jefaturas, propio de periodos de cambios de administración.

(4) Este indicador muestra un avance menor de 100, en consideración que para el año 2014 hubo un aumento de 12 cupos de dotación en relación al año 2013, ya que se incorporó al personal que se encontraba en calidad de honorarios a la calidad jurídica de contrata que desempeñaban funciones permanentes en el Servicio.

(5) 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 2014 la generación de nuevas vacantes en la dotación, por sobre los mejoramientos de renta.

(6) Este indicador muestra un avance menor a 100, en consideración que para el año 2014, se privilegió focalizar las acciones de capacitación para funciones especificas a nivel organizacional, más que un enfoque en cobertura. De esta forma se capacitó al personal que ejerce labores administrativas y técnicas, como también la adquisición de conocimientos especificos para el mejor desempeño de las funciones habituales de la organización.

(7) El indicador muestra un avance de ,121.73 debido a que las acciones de capacitación tuvieron una focalización y profundización de contenidos, que requirió que para la adquisición de conocimientos y competencias, una mayor inversión de tiempo para la formación.

(8) Este indicador muestra un menor avance, en consideración a que en el PMG de Monitorio, se comprometió la realización de menos acciones vinculadas a la transferencia, pero que utilizara para su medición la metodología de transferencia establecida por la Subdirección de Desarrollo de las Personas para todos los Servicios y que considera la elaboración de instrumentos específicos para la medición.

(9) El Servicio no otorga becas por los conceptos señalados.

(10) Este indicador muestra un avance de 108.95, en consideración a que durante el año 2014 no hubo licencias médicas que consideraran cirugías prolongadas como lo fue en el año 2013.

(11) Este indicador presenta un avance de 190.90, en consideración a que hubo menos licencias de tipo maternal que el año 2013.

(12) Este indicador muestra un avance menor, debido a que para el año 2014 se autorizó un permiso a un funcionario por 184 días para realizar estudios en el extranjero.

(13) Este indicador muestra un avance menor a 100, debido a que en el año 2014, se realizó un alto número de concursos de I y II nivel jerárquico (más de 400), cuyo trabajo se concentró principalmente en los últimos 6 meses del año.

(14) Se hace presente que se mantienen las evaluaciones del proceso 2012-2013, ya que por cambio de Reglamento Especial de Calificaciones del Servicio Civil, la primera evaluación se tendrá a fines del mes de mayo de 2015.

(15) Se hace presente que el Servicio cuneta con una Política de Gestión de Personas desde el 2013 y que en el año 2014, se le adicionó a esta el Procedimiento de Movilidad Interna en el Servicio.

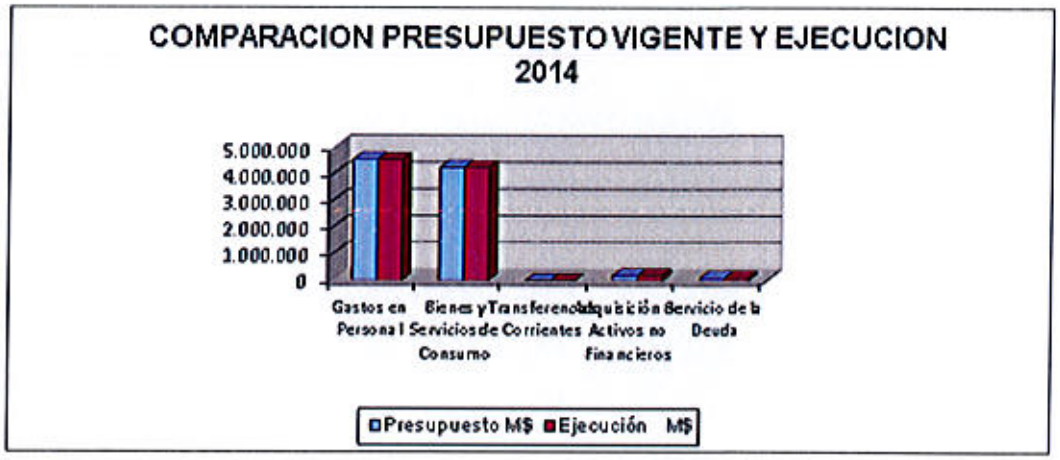
(16) Este indicador no muestra estado de avance ya que no fue medido por el Servicio en el año 2013.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

La Dirección Nacional del Servicio Civil, presentó para el año 2014 una ejecución devengada de M$ 9.063.281, lo que significa un 99,74 % respecto del total del presupuesto vigente.

Conceptos	Presupuesto M$	Ejecución M$	%
Gastos en Personal	4.538.481	4.521.589	99,63%
Bienes y Servicios de Consumo	4.239.148	4.234.877	99,90%
Transferencias Corrientes	1.030	767	74,47%
Adquisición de Activos no Financieros	197.990	195.902	98,95%
Servicio de la deuda	110.146	110.146	100,00%
Total	9.086.795	9.063.281	99,74%



La ejecución de concursos públicos de la ley Nº 19.882, en lo que se refiere a gasto de publicaciones y consultoras ascendió a M$ 2.735.941 un 28% menos que al año 2013 cuyo monto ascendió a M$ 3.804.668.

Indicadores Financieros

Concursos ADP desarrollados (M$ reales)				
	2013		2014	
	I NIVEL	II NIVEL	I NIVEL	II NIVEL
Publicaciones	67.072	298.986	76.301	154.602
Consultoras	937.865	2.500.745	1.368.539	1.136.499
Total Costos	1.0004.937	2.799.731	1.444.840	1.291.101
Total Concursos	3.804.668		2.735.941	

Cuadro 2 Ingresos y Gastos devengados año 2013 – 2014			
Denominación	Monto Año 2013 M$[1]	Monto Año 2014 M$	Notas
INGRESOS	**10.719.813**	**8.959.314**	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	858.851	102.751	(1)
OTROS INGRESOS CORRIENTES	100.619	70.012	
APORTE FISCAL	9.760.343	8.763.130	(2)
RECUPERACION DE PRESTAMO		23.421	(3)
GASTOS	**10.606.142**	**9.063.297**	
GASTOS EN PERSONAL	4.509.615	4.521.601	(4)
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	5.414.090	4.234.882	(5)
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	476.836	767	(6)
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	109.065	195.902	(7)
SERVICIO DE LA DEUDA	96.536	110.145	
RESULTADO	113.671	-103.983	

Notas:

(1) La rebaja del subtítulo 05 Transferencias Corrientes, respecto del año 2013, obedece a que el año 2013 todos los recursos considerados para la implementación de la Ley de Calidad y Equidad en la Educación eran transferido desde MINEDUC, a partir del año 2014 estos fueron incorporados al presupuesto del Servicio Civil a través de aporte fiscal.

(2) La rebaja del subtítulo 09 Aporte Fiscal, respecto del año 2013, se debe a que el año 2014 se ejecutaron menos concursos públicos que el año 2013, ello en el contexto cambio de autoridades y de la planificación de la concursabilidad.

(3) El incremento del subtítulo 12 Recuperación de préstamos, respecto del año 2013 obedece al reconocimiento de las licencias médicas por recuperar de años anteriores.

(4) El incremento del subtítulo 21 se debe al aumento de dotación de 111 el año 2013 a 133 el año 2014, además se incorpora al equipo de educación a la dotación del servicio.

(5) La menor ejecución del subtítulo 22 bienes y servicio de consumo, se debe a que durante el año 2014 hubo una menor ejecución de concursos públicos.

(6) La menor ejecución del subtítulo 24 en relación al año 2013, se debe a que el año 2013 se contempló en el presupuesto del servicio Civil un monto por M$ 508.326 para un Incentivo de Gestión que se eliminó para el año siguiente.

(7) La mayor ejecución del subtítulo 29 adquisición de activos no financieros se debe a que durante el año 2014 se realizaron suplementos de recursos para mejorar la infraestructura y algunos sistemas informáticos, con cargo a recursos transitorios que se generaron en el Servicio dado el menor número de concursos públicos.

b) Comportamiento Presupuestario año 2013

Cuadro 3
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2014

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial[1] (M$)	Presupuesto Final[2] (M$)	Ingresos y Gastos Devengados (M$)	Diferencia[3] (M$)	Notas[4]
			INGRESOS	**9.261.712**	**8.954.735**	**8.959.314**	**- 4.579**	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	135.383	108.383	102.751	5.632	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	41.426	59.105	70.012	- 10.907	
	01	001	Reembolso Art. 4 Ley N° 19.345	-		145	- 145	
	01	002	Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	41.200	56.797	67.322	- 10.525	(1)
	99	999	Otros	226	2.308	2.545	- 237	
09			APORTE FISCAL	9.084.903	8.763.130	8.763.130	-	
	01		Libre	8.986.589	8.653.184	8.653.184	-	
	03		Servicio de la Deuda Externa	98.314	109.946	109.946	-	
12			RECUPERACION DE PRESTAMOS	-	24.117	23.421	696	
			GASTOS	**9.276.176**	**9.086.795**	**9.063.297**	**23.498**	
21			GASTOS EN PERSONAL	3.890.540	4.538.481	4.521.601	16.880	(2)
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	5.230.662	4.239.148	4.234.882	4.266	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.030	1.030	767	263	(3)
	01		Al Sector Privado	1.030	1.030	767	263	
		003	Fondo de Becas Ley N° 19.882	1.030	1.030	767	263	
29			ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	55.620	197.990	195.902	2.088	
	04		Mobiliario y Otros	-	7.770	7.611	159	
	05		Máquinas y Equipos	-	1.600	1.600	-	
	06		Equipos Informáticos	5.150	70.150	68.965	1.185	
	07		Programas Informáticos	50.470	118.470	117.727	743	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	98.324	110.146	110.145	1	
	02		Amortización Deuda Externa	87.524	97.374	97.374	-	
	04		Intereses Deuda Externa	10.790	12.572	12.572	-	
	05		Servicio de la Deuda	10	200	199	1	
			RESULTADO	-14.464	-132.060	-103.983	- 28.077	

Notas:

Detalle de las diferencias más significativas:

(1) La mayor ejecución de licencias médicas en relación al presupuesto vigente obedece a que se generó un mayor número de licencias médicas a las proyectadas.

(2) La menor ejecución del subtítulo 21 se debe a que la dotación no estuvo completa durante todo el año, esto debido en gran párate al cambio de autoridades y a que se realizaron procesos concursales para proveer los cargos de jefatura.

(3) La menor ejecución del subtítulo 24 transferencias corrientes obedece a que el programa de becas se encuentra en su fase final y solo quedan casos rezagados.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4
Indicadores de Gestión Financiera

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Efectivo 2014	Avance 2014/ 2013	Notas
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales[3])	%	81%	88%	104%	118%	(1)
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]	%	28%	33%	57%	172%	(2)
	[IP percibidos / IP devengados]	%	100%	100%	76%	76%	
	[IP percibidos / Ley inicial]	%	357%	306%	132%	43%	(3)
	[DF/ Saldo final de caja]	%	0%	0%	73%		
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	81%	19%	49%	258%	(4)

Notas:

(1) El año 2014 se presentó un incremento en el comportamiento presupuestario del aporte fiscal respecto al año 2013, aumentando de 88% a un 104%.

(2) El año 2014 la diferencia entre el presupuesto inicial y el ingreso efectivo de los ingresos propios fue mayor al del año 2013, mejorando en un 172%.

(3) La diferencia de los ingresos propios percibidos el año 2014, respecto del presupuesto Ley fue menor respecto del año 2013, debido a que el presupuesto se ajustó a una proyección más real

(4) El porcentaje de la deuda flotante, respecto del saldo final del año 2013 aumentó en un 258% respecto del año 2013, mostrando un mejor comportamiento el año anterior.

e) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5
Análisis del Resultado Presupuestario 2014

Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	**132.060**	**- 103.962**	**28.092**
	Carteras Netas	**0**	**-7.540**	**- 7.540**
115	Deudores Presupuestarios		16.902	16.902
215	Acreedores Presupuestarios		-24.442	-24.442
	Disponibilidad Neta	**125.672**	**- 92.336**	**33.336**
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	125.672	- 92.336	33.336
	Extrapresupuestario neto	**6.388**	**- 4.086**	**2.302**
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	6.388	- 4.085	2.303
116	Ajustes a Disponibilidades			
119	Traspasos Interdependencias			
214	Depósitos a Terceros		-1	-1
216	Ajustes a Disponibilidades			
219	Traspasos Interdependencias	-	-	-

f) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2014

Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones

El Servicio Civil no tuvo programas asignados en su ley de presupuestos.

g) Transferencias[6]

Cuadro 7 Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2014[7] (M$)	Presupuesto Final 2014[8] (M$)	Gasto Devengado (M$)	Diferencia[9]	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros[10]					
TOTAL TRANSFERENCIAS					

El Servicio Civil no tuvo transferencias a las que se refiere el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

---

6 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.
7 Corresponde al aprobado en el Congreso.
8 Corresponde al vigente al 31.12.2014
9 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.
10 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

h) Inversiones[11]

Cuadro 8
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2014

Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado[12]	Ejecución Acumulada al año 2014[13]	% Avance al Año 2014	Presupuesto Final Año 2014[14]	Ejecución Año2014[15]	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	

El Servicio Civil no tuvo proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

11 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.
12 Corresponde al valor actualizado de la recomendación del Ministerio de Desarrollo Social (último RS) o al valor contratado.
13 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2014.
14 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2014.
15 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2014.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2014

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Efectivo 2014	Meta " 2014	Cumple SI/NO [16]	% Cumplimiento [17]	Notas
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 al año t Enfoque de Género: No	(N° de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño al año t/N° total de Servicios)*100	%	20% (39/193)* 100	27% (52/193)* 100	37% (72/193)* 100	37% (72/193)*10 0	SI	100.00%	
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, al año t.** **Enfoque de Género: No**	**(N° de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo al año t/N° total de Servicios)*100**	**%**	**20% (41/204)* 100**	**25% (52/204)* 100**	**30% (61/204)* 100**	**30% (61/204)*10 0**	**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 periodo t que han participado en las actividades de acompañamiento realizadas en el año t Enfoque de Género: Si	(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 Hombres: Mujeres:	%	100% (260/260)*100 H: 0 M: 0	100% (181/181)*100 H: 0 M: 0	100% (100/100)*100 H: 71 (71/100)* 100 M: 29 (29/100)* 100	100% (325/325)*1 00 H: 70 (228/325)*1 00 M: 30 (98/325)*10 0	SI	100.00%	

16 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2014 es igual o superior a un 95% de la meta.
17 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2014 en relación a la meta 2014.

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Efectivo 2014	Meta " 2014	Cumple SI/NO [16]	% Cumplimiento [17]	Notas
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 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 de envío de la nómina de candidatos a la autoridad para cargos de II nivel jerárquico, descontando los tiempos de ampliación de convocatoria/Total de concursos con envío de nóminas en el año t para cargos de II nivel jerárquico)	días	80días (20593/ 258)	0días	81días (14123/ 175)	90días (29900/ 331)	SI	111.11%	(1)
	Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia realizada en el año Enfoque de Género: No	(N° de actividades del Plan Anual de Capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizada en el año t /N° de actividades del Plan Anual de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en año t)*100	%	N.M.	0.00%	10.00% (1.00 /10.00) *100	10.00% (1.00 /10.00) *100	SI	100.00%	

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Efectivo 2014	Meta * 2014	Cumple SI/NO [16]	% Cumplimiento [17]	Notas
Diseño de Reformas y Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.	Porcentaje de ámbitos de gestión de personas cubiertos por 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 Enfoque de Género: No	(Sumatoria de ámbitos de la gestión de personas cubiertos por 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 ámbitos de la gestión de personas cubiertos por propuestas programadas para ser enviadas en el año t)*100	%	0% (0/0)*100	67% (2/3)*100	100% (3/3)*100	100% (3/3)*100	SI	100.00%	
Selección de Directivos Públicos.	Tiempo promedio de duración de concursos de I nivel jerárquico no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina 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 a la autoridad para cargos de I nivel jerárquico no adscritos, descontando los tiempos de ampliación de convocatoria/Total de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I nivel jerárquico no adscritos)	días	128días (3191/25)	0días	97días (1162/12)	134días (4030/30)	SI	138.14%	(2)

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Efectivo 2014	Meta " 2014	Cumple SI/NO [16]	% Cumplimiento [17]	Notas
Selección de Directivos Públicos.	Tiempo promedio de duración de concursos de I nivel jerárquico adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina 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 a la autoridad para cargos de I nivel jerárquico, descontando los tiempos de ampliación de convocatoria/Total de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I nivel jerárquico)	días	88días (1757/20)	0días	90días (5998/67)	95días (3340/35)	SI	105.56%	(3)
	Porcentaje de licencias médicas atrasadas entre 6 y 24 meses, pendientes de recuperar al 31 de diciembre del año Enfoque de Género: No	(1-(Número de licencias médicas recuperadas al 31 de diciembre del año t con más de 6 meses y menos de 24 meses de antigüedad desde fecha de inicio de licencia médica/Número de licencias médicas, que tienen derecho a ser recuperadas al 31 de diciembre del año t, con más de 6 meses y menos de 24 meses de antigüedad desde fecha de inicio de licencia médica al 31 de diciembre del año t))*100	%	1.93% (1-(2636.00/2688.00))*100	0.00%	2.45% (1-(358.00/367.00))*100	5.02% (1-(2553.00/2688.00))*100	SI	204.90%	(4)

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Efectivo 2014	Meta " 2014	Cumple SI/NO 16	% Cumplimiento 17	Notas
Selección de Directivos Públicos.	Porcentaje de concursos para el total de cargos de II nivel jerárquico de servicios públicos adscritos y no adscritos que son declarados desiertos por Comité de Selección en el año t. Enfoque de Género: No	(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	%	11% (27/254)* 100	10% (24/230)* 100	11% (23/201)* 100	20% (66/331)*10 0	SI	181.82%	(5)
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. Enfoque de Género: No	(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	%	95% (268/282)*100	100% (237/237)*100	96% (185/192)*100	92% (299/325)*1 00	SI	104.35%	

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio: 100%
Porcentaje de cumplimiento global final del servicio: 100%

Notas:

(1) El sobre cumplimiento se explica por el bajo número de solicitudes de concurso respecto de lo proyectado en el momento de la definición de la meta en el año t-1 y principalmente por el alto número de concursos de los Jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal, los que históricamente han tenido un promedio de días más bajo que los concursos adscritos al sistema. El año 2014 este tipo de cargo representó un 30% del total de concursos con un promedio de 72 días, lo cual hace bajar los tiempos de los demás concursos que alcanzan los 85 días promedio.

(2) El sobre cumplimiento se explica por la disminución de concursos solicitados por la autoridad respecto de lo proyectado y especialmente porque los concursos realizados, no corresponden a aquellos que tienen procedimientos más complejos de evaluación o composición de las nóminas, estos son: Tribunales Ambientales, donde se registró una disminución de los tiempos respecto de los años anteriores y Tribunales Tributarios Aduaneros, donde no se realizaron concursos.

(3) El sobre cumplimiento del indicador se puede explicar por el aumento significativo de sesiones de Consejo de Alta Dirección Pública, órgano encargado de conducir y regular los proceso de selección de los cargos de I nivel. El año 2013 se realizaron 83 sesiones y el año 2014 se registraron 115, en estas sesiones el Consejo realiza aprobaciones de perfiles de cargo, análisis de resultados parciales de la evaluaciones realizadas por las consultoras externas, entrevistas a candidatos y conformación de nóminas. Adicional a esto, se debe mencionar que el Consejo priorizó sus funciones relacionadas con la concursabilidad de I nivel durante el año 2014.

(4) El sobre cumplimiento se explica por las diferentes gestiones que se realizan para la recuperación de licencias, éstas se han formalizado en un procedimiento de cobro de licencias médicas a fines del año 2011, el que se ha consolidado en los años posteriores, convirtiéndose las acciones que allí se consignan, en instrumentos efectivos de recuperación. Las principales acciones son: envío mensual de cartas de cobranza a todas las instituciones de salud, incluyendo Fonasa, el cobro presencial de un funcionario del Servicio a las instituciones para recuperar los respectivos pagos y el análisis periódico de las diferencias en la recuperación del monto estimado y el pago percibido, ya que si existen diferencias, se realizan gestiones adicionales como el envío de correos y llamados telefónicos para cobrar las diferencias producidas.

(5) Los resultados de la medición están muy correlacionados a la cantidad y calidad de los postulantes de los concursos, al producirse un cambio de administración, situación que afecta tanto el último año de gobierno, como el primer año de la nueva administración, existe incertidumbre respecto de la variable postulantes. Frente a esta situación, en la formulación de la meta realizada por la Dirección del Servicio del año 2013, se definió mantener la meta del 20% aunque fuera alta respecto del efectivo obtenido ese mismo año. Adicional a ello, la continuidad de las campañas de difusión del Sistema de Alta Dirección Pública se han mantenido y profundizado, situación que ha permitido proveer de mayores y mejores candidatos a todos los concursos. Finalmente, debido a que el indicador está afectado por diferentes variables externas a la gestión del Servicio Civil, como es la de calidad de los postulantes respecto del perfil de selección del cargo, la evaluación de las consultoras externas y del comité de selección, la medición fue eliminada para el año 2015.

Anexo 5: Compromisos de Gobierno

Cuadro 10
Cumplimiento de Gobierno año 2014

Objetivo Estratégico del Ministerio (A0)	Objetivo Estratégico del Servicio (A1)	Nombre del Compromiso	Estado de Avance
Participar activamente del proceso de modernización del Estado, velando por entregar servicios de calidad a la ciudadanía.	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. 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.	Perfeccionar Sistema de Alta Dirección Pública.	Durante el 2° semestre de 2014 se inició la elaboración del proyecto de fortalecimiento de la DNSC y en particular del sistema de ADP. Está previsto que el proyecto de ley que contenga la propuesta se envíe al parlamento antes del 21 de mayo y se ha comprometido el mes de marzo 2015 para su presentación. Servicio Civil participa durante el segundo semestre en Mesa Técnica encargada de preparar el Anteproyecto de ley del Ejecutivo, la cual es liderada por el Ministerio de Hacienda. En desarrollo informe de cumplimiento del Instructivo Presidencial sobre ADP, para los meses de octubre, noviembre y diciembre.
	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	Evaluar la institucionalización de modalidades eficaces de negociación colectiva en el sector público.	Se ha conformado mesa de trabajo sectorial para avanzar en la agenda laboral del sector público. Participación permanente del Servicio Civil en la Mesa Gobierno-ANEF sobre Relaciones Laborales a partir de Julio a la fecha. Asistencia de Servicio Civil, 100%.

Anexo 6: Informe Preliminar[18] de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas[19]

No corresponde

18 Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.
19 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2014

CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2014

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 asignado	Ponderador obtenido	Cumple
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance							
			I	II	III	IV				
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O				Alta	91.00%	91.00%	✔
Marco de la Calidad	Gestión de la Calidad	Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001)				O	Mediana	9.00%	9.00%	✔
Porcentaje Total de Cumplimiento :									100.00	

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño

Cuadro 12
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2013

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo[20]	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas[21]	Incremento por Desempeño Colectivo[22]
Equipo Dirección	18	6	102.3%	8%
Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública	**48**	**6**	**100%**	**8%**
Equipo Subdirección Desarrollo de las Personas	23	3	100%	8%
Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional	**39**	**7**	**100%**	**8%**

20 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2014.
21 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.
22 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

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

BOLETÍN: 9084-05

Descripción: Perfecciona la gestión en el sector público, mediante nuevas herramientas de gestión y el mejoramiento del Sistema de Alta Dirección Pública.
Objetivo: En el contexto del objetivo general de Modernización del Estado, este proyecto persigue fortalecer a los subsecretarios en su rol dual de apoyar y de exigir rendición de cuentas a los jefes de servicio de su sector en materias de gestión y eficiencia.

Además, persigue crear y designar un Delegado Presidencial para la Gestión Pública, que informe continuamente al Presidente de la República sobre los avances de cada Subsecretario en cuanto a coordinar la gestión en los Servicios de su sector;

El proyecto también persigue perfeccionar la herramienta de gestión denominada "Convenio de Desempeño Colectivo" (CDC), con el fin de beneficiar a los funcionarios en general, y de ofrecer una herramienta más potente de gestión a los altos directivos.

Fecha de ingreso: Lunes, 2 de septiembre 2013
Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (C. Diputados)

Beneficiarios directos: Altos Directivos Públicos.

BOLETÍN: 8426-06

Descripción: Modifica la ley N° 19.882, estableciendo la implementación de mayores garantías en el proceso y nombramiento de profesionales en el sistema de Alta Dirección Pública.
Objetivo: Este proyecto, originado en una moción parlamentaria, persigue modificar la ley, obligando a la autoridad que recibe la nómina de candidatos elegibles, a adoptar la decisión de nombramiento.

Fecha de ingreso: Martes, 10 de julio 2012.
Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (C. Diputados)

Beneficiarios directos: Profesionales Postulantes a cargos del Sistema de Alta Dirección Pública.

BOLETÍN: 8783-11

Descripción: Crea la Agencia Nacional de Medicamentos.
Objetivo: Se persigue garantizar a la población el acceso a medicamentos de calidad comprobada, y por ello se persigue fortalecer la institucionalidad relativa al control de los medicamentos y otros productos sujetos a control sanitario a través de la creación de un servicio público dedicado a su

evaluación y fiscalización. Dicha entidad se denominará Agencia Nacional de Medicamentos (ANAMED).

A través de la creación del servicio público en referencia, se concentrarán en una sola entidad las atribuciones relacionadas con la fiscalización y control de los medicamentos, cosméticos y otros productos sujetos a registro sanitario, como también aquéllas relativas a los establecimientos que laboran con los mismos.

Luego, las referidas funciones serán separadas de las demás potestades que hoy le corresponden al Instituto de Salud Pública.

El proyecto señala que la administración superior de ANAMED corresponderá a un director, quien será seleccionado, designado y evaluado de conformidad al título VI de la ley N°19.882. El director será el jefe superior del servicio y tendrá su representación judicial y extrajudicial. Con todo, en el ámbito judicial no podrá designar árbitros arbitradores ni otorgarles sus facultades a los que sean de derecho.

Fecha de ingreso: Martes, 15 de enero de 2013.
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. de Diputados)

Beneficiarios directos: El conjunto de la población del país.

BOLETÍN: 8774-04

Descripción: Crea la Agencia Nacional de Acreditación y establece un nuevo sistema de acreditación de las instituciones de educación superior.
Objetivo: Crear un Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, con una institucionalidad más fuerte y con mayores exigencias.

Se propone que este sistema quede establecido en la Ley General de Educación y que comprenda la Superintendencia de Educación Superior y el Sistema de Acreditación de Instituciones de Educación Superior.

La Agencia Nacional de Acreditación estará a cargo del Consejo de la Agencia Nacional de Acreditación. Éste estará conformado por cinco miembros. El presidente del Consejo será el jefe superior del servicio y lo nombrará el Presidente de la República; su cargo será de dedicación exclusiva e incompatible con todo otro cargo o servicio, sea o no remunerado, que se preste en el sector público o privado.

Los otros cuatro miembros serán designados por el Presidente de la República, previo acuerdo del Senado. Para estos efectos el Presidente de la República seleccionará al consejero de una terna propuesta para cada cargo por el Consejo de Alta Dirección Pública.

Fecha de ingreso: miércoles, 9 de enero de 2013.
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

Beneficiarios directos: Estudiantes de Educación Superior.

BOLETÍN: 8767-06

Descripción: Establece la Ley Orgánica de la Institucionalidad Estadística Nacional.
Objetivo: El objetivo del proyecto es fortalecer la Fe Pública que reviste el trabajo efectuado por los Órganos que componen el Sistema Estadístico Nacional.

De igual modo, el proyecto persigue la creación de un nuevo Sistema Nacional de Estadísticas fundado en la autonomía y el carácter eminentemente técnico del Instituto Nacional de Estadísticas y de su Consejo Nacional de Estadísticas.

Fecha de ingreso: Lunes, 7 de enero de 2013.
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

Beneficiarios directos: Autoridades de Gobierno, Instituciones, Entidades, Empresas y Ciudadanos que requieran utilizar los datos que entregue el Sistema Nacional de Estadísticas.

BOLETÍN: 8245-07

Descripción: Modifica la Ley Orgánica del Congreso Nacional, en materia de nombramiento de los Consejeros del Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias.
Objetivo: El objetivo del proyecto es generar condiciones que garanticen mayores espacios de independencia y autonomía en el ejercicio de las funciones del Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias, desvinculándolo -en cuanto a su integración- de manera absoluta respecto de quienes han desempeñado la actividad parlamentaria a fin de evitar cualquier espacio para que las decisiones que adopte esta instancia puedan verse afectadas por un sesgo corporativo.

En virtud de lo anterior y con miras a que la ciudadanía tenga plenas garantías respecto de la total independencia del Consejo en el ejercicio de su función es que se propone sustituir la actual integración de la entidad reemplazando a los ex parlamentarios por profesionales de destacada trayectoria y experiencia propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública, mediante concurso público.

Fecha de ingreso: Jueves, 19 de abril de 2012.
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

Beneficiarios directos: La ciudadanía en su conjunto, que tendrá mayores garantías respecto del uso correcto de los recursos públicos.

BOLETÍN: 8487 – 07.

Descripción: Suprime el actual Servicio Nacional de Menores, creando dos nuevos Servicios de atención a la infancia y adolescencia.
Objetivo: El proyecto tiene por finalidad crear el Servicio Nacional de Protección de la Infancia y la Adolescencia, señalando que es un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social.

El proyecto agrega que el Servicio de Protección de la Infancia y la Adolescencia, estará afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la Ley N° 19.882. Para todos los efectos, el Servicio de Protección tendrá su domicilio en la ciudad de Santiago.

El proyecto también crea el Servicio Nacional de Responsabilidad Penal Adolescente y señala que estará afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la Ley N° 19.882. Para todos los efectos el Servicio Nacional de Responsabilidad Penal Adolescente tendrá su domicilio en la ciudad de Santiago.

Fecha de Ingreso del proyecto: jueves 2 de agosto de 2012.
Etapa: Primer trámite constitucional. C. de Diputados.

Beneficiarios Directos: Menores de edad que se encuentran en situación de riesgo social o abandono.

BOLETÍN: 7486-01

Descripción: Proyecto de ley que crea el Servicio Nacional Forestal, CONAF.
Objetivo: El proyecto de ley crea el Servicio Nacional Forestal, como un servicio descentralizado dependiente del Ministerio de Agricultura.

Este servicio se encontrará afecto al sistema de alta dirección pública.

El Servicio será, para todos los efectos legales, el sucesor y continuador legal de la Corporación Nacional Forestal, debiendo cumplir todas las funciones y ejercer todas las atribuciones que las leyes y reglamentos en actual vigencia le hubieren conferido a la CONAF.

Objeto del Servicio Forestal. El Servicio tiene por objeto impulsar la preservación, conservación, protección, rehabilitación y aprovechamiento de los recursos forestales y demás recursos naturales renovables que tengan relación directa, complementaria o incidental con el recurso forestal.

Atribuciones del Servicio. El Servicio, tendrá entre otras atribuciones, la de aplicar y fiscalizar el cumplimiento de las normas sobre bosques y plantaciones forestales y el uso del fuego en zonas rurales, prevención y combate de incendios forestales y control de plagas forestales.
Le corresponderá también al Servicio elaborar y participar en la ejecución de planes de desarrollo forestal y promover las políticas públicas de manejo de bosques nativos y plantaciones establecidas por propietarios forestales.

Fecha de ingreso: Martes, 1 de marzo de 2011.
Estado de tramitación: En espera de insistencia (Senado).

Beneficiarios directos: La población en su conjunto, que será beneficiada con la preservación, conservación, protección, rehabilitación y aprovechamiento de los recursos forestales y demás recursos naturales renovables del país.

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.
Objetivo: Este proyecto tiene por objeto proteger la diversidad biológica, preservar la naturaleza y conservar el patrimonio ambiental del país.

En este contexto, el proyecto se concentra en regular las atribuciones propias de conservación que deben corresponder al Servicio de Biodiversidad y Áreas Silvestres Protegidas, armonizando las funciones de fomento productivo que se mantienen en manos de los demás servicios con competencias sectoriales sobre los recursos naturales renovables.

Fecha de ingreso: Martes, 1 de marzo de 2011.
Estado de tramitación: Terminada. El proyecto fue retirado.

Beneficiarios directos: La ciudadanía, en su conjunto, que se verá beneficiada con la protección de la diversidad biológica, y la conservación el patrimonio ambiental del país.

BOLETÍN: 7550-06

Descripción: Establece el Sistema Nacional de Emergencia y Protección Civil y crea la Agencia Nacional de Protección Civil.
Objetivo: El proyecto establece la creación de la Agencia Nacional de Protección Civil y señala que la dirección superior de la Agencia corresponderá a un Director Nacional, quien será designado conforme a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública establecidas en la Ley Nº 19.882.

El proyecto agrega que en cada región del país existirá una dirección regional a cargo de un Director Regional, quien será designado conforme a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, establecidas en la Ley N° 19.882.

El objetivo del proyecto es regular el Sistema Nacional de Emergencia y Protección Civil y establecer formas integrales de abordar las emergencias.

Además, el proyecto establece la estructura orgánica de la Agencia Nacional de Protección Civil.

Fecha de ingreso: Martes, 22 de marzo de 2011.
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

Beneficiarios directos: El conjunto de la población, dado que se busca abordar de manera integrar la superación de las emergencias que el país presenta periódicamente.

BOLETÍN: 7963-06

Descripción: Relativo a la regionalización del país.
Objetivo: La ley persigue como objetivo, modificar la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, Profundizando la Regionalización del país.

Se establecen nuevas funciones generales de los Gobiernos Regionales, en el ámbito del Ordenamiento Territorial, en materia de fomento productivo, en materia de Desarrollo Social y Cultural, entre otras.

Fecha de ingreso: Miércoles, 5 de octubre de 2011.
Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional, Cámara de Diputados.

Beneficiarios directos: La ciudadanía en su conjunto, particularmente, la que vive en regiones.

BOLETÍN: 8034 -15.

Descripción: Crea la Superintendencia de Telecomunicaciones.
Objetivo: El proyecto tiene por objetivo, crear la Superintendencia de Telecomunicaciones, precisando que constituye una institución fiscalizadora en los términos del decreto ley Nº 3.551 de 1981, estará afecta al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la ley Nº 19.882, y estará sometida al decreto ley Nº 1.263, de 1975, sobre Administración Financiera del Estado.

Se establecen las funciones, atribuciones y facultades de dicha Superintendencia y los procedimientos de reclamación respectivos.

Fecha de ingreso: Jueves, 10 de noviembre de 2011.
Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional, Senado.

Beneficiarios directos: La ciudadanía, en su conjunto, que se verá beneficiada con el accionar de una entidad fiscalizadora con importantes competencias en la regulación de las empresas de telecomunicaciones.

BOLETÍN: 8041-04

Descripción: Crea la Superintendencia de Educación Superior.
Objetivo: El proyecto de ley persigue la creación de la Superintendencia de Educación Superior, estableciendo que será una institución fiscalizadora en los términos del Decreto Ley N° 3.551 de 1981 y estará afecta al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en la Ley N° 19.882.

Un funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República, con el título de Superintendente de Educación Superior, será el Jefe Superior de la Superintendencia. Dicho funcionario será seleccionado conforme al sistema de Alta Dirección Pública establecido en la Ley N° 19.882.

El proyecto persigue conseguir una mayor transparencia del sistema de educación superior.

De igual modo, establece funciones y atribuciones de la Superintendencia de Educación Superior, infracciones y sanciones, entre otras materias.

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

Beneficiarios directos: Estudiantes de Educación Superior.

BOLETÍN: 8082-04

Descripción: Crea las agencias públicas de educación local y establece otras normas de fortalecimiento de la educación estatal.
Objetivo: El proyecto propone la creación de agencias públicas de educación local, estableciendo, funciones, atribuciones y organización.

El proyecto establece que el Director Ejecutivo será el Jefe Superior de la Agencia Pública de Educación Local.

El proyecto agrega que el Director Ejecutivo será nombrado por el Consejo Directivo entre cualquiera de quienes integren la nómina propuesta por el Sistema de Alta Dirección Pública mediante un procedimiento análogo al establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de segundo

nivel jerárquico. La administración de este proceso corresponderá y será de cargo del Consejo de Alta Dirección Pública.

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

Beneficiarios directos: Estudiantes.

BOLETÍN: 6815-04

Descripción: Fortalece la educación Pública.
Objetivo: El proyecto tiene por objetivo, fortalecer la Educación Pública y propone la creación del Servicio Nacional de Educación, como servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, y sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Educación.
El Servicio estará afecto al sistema de Alta Dirección Pública establecido en la ley Nº 19.882 y su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de sus direcciones regionales y provinciales.

Fecha de ingreso: Martes, 5 de enero de 2010.
Estado de tramitación: Archivado.

Beneficiarios directos: Estudiantes matriculados en el Sistema de Educación Pública.

BOLETÍN: 7295-07

Descripción: Establece el control de nominaciones, efectuadas a través del Sistema de Alta Dirección Pública.
Objetivo: La moción parlamentaria pretende entregar más facultades a la Cámara de Diputados, indicando que si bien se percibe que la Alta Dirección Pública ha favorecido el nombramiento más objetivo y profesionalizado de funcionarios de alta relevancia de la Administración del Estado, ello no excluye el hecho de que políticamente la Cámara de Diputados pueda pronunciarse respecto de la calidad de los nominados, haciéndolo de un modo no vinculante respecto de sus aptitudes técnicas y políticas.

Ello, señala el proyecto, genera el inicio de una relación con el nominado, que desde el momento de asumir pueda exponer a la Comisión permanente no legislativa (de control) -que corresponde al área en que se desempeñará- sus planteamientos respecto de los lineamientos generales en que dicha posible futura autoridad estima que se debe abordar. Esta relación de fiscalización comienza a abordarse desde antes de asumir el cargo, comenzando a partir de ese momento una "relación de accountability" entre la Cámara y la autoridad.

El proyecto propone la siguiente norma: "La autoridad nominada por el sistema de Alta Dirección Pública, una vez en ejercicio, podrá exponer en las Comisiones de la Cámara de Diputados los lineamientos y objetivos generales que dicha autoridad estima abordar en su cargo".

Fecha de ingreso: Miércoles, 10 de noviembre de 2010.
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

Beneficiarios directos: La ciudadanía, en su conjunto, al ver fortalecidas las facultades de fiscalización de la Cámara de Diputados.

BOLETÍN: 6366-09.

Descripción: Crea Superintendencia de Obras Públicas.
Objetivo: El proyecto tiene por objetivo, crear la Superintendencia de Obras Públicas, señalando que es un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Obras Públicas.

El proyecto agrega que la Superintendencia constituye una institución fiscalizadora en los términos del D.L. Nº 3.551, de 1981, y está regida por el Sistema de Alta Dirección Pública de la ley Nº 19.882.

Su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de las oficinas regionales que pueda establecer el Superintendente en otras ciudades del país.

Fecha de ingreso: Miércoles, 14 de enero de 2009.
Estado de tramitación: Archivado.

Beneficiarios directos: El conjunto de la ciudadanía, que verá mayor fiscalización en la inversión de los fondos públicos destinados a obras públicas.

BOLETÍN: 6726-06

Descripción: Crea el Ministerio de Asuntos Indígenas y la Agencia de Desarrollo Indígena.
Objetivo: El proyecto tiene por finalidad la creación la Agencia de Desarrollo Indígena, como un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Asuntos Indígenas. Tendrá su domicilio y sede principal en la ciudad de Santiago.

La dirección superior de la Agencia de Desarrollo Indígena estará a cargo del Director Nacional.
La Agencia de Desarrollo Indígena constituirá un servicio público de aquellos regidos por el Sistema de Alta Dirección Pública, establecido en la ley N° 19.882.

Fecha de ingreso: Miércoles, 6 de octubre de 2009.
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados).

Beneficiarios directos: Los ciudadanos que pertenecen a las etnias originarias del país, quienes se verán beneficiados con el accionar de una Agencia Pública que se ocupará de las temáticas del sector y en especial, del desarrollo indígena.

BOLETÍN: 5840-05

Descripción: Introduce perfeccionamiento en los regímenes de gobierno corporativo de empresas de Estado y de aquellas en que éste tenga participación.
Objetivo: El proyecto persigue como objetivo, la creación del Consejo Superior de Empresas Públicas, estableciendo sus funciones y regula la Secretaría Técnica de dicho Consejo. Además, regula, entre otras materias, el fortalecimiento de los Directorios de las Empresas Públicas.

El proyecto establece que el Consejo SEP contará con una Secretaría Técnica.

La dirección de esta Secretaría y de su personal corresponderá a un Director Ejecutivo, quien tendrá la calidad de Jefe Superior de Servicio.

El Director Ejecutivo será designado por el Presidente de la República y tendrá la calidad de alto directivo público de conformidad con las normas del Título VI de la ley N°19.882.

Para estos efectos, el Consejo de Alta Dirección Pública propondrá al Presidente de la República una nómina de candidatos, de conformidad a lo dispuesto en el literal d) del artículo cuadragésimo segundo de dicha ley, y el Consejo SEP efectuará una recomendación sobre la misma.

Fecha de ingreso: Martes, 29 de abril de 2008.
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

Beneficiarios directos: Los usuarios de los servicios que prestan las distintas empresas públicas del país, toda vez que el perfeccionando en el régimen de gobierno corporativo de estas empresas, mejorará la gestión de las mismas.

BOLETÍN: 5872-06

Descripción: Introduce modificaciones en la ley Nº 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.
Objetivo: Este proyecto, se hace cargo de la materialización de la norma dispuesta en el artículo 114, de la Constitución Política de la República, precepto que regula la descentralización, pasando determinadas competencias del nivel central a los Gobiernos Regionales.

De igual modo, el proyecto regula las nuevas funciones propias del gobierno regional en el ámbito del ordenamiento territorial; nuevas funciones propias del gobierno regional sobre fomento productivo; nuevas funciones propias del gobierno regional en el ámbito social, cultural y deportivo.

De igual modo, se regula el procedimiento de transferencia de competencias a los Gobiernos Regionales, se regulan las nuevas obligaciones del Intendente Regional, entre otras materias.

Fecha de ingreso: Martes, 13 de mayo de 2008.
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

Beneficiarios directos: La ciudadanía en su conjunto, particularmente, la que tiene su residencia en regiones.

BOLETÍN: 4817-05

Descripción: Perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y Modifica el Estatuto Administrativo en materia de concursabilidad de Tercer Nivel.
Objetivo: El objetivo de este proyecto es perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública, incorporando nuevos servicios públicos al Sistema de Alta Dirección Pública, perfeccionando el gobierno corporativo del Sistema de Alta Dirección Pública y estableciendo nuevas funciones y facultades para el Consejo de Alta Dirección Pública.

De igual modo, perfecciona el procedimiento de selección de los concursos para la provisión de cargos de Tercer Nivel Jerárquico.

Fecha de ingreso: Miércoles, 10 de enero de 2007.
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

Beneficiarios directos: Postulantes a cargos de Primer, Segundo y Tercer Nivel Jerárquico, regidos por el Título VI de la Ley N° 19.882 y por el artículo 8° del Estatuto Administrativo, en el caso del Tercer Nivel.

BOLETÍN: 5077-15

Descripción: Crea la autoridad metropolitana de transportes.
Objetivo: El proyecto tiene por finalidad crear la Autoridad Metropolitana de Transportes, en adelante "la AMT", servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relacionará con el Presidente de la República a través del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

El proyecto establece el objeto y funciones de la AMT, regula facultades de coordinación, atribuciones de gestión de transportes, vinculación de la AMT con las Secretarías Regionales Ministeriales de Transportes y Telecomunicaciones y con otros organismos públicos.

El proyecto agrega que un funcionario con el título de Director Ejecutivo, será el Jefe Superior de la AMT y tendrá su representación legal, judicial y extrajudicial.

El Director Ejecutivo será un funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República, designado por éste, como jefe superior del servicio, conforme al procedimiento establecido en la ley Nº 19.882.

Fecha de ingreso: Miércoles, 13 de junio de 2007.
Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)

Beneficiarios directos: La ciudadanía en su conjunto, especialmente, aquella que utiliza el sistema de transporte público, en la Región Metropolitana.

Anexo 9b: Leyes Promulgadas durante 2014

Ley N° 20.720.
Fecha: Publicada en el Diario Oficial el 09 de enero de 2014.
Materia: Sustituye el Régimen Concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, perfeccionando el rol de la Superintendencia del ramo.
Crea la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

Ley N° 20.752.
Fecha: Publicada en el Diario Oficial el 28 de mayo de 2014.
Materia: Modifica la Ley Orgánica de los Tribunales Tributarios y Aduaneros, en materia de plantas.

Ley N° 20.781.
Fecha: Publicada en el Diario Oficial el 10 de octubre de 2014.
Materia: Modifica planta de personal de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y otorga facultades que indica.

Ley N° 20.766.
Fecha: Publicada en el Diario Oficial el 23 de julio de 2014.
Materia: Establece procedimiento de toma de razón y registro electrónicos.

Ley N° 20.798.
Fecha: Publicada en el Diario Oficial el 06 de diciembre de 2014.
Materia: Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2015.

Ley N° 20.799.
Fecha: Publicada en el Diario Oficial el 01 de diciembre de 2014.
Materia: Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público.

Ley N° 20.780.
Fecha: Publicada en el Diario Oficial el 29 de septiembre de 2014.
Materia: Reforma Tributaria.

Ley N° 20.776.
Fecha: Publicada en el Diario Oficial el 22 de septiembre de 2014.
Materia: Modifica y perfecciona la ley que rige al Ministerio de Energía.

Ley N° 20.769.
Fecha: Publicada en el Diario Oficial el 20 de septiembre de 2014.
Materia: Modifica el Código del Trabajo, otorgando permisos a trabajadores para la práctica de exámenes médicos.

Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales

La Dirección Nacional del Servicio Civil fue una de las 14 instituciones ganadoras de la segunda versión del concurso "Gestión de la Innovación en el Sector Público", liderado por la Corporación de Fomento de la Producción, CORFO. Este concurso tiene como objetivo generar una cultura y procesos permanentes de innovación en el Estado y sus servicios públicos, con el fin de facilitar y fomentar la creación y realización de soluciones innovadoras que agreguen valor a sus servicios y/o productos, a través de proyectos que diseñen e implementen herramientas, procesos y habilidades de gestión de la innovación.