



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio de Hacienda

**Dirección Nacional del Servicio  
Civil**





# Índice

---

|   |    |
|---|----|
| .1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo                                     | 3  |
| .2. Resumen Ejecutivo Servicio  | 10 |
| .3. Resultados de la Gestión año 2022   | 13 |
| .4. Desafíos para el período de Gobierno 2023   | 27 |
| .5. Anexos  | 32 |
| .Anexo 1: Recursos Humanos  | 33 |
| .Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023  | 41 |
| .Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022                               | 42 |
| .Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022                       | 43 |
| .Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución | 47 |

# 1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

## **Ministerio de Hacienda**

---

### **Presentación Cuenta Pública**

#### **Ministerio de Hacienda**

La misión del Ministerio de Hacienda es gestionar eficientemente los recursos públicos a través de un Estado moderno al servicio de la ciudadanía; generando condiciones de estabilidad, transparencia y competitividad en una economía integrada internacionalmente, con el fin de promover un crecimiento sustentable e inclusivo.

Para el cumplimiento de su mandato, el ministerio cuenta con 4 seremias y servicios dependientes y relacionados: Subsecretaría de Hacienda, Dirección de Presupuestos, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Dirección de Compras y Contratación Pública, Dirección Nacional del Servicio Civil, Unidad de Análisis Financiero, Superintendencia de Casinos de Juego, Defensoría del Contribuyente, Servicio de Tesorerías, Comisión para el Mercado Financiero y Consejo de Defensa del Estado.

El primer año de gobierno fue desafiante en términos de estabilidad de la economía chilena y global. La incipiente senda de recuperación del crecimiento tras la pandemia fue rápidamente frenada debido a la invasión de Rusia a Ucrania y a los confinamientos en China, lo que redundó en un fuerte aumento de precios de materias primas, principalmente combustibles y alimentos. Estas restricciones de oferta generaron presiones inflacionarias, que se sumaron a las ya existentes desencadenadas por los impulsos fiscales y monetarios que apoyaron la recuperación durante la pandemia. Como resultado, la inflación mundial creció generalizadamente en todo el mundo, alcanzando niveles no observados en décadas.

Ante esta alta inflación, los bancos centrales escalaron procesos de contracción monetaria, estrechando las condiciones financieras y las perspectivas para la actividad. En este complejo escenario, se realizó un ajuste del gasto que se prevé en 23,1% (mayor al 22,5% comprometido en la Ley de Presupuestos 2022), resultando una de las mayores consolidaciones fiscales del mundo. Con este ajuste, Chile volvió a tener un

superávit fiscal de 1,1% del PIB (Producto Interno Bruto), luego de cerca de una década de déficits consecutivos, y un balance estructural de 0,2% del Producto.

Al cierre de 2022 el valor de mercado de los Fondos Soberanos alcanzó US\$13.989 millones, US\$7.514 millones del Fondo de Estabilización Económica y Social (FEES) y US\$6.475 millones del Fondo de Reserva de Pensiones (FRP). Se aportaron US\$5.998 millones al FEES con el fin de compensar, en parte, los retiros por US\$10.287 millones en 2020 y 2021 para enfrentar la pandemia. En el caso del FRP se aportaron US\$532 millones y se retiraron US\$269 millones para financiar, en parte, las obligaciones del Fisco en el área de pensiones. En esta línea, y considerando los mayores compromisos por la Pensión Garantizada Universal (PGU), se presentaron indicaciones a la Ley de Responsabilidad Fiscal para proteger la sostenibilidad del fondo. Adicionalmente, se actualizó la política de inversión del FEES, y se encargó un estudio sobre el tamaño prudente de este fondo para enfrentar eventos infrecuentes, que puedan afectar considerablemente las finanzas públicas.

Se ratificaron los compromisos con la responsabilidad fiscal a través de un decreto que establece las bases de la política fiscal para el período de gobierno. Este complementó la regla de balance cíclicamente ajustado con un límite prudente de deuda en el mediano plazo de 45% del PIB y fijó una trayectoria de balance estructural que apunta a alcanzar un déficit del 0,3% en 2026. La ruta de política comprometida estabilizaría la deuda bruta alrededor del 40% del PIB durante el curso de esta administración. Además, el Ministerio de Hacienda presentó indicaciones al proyecto que modifica la Ley N°20.128 sobre Responsabilidad Fiscal para fortalecer la institucionalidad fiscal y su marco normativo. También se realizaron cambios a la metodología y procedimiento de cálculo del PIB tendencial, incorporando recomendaciones del Consejo Fiscal Autónomo (CFA) para corregir las falencias de la metodología tradicional y obtener una mejor estimación de la brecha del Producto coherente con la situación actual de la economía. Todo ello busca reforzar la sostenibilidad y credibilidad de la política fiscal.

El ajuste fiscal del año pasado se concentró en el gasto corriente (-26,3% real anual), en particular en el ítem de subsidios y donaciones, que el año anterior había crecido fuertemente asociado al pago del Ingreso Familiar de Emergencia Universal (IFE) y el Bono Clase Media en 2021, entre otros. Por su parte, el gasto de capital, referido al desarrollo de inversiones, anotó un aumento de 4,7% en 2022.

De esta manera, sumado a ingresos que registraron un aumento de 6,3% real, el balance efectivo de cierre de 2022 arrojó un superávit de 1,1% del PIB (\$2.959.383 millones), siendo el primer resultado positivo desde 2012.

Junto con velar por las cifras macro y de ahorro, se actuó rápidamente para ir en apoyo de las personas. En julio de 2022 se fortaleció el plan Chile Apoya, anunciado en abril, para ayudar a los hogares a enfrentar el alza en el costo de la vida durante los meses de invierno y fomentar la recuperación del empleo y la actividad económica. Se incorporó la extensión de los subsidios IFE Laboral y Protege Apoya y del permiso de postnatal parental por un máximo de 60 días. Se entregó un bono extraordinario de invierno Chile Apoya (\$120.000), que permitió a cerca de 7,5 millones de personas enfrentar el alza de productos y servicios básicos. También, en mayo de 2022, la Ley

N°21.456 reajustó el Ingreso Mínimo Mensual en conjunto con otras asignaciones sociales (tales como la Asignación Familiar y Maternal y el Subsidio Único Familiar), constituyendo el mayor reajuste del salario mínimo efectuado en los últimos años.

Con este objetivo, la ley estableció que los incrementos del ingreso mínimo se realizarían en dos etapas, donde la primera incrementó el salario mínimo desde \$350 mil hasta \$380 mil para las y los trabajadores de entre 18 y 65 años desde el 1° de mayo de 2022, mientras que la segunda etapa, lo elevó desde \$380 mil a \$400 mil a contar del 1° de agosto de 2022 para el mismo grupo de personas trabajadoras. Además, la ley incorporó una disposición especial que permitió aumentar automáticamente el salario mínimo, llegando a \$410 mil a partir de enero de 2023. También se incorporaron elementos de apoyo a los hogares para ayudarlos a enfrentar el aumento en el valor de la Canasta Básica de Alimentos y de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) para apoyarlas a complementar el aumento en la remuneración de sus trabajadores y trabajadoras. Para ello, se estableció la entrega de un aporte mensual en dinero, de cargo fiscal, que comenzó a entregarse desde el 1° de mayo de 2022 y que se extenderá hasta el 30 de abril de 2023 y que irá en beneficio de las personas que cumplan los requisitos establecidos en la ley. Adicionalmente, desde mayo de 2022, se otorgó un subsidio mensual de \$22 mil por trabajador(a) afecto(a) al incremento del salario mínimo en beneficio de las MIPYMES, cooperativas, personas jurídicas sin fines de lucro y comunidades, el cual se incrementó a \$26 mil en agosto de 2022 y a \$32 mil entre enero y abril de 2023 según el reajuste por inflación que establecido en la Ley N°21.456.

Como parte de Chile Apoya, se establecieron una serie de medidas para mitigar el alza de los precios de la energía dado los fuertes incrementos que registraron en el mercado internacional el petróleo y sus derivados. Por ello, mediante diversas modificaciones en la ley, el gobierno extendió la cobertura del MEPCO aumentando el monto que el Fisco destina para operar el mecanismo que estabiliza los precios de combustibles. Asimismo, con el fin de atenuar las variaciones de los precios del kerosene o parafina en el mercado doméstico, mediante la Ley N°21.452, publicada el 19 de mayo de 2022, se incrementó en US\$40 millones el Fondo de Estabilización de Precios del Petróleo (FEPP).

A fin de impulsar la reactivación, en septiembre se presentó el Plan Invirtamos en Chile, con 29 medidas para estimular la inversión público-privada con incentivos tributarios a la inversión privada, mejoras en obras de infraestructura pública, inversión verde, agilización de permisos y regulaciones, fortalecimiento de la inversión extranjera, programas específicos para financiar proyectos, además de fortalecer la alianza público-privada para la inversión.

Un hito en materia de colaboración a nivel regional fue la reincorporación de Chile como miembro pleno del Banco de Desarrollo de América Latina, después de más de 40 años. Como resultado, se amplía y diversifica el acceso de Chile a la cooperación técnica internacional.

Con el fin de impulsar una mayor competitividad, logramos la interconexión entre el Sistema Integrado de Comercio Exterior (SICEX), el Servicio Nacional de Aduanas y el

Puerto de Talcahuano, con lo que este terminal se sumó a los seis ya integrados: Antofagasta, Angamos, Valparaíso, Coronel, Lirquén y San Vicente. De esta forma, se implementó una funcionalidad

que, con la declaración aduanera, acorta el ciclo exportador, permitiendo solicitar en forma anticipada la recuperación del IVA. Y SICEX implementó un nuevo módulo para exportar servicios en forma electrónica. Además de avanzar hacia la universalidad en el uso de SICEX, se amplió el intercambio electrónico de documentos con países de la Alianza del Pacífico, y se avanzó en la integración con APEC.

En el marco de diversificar la economía y sumarse a las estrategias mundiales en favor del medio ambiente, en la vigésima séptima Conferencia de las Partes de la Convención Marco de Naciones Unidas para el Cambio Climático de noviembre de 2022, el Gobierno firmó un acuerdo con el BID y con el Banco Mundial para impulsar proyectos de hidrógeno verde. El país recibió apoyo por hasta US\$750 millones.

Con el fin de resguardar las finanzas públicas de largo plazo, y teniendo presente el impacto que los desastres naturales pueden tener en las finanzas públicas y el manejo de la deuda, se estructuró un esquema integral de manejo de riesgos financieros provenientes de estos eventos, con el fin de acotar sus efectos. Mediante una indicación ingresada al proyecto que modifica la Ley de Responsabilidad Fiscal, se crea un Fondo para Desastres Naturales, lo que se suma a la contratación con el Banco Mundial (IBRD) de un seguro contra terremotos de alta magnitud.

En cuanto a los grandes compromisos y promesas contenidas en el Programa de Gobierno, el 2 de noviembre, el Presidente de la República dio a conocer el proyecto de Reforma Previsional. Sus principales objetivos son responder a la demanda de los chilenos y chilenas por mejores pensiones —partiendo por el aumento de las jubilaciones no contributivas, con una mayor cobertura de la PGU al 100% de la población mayor de 65 años y subiendo su monto a \$250.000 en forma gradual— y recuperar la legitimidad del sistema previsional ante la ciudadanía, otorgándole un nuevo rol al Estado en la gestión administrativa, que permitirá bajar los costos para los afiliados y afiliadas.

Con el apoyo del PNUD y junto con la Dirección de Presupuestos, se avanzó en la elaboración e implementación de un marco fiscal, para la identificación y medición del gasto público contra el cambio climático, institucionalizando su reporte en la Ley de Presupuestos y la Ley Marco de Cambio Climático. Esto es parte integral del plan de actualización de la Estrategia Financiera Climática a cargo de este Ministerio, que contempla también la ampliación del financiamiento fiscal vía bonos temáticos, incluidos los verdes y vinculados a sostenibilidad.

El compromiso de Chile también es con la naturaleza y biodiversidad. Así, se creó el Comité de Capital Natural, asesor del Presidente de la República, con el fin de generar información relevante y apoyar la política pública, incorporando consideraciones ambientales.

Al cierre de 2022 se logró la aprobación de diversas leyes importantes. El 3 de diciembre se publicó la Ley N°21.514 que creó el programa de garantías estatales FOGAPE Chile Apoya, días después se publicó el decreto que aprobó el reglamento de administración, iniciando así su operación. Dicho programa entrega apoyo financiero, fomentando la reactivación y recuperación en forma focalizada en micro, pequeñas y medianas empresas afectadas por las consecuencias económicas de la pandemia. En particular, permite la entrega de créditos con garantía estatal hasta el 31 de diciembre de 2023 en condiciones más ventajosas que el FOGAPE tradicional, flexibilizando los requisitos de acceso y otorgando mayores porcentajes de cobertura. Adicionalmente, contempla la condonación excepcional de intereses y multas por deudas tributarias y una flexibilización de convenios de pago a micro, pequeñas y medianas empresas que cumplan los requisitos para acogerse al régimen de tributación ProPyme, o quienes se hayan acogido al régimen de renta presunta, y todas las microempresas (con ventas anuales de hasta 2.400 UF), hasta el 30 de abril de 2023. Y el 22 de diciembre se promulgó la Ley N° 21.521 que promueve la competencia e inclusión financiera a través de la innovación y tecnología en la prestación de servicios financieros (Ley FINTEC).

En la permanente tarea de impulsar un mayor crecimiento del PIB, en enero de 2023, el Gobierno de Chile presentó la Agenda de Productividad, una iniciativa que incluye más de 40 medidas agrupadas en nueve ejes de trabajo, diseñados para abordar de manera concreta las causas del deterioro productivo que el país ha experimentado en los últimos años. La Agenda es el resultado del trabajo interministerial, la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad (CNEP), y de distintos gremios empresariales y sindicatos, incluyendo la

Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), las asociaciones de Mipymes y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). El objetivo principal de la Agenda es elevar la productividad del país en un 1,5 por ciento anual, tal como fue el mandato presidencial entregado en junio de 2022, a través de reformas microeconómicas y financieras. La iniciativa incorpora medidas a corto, mediano y largo plazo de carácter legislativo, administrativo y de gestión, en los ámbitos de facilitación de comercio, mercado de capitales, informalidad laboral, capacitación y reconversión laboral, innovación y transformación productiva, productividad y Mipymes, mayor competencia, desnotarización y digitalización, y mejoras en los procesos de inversión.

En tanto, en agosto de 2022 se actualizó la institucionalidad de Modernización del Estado, modificando la composición del Consejo Asesor Permanente para la Modernización del Estado. Se aumentó el número de integrantes designados por el Presidente de la República de 13 a 15; ampliándose su representatividad con la designación de representantes de gremios, sociedad civil, academia, sector privado y ex altos directivos públicos, para así potenciar la discusión y asesoría presidencial.

La propuesta de Agenda de Modernización del Estado fue elaborada a partir de un trabajo colaborativo entre las instituciones que conforman el Comité de Modernización, recibiendo comentarios y aportes del Consejo Asesor Permanente de Modernización del Estado.

La Agenda de Modernización contempla iniciativas que representan el Estado Moderno y Democrático, considerando en la base los aspectos habilitantes para la concreción de una sociedad con más confianza y cohesión social, siendo una hoja de ruta en el Estado, que permita apalancar la transformación en pro de construir una nueva relación del Estado con las personas, permitiendo la generación de valor público para la ciudadanía, a través de iniciativas que buscan acelerar esta transformación.

En el segundo año de gobierno nos aprestamos a enfrentar iguales o mayores desafíos, como lograr la aprobación de un pacto fiscal y tributario que permita incrementar la recaudación fiscal, reducir la evasión y elusión, y aumentar los niveles de transparencia y rendición del gasto público. En la misma línea, se espera lograr la aprobación de un royalty a la gran minería que compense al Estado por la explotación del cobre -recurso no renovable- y que permita destinar alrededor de US\$ 450 millones de su recaudación a regiones y municipios.

También se pretende impulsar una reforma fiscal verde para un desarrollo sostenible; avanzar a una mayor descentralización fiscal mediante la tramitación de un proyecto de Ley de Rentas Regionales; impulsar cambios normativos que permitan a los servicios del Ministerio de Hacienda prevenir y apoyar la identificación del crimen organizado y seguir la ruta del dinero procedente de ilícitos; y continuar con la implementación de la Agenda de Modernización del Estado.

Se realizará un monitoreo permanente del avance de las agendas Pro-Inversión y de Productividad y se continuará trabajando en medidas para contribuir a aliviar la situación económica de las familias en situación de vulnerabilidad, como la implementación de una innovación bancaria denominada Bolsillo Familiar Electrónico, que consiste en un aporte mensual, de cargo fiscal, equivalente a \$13.500 por causante destinado la compra en comercios del rubro alimenticio para compensar el alza en los precios de los alimentos y que reemplazará a partir de mayo de 2023 el Aporte Compensatorio de la Canasta Básica de Alimentos. También, con el propósito de brindar seguridad económica a las personas y familias ante el aumento del costo de vida otorgamos un aporte extraordinario del Aporte Familiar Permanente en marzo de 2023 (equivalente a \$60 mil) y un incremento permanente de 20% en la Asignación Familiar y Maternal y el Subsidio Único Familiar a partir del 1° de mayo de 2023, el cual permitirá beneficiar a más de tres millones de personas, pertenecientes a 1,5 millones de hogares. Además, se dispuso un procedimiento automático para la concesión del Subsidio Único Familiar cuando los causantes sean niños, niñas y adolescentes menores a 18 años que pertenezcan a los hogares del 40% más vulnerable de la población. Además, se ampliarán los Programas de Alimentación Escolar (PAE) a 50.000 niños y niñas de prekínder y kínder escuelas públicas, la Beca de Alimentación para la Educación Superior en \$5.000 pesos y se extenderá la postulación a los subsidios IFE Laboral

y Protege Apoya durante todo el primer semestre de 2023, para potenciar la creación de empleo formal.

Se espera finalizar la revisión de la política de inversión del Fondo de Estabilización Económica y Social con el fin de asegurar su coherencia con los objetivos para el cual



fue creado. Además, se analizará cómo incorporar la inversión responsable en los Fondos Soberanos. Esto sería coherente con la tendencia mundial y las mejores prácticas de otros inversionistas institucionales, apoyando la agenda de Finanzas Verdes.

Como se puede observar en el capítulo sobre los desafíos para 2023 de este documento, se están elaborando e implementando múltiples iniciativas en materia de inversión, empleo, integración internacional, inclusión financiera, además de continuar con la implementación de las iniciativas de la Agenda de Modernización del Estado y sus recomendaciones del Consejo. Como Ministerio de Hacienda seguiremos enfocados en gestionar con responsabilidad y transparencia las finanzas públicas y apoyando el cumplimiento del Programa de Gobierno.

**Mario Marcel Cullell**

**Ministro de Hacienda**

## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Civil se crea el año 2003 a través de la Ley 19.882 del Nuevo Trato Laboral. Es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda, y cuya misión es fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de funcionarios/as y directivos/as idóneas, motivadas, empáticas, diversas, íntegras e innovadoras.

Para el cumplimiento de su labor, cuenta con la Subdirección de Alta Dirección Pública, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, y las respectivas áreas de apoyo. El presupuesto para el año 2022 ascendió a M\$ 11.134.574 y su dotación alcanzó a las 160 personas, 64.8% mujeres y 35.2% hombres.

Durante el año 2022 se llevaron a cabo diversas acciones dirigidas a disminuir la brecha de género en la Alta Dirección Pública, lográndose importantes avances en algunos indicadores: Un 42% de los nombramientos de I nivel jerárquico fueron de mujeres, superando el 37% del año 2021. Destacan los nombramientos de la directora nacional del Servicio Nacional de Aduanas, la Superintendente de Medioambiente, la Superintendente de Electricidad y Combustibles y la secretaria general de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), cargos en los que por primera vez asumió una mujer.

Entre las acciones desarrolladas en esta línea de trabajo destacan la campaña “Mujeres para Liderar”, invitando a mujeres a sumarse a la Alta Dirección Pública; la incorporación de lenguaje inclusivo en plataformas de postulación y mensajes de los procesos; actividades de capacitación en materia de género para participantes del proceso de reclutamiento y selección, tales como profesionales expertos, empresas consultoras, representantes ministeriales y de servicios, entre otros. Asimismo, el Consejo ADP dispuso que todos los Comités de Selección debían estar integrados por, al menos, una mujer, lográndose que al 31 de diciembre de 2022, el 52,6% de representantes de jefaturas de servicio y el 54% de representantes ministeriales, fueran mujeres.

Conjuntamente a lo señalado, se desarrolló el programa de mentoría +Mujeres, ex Red de Mujeres Líderes, cuyo objetivo es promover el liderazgo de las mujeres y su participación en cargos de dirección y responsabilidad. A la fecha, en las cuatro versiones del programa han participado un total de 455 mujeres de 110 servicios públicos. Finalmente,

con el objetivo de eliminar las barreras de ingreso al Estado de las personas que pertenecen a grupos LGTBIQ+, el Servicio Civil abrió la posibilidad de postular a los cargos con el nombre social y registrarse utilizando más opciones a las binarias en materia de género.

El Sistema de Alta Dirección Pública participa –en distintas modalidades- en la selección de más de 5.000 cargos en 464 instituciones del Estado. Durante el 2022 se convocaron 395 concursos, 119 de ellos destinadas a proveer cargos de primer nivel y 276 cargos de segundos niveles, registrándose 187 nombramientos. La tasa de concursos desiertos alcanzó un 17%, mientras que el número de postulaciones se elevó a 51.788, con un promedio de 139 por proceso. La duración de los concursos fue, en promedio, de 84 días corridos. Respecto a los egresos, entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre de 2022, las desvinculaciones no voluntarias en primer nivel llegaron a un 52,8%, y en el segundo nivel alcanzaron al 15,2%.

En materia de acompañamiento ADP, se llevaron a cabo tres Jornadas de Inducción para directivas/os de segundo nivel jerárquico para 47 participantes. Las actividades de formación -la mayoría de ellas en formato virtual-, se enfocaron en el desarrollo de competencias, participando un total de 354 altas y altos directivos públicos. Por primera vez se llevó a cabo el programa “La Brújula, mentorías de ADPs para ADPs”, con 19 mentores y 24 mentees.

Respecto a la participación del SADP en el ámbito de la Educación, se encuentran nombrados 5 directores/as ejecutivos/as de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP), que entraban en funcionamiento en 2022. En cuanto a los procesos de selección de directores y directoras de establecimientos educacionales traspasados a los 11 SLEP que formaron parte de la primera fase de instalación, durante 2022 se realizaron 95 convocatorias.

Entre enero y diciembre, en el portal Empleos Públicos se publicaron 16.021 convocatorias, registrándose 1.169.526 postulaciones, 53% de ellas de mujeres. Durante el año 2022 se impulsó el programa Mi Primer Empleo Público, para contribuir a la inserción laboral de jóvenes. Asimismo, 80 funcionarios y funcionarias de 45 servicios públicos, de todas las regiones del país, participaron en la sexta versión de Mentoría Digital, programa que apunta a estrechar las brechas digitales en el Estado. Durante el año 2022 se publicaron 9.559 ofertas en el portal Prácticas Chile, concluyendo el año con más de 22 mil postulaciones y 3.720 seleccionadas. Por su parte, cerca de 20 mil funcionarios y funcionarias se capacitaron a través de la plataforma Campus Servicio Civil.

Respecto a las normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas dictadas por el Servicio Civil, durante el año 2022 se realizó el quinto proceso de verificación de cumplimiento en 176 servicios públicos, observándose un porcentaje promedio de cumplimiento de 75,1%.

El mayor nivel de cumplimiento se registró en la Norma de Participación Funcionaria, con un 88%, y en la Norma de Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral con un 87%.

En la línea de reconocimientos, la versión 2022 del Concurso Funciona! registró la postulación de 81 iniciativas, involucrando a un total de 257 funcionarios y funcionarias. El Premio Anual por Excelencia Institucional reconoció al Instituto de Previsión Social, la Junta Nacional de Jardines Infantiles y al Servicio de Registro Civil e Identificación, beneficiando a más de 24.600 funcionarios y funcionarias con un incentivo en sus remuneraciones.

Para el año 2023 los principales desafíos son desarrollar más de 500 concursos de Alta Dirección Pública, manteniendo los costos de los procesos y disminuyendo los tiempos de duración, a la vez que se llevará a cabo una nueva licitación pública de consultoras para los servicios de evaluación, reclutamiento y búsqueda de directivos y directivas.

También se proyecta ejecutar la primera fase del Plan Nacional de Formación en Género y Diversidad, que permitirá capacitar a todos los funcionarios y funcionarias del Estado, a través de CAMPUS Servicio Civil. Se fortalecerá el programa + Mujeres, Liderazgo para el Sector Público, ampliando su convocatoria y avanzando en una segunda etapa de desarrollo para mujeres que ya cursaron el módulo básico.

Se implementará un sistema de reconocimiento con foco en la recuperación de la confianza ciudadana, ajustando los premios e incentivos actualmente existentes, como el Premio Anual por Excelencia Institucional y el Premio de Innovación Pública Funciona! Se contempla también elevar los estándares de satisfacción de los usuarios y usuarias de los diversos portales de postulación, mejorando la usabilidad y poniendo especial atención en las necesidades de personas con discapacidad.

Finalmente, se apoyará la generación e implementación de los códigos de ética en 46 municipios de Chile y se iniciará el trabajo de acompañamiento a Gobiernos Regionales en la instalación de sus Sistemas de Integridad.

**FELIPE MELO RIVARA**

**DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

# 3. Resultados de la Gestión año 2022

## 3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio

---

### **Participación de mujeres en cargos directivos y otros grupos subrepresentados en el empleo público.**

Durante el año 2022 se llevaron a cabo diversas acciones dirigidas a incorporar la perspectiva de género en el ciclo de vida de Altas y Altos Directivos Públicos, ya que en el SADP se aprecian brechas tanto en la postulación como en el porcentaje de mujeres nombradas. En efecto, históricamente las postulaciones de mujeres han alcanzado al 23% del total y los nombramientos que han recaído en ellas ascienden solo al 30%, bajo el promedio de 37% que exhiben los países que integran la OCDE. Algunas de las acciones realizadas son:

- **Nuevo avisaje de convocatorias a cargos del SADP.** A partir del mes de mayo los avisos de convocatorias a concursos incorporaron en su diseño las estadísticas de postulaciones de mujeres e imágenes de directivas recientemente nombradas.
- **Campana “Mujeres para Liderar” y constitución de red de embajadoras de concursos ADP.** La campaña reunió a Consejeras de Alta Dirección Pública, directivas, ministras, subsecretarias y otras autoridades, quienes invitaron a las mujeres a participar de los procesos de selección del Sistema. Conjuntamente se constituyó una alianza con ocho organizaciones públicas y privadas, las que ejercen el rol de “embajadoras” e invitan a mujeres a sumarse a la Alta Dirección Pública, estas son; ONU Mujeres, Banco Interamericano del Desarrollo, Fundación Chile Mujeres, REDMAD, ODEGI, Asociación Red de Investigadoras, Observatorio de Género y Equidad y Woom Up.
- **Incorporación de lenguaje inclusivo en plataformas y documentos del Servicio Civil.** A partir del mes de julio, se dispuso el uso de lenguaje inclusivo o neutro en los portales de postulación del SADP, Empleos Públicos, Prácticas Chile y Directores/as para Chile. Además, se incorporó el lenguaje inclusivo en los documentos utilizados en procesos de reclutamiento, selección, acompañamiento y desarrollo de las y los Altos Directivos Públicos.
- **Capacitación en materia de género a las y los participantes del proceso de reclutamiento y selección de cargos del SADP.** Durante el segundo semestre se llevaron a cabo jornadas y talleres destinados a

entregar distinciones necesarias para incorporar la perspectiva de género en el marco del SADP, respecto del ejercicio del liderazgo directivo y la identificación de estereotipos y sesgos de género, las que fueron dirigidas a las y los profesionales expertos del Consejo ADP, a empresas consultoras que realizan la evaluación de postulantes, a las y los representantes de ministerios y servicios públicos en los comités de selección y al Equipo Directivo de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

- **Implementación de acuerdo del Consejo ADP para propiciar mayores grados de equidad de género en la postulación de mujeres.** Se dispuso que todos los Comités de Selección deban estar integrados por, al menos una mujer, con el fin de contribuir a reducir eventuales sesgos de género en los procesos de selección de segundo nivel jerárquico. Esta medida gatilló el ajuste en el procedimiento de asignación de las y los profesionales expertos y la solicitud a Ministerios y Servicios para contar con un número equilibrado de representantes hombres y mujeres, fomentando particularmente la incorporación de mujeres como representantes en aquellos sectores más masculinizados. Como consecuencia de lo anterior, al 31 de diciembre de 2022, el 52,6% de representantes de jefaturas de servicio y el 54% de representantes ministeriales, son mujeres.
- **Indagación sobre obstáculos a la postulación y al ejercicio del cargo experimentados por Altas Directivas Públicas.** Desde el mes de septiembre se incluyó en el cuestionario de entrada de las mujeres nombradas una pregunta acerca de si en alguna etapa del proceso de selección pudieron percibir algún tipo de discriminación, positiva o negativa, derivada de su género y factores considerados al momento de adoptar la decisión de postular. Además, en el momento del egreso del SADP, se les consultó por las principales dificultades que tuvieron en el ejercicio de sus cargos, de manera de poder identificar sesgos eventuales, consultándoseles además sobre aspectos del Sistema de Alta Dirección Pública que debieran ser ajustados o incorporados a fin de incrementar la postulación de mujeres.
- **Encuentros regionales con Directoras de Establecimientos Educativos seleccionadas con la participación del SADP.** Se organizó en conjunto con las Secretarías Regionales de la Región de Coquimbo de los Ministerios de Educación y de la Mujer y Equidad de Género, una jornada con el fin de conocer sus principales motivaciones para postular e indagar sobre posibles sesgos o barreras que debieron enfrentar en el ejercicio de sus cargos.

A partir de las acciones realizadas, el año 2022 concluyó con mejores resultados, especialmente en el segmento de concursos de primer nivel jerárquico, correspondientes a jefaturas de Servicios Públicos. Un 42% de los nombramientos realizados fueron de mujeres, superando el 37% del año 2021. Una situación distinta ocurre en los cargos de segundo nivel jerárquico, donde se terminó el año solo con el 31% de los nombramientos para mujeres, más cercano a los promedios históricos señalados al inicio de este apartado. Cabe destacar que a partir de marzo, hubo cuatro cargos del SADP en los que por primera vez asumió una mujer;



el Servicio Nacional de Aduanas, la Superintendencia de Medioambiente, la Superintendencia de Electricidad y Combustibles y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).

Conjuntamente a lo señalado, se desarrolló el programa de mentoría para mujeres funcionarias cambió de nombre a +Mujeres, Liderazgo para el Sector Público, en base a la necesidad de fortalecer comunicacionalmente la iniciativa y el desarrollo del programa en la gestión pública, relevando que Chile necesita +Mujeres para liderar los desafíos del siglo XXI, ampliando la convocatoria a 150 nuevas guías de 64 Servicios Públicos, siendo el 58% de ellas de la región metropolitana y un 42% de otras regiones. La red actualmente está compuesta por aproximadamente 400 mujeres funcionarias públicas.

Finalmente, con el objetivo de eliminar las barreras de ingreso al Estado de las personas que pertenecen a grupos LGTBIQ+, el Servicio Civil dio un paso adelante en el reconocimiento de las identidades de género, al incorporar la posibilidad de postular con el nombre social y registrarse utilizando más opciones a las binarias que históricamente se dispusieron en el portal Empleos Públicos y Prácticas Chile. Desde el mes de mayo a diciembre del año 2022, 2.041 personas han registrado su nombre social en los portales señalados y 1.802 han utilizado alguna de las alternativas no binarias para registrar su identidad de género.

### **3.1.2 Nuevos y nuevas postulantes a los empleos del Estado**

Durante los primeros meses del año, se sistematizaron los resultados de la consulta ciudadana virtual que recogió la opinión de usuarios y usuarias de cada una de las plataformas que administra el Servicio Civil, con el objetivo de mejorar la participación ciudadana y los dispositivos de información y postulación a los empleos del Estado. La consulta alcanzó 854 respuestas y generó la realización de 3 webinar educativos, dos de ellos sobre el Sistema de Alta Dirección Pública y uno sobre cómo postular en el portal de Empleos Públicos, actividades que contaron con una asistencia promedio de 100 personas en formato online. Para seguir profundizando en los resultados, en el mes de diciembre de 2022 se preguntó por los mecanismos de información para postular a oportunidades laborales en el Estado, obteniendo 6.263 respuestas, las que reflejaron que solo el 22% conoce el sistema de postulación en línea para cargos de Alta Dirección Pública, por debajo del 61% que indicó conocer el portal Empleos Públicos.

El portal Empleos Públicos registró 1.169.526 postulaciones, siendo el 53% de ellas de mujeres. Se publicaron 16.021 convocatorias, aumentando un 16% respecto del año 2021 (13.757 convocatorias) y del total de personas registradas en el portal, un 40% corresponde a nuevos y nuevas postulantes.

Durante el año 2022 se diseñó el programa Mi Primer Empleo Público, que tiene como objetivo atraer y gestionar el talento de jóvenes profesionales recién titulados, que cuentan con acreditada capacidad de gestión, potencial y compromiso social, evaluado y demostrado, a través de su paso por el programa Prácticas Chile, contribuyendo también a mejorar la inserción laboral de jóvenes. Desde el mes de noviembre, el portal de empleos públicos cuenta con un nuevo filtro de búsqueda "No pide experiencia" y los avisos que se encuentran en dicha categoría lo muestran como parte de la información esencial de la convocatoria. El piloto iniciará el primer semestre del año 2023.

### **3.1.3 Transformaciones institucionales para un mejor Estado.**

En 2022 el Servicio Civil participó por segunda vez en la medición de satisfacción de usuarios que realiza la Secretaría de Modernización del Estado, evaluando los 3 principales trámites o transacciones vinculadas con la ciudadanía: la postulación en el sistema de postulación en línea para cargos de Alta Dirección Pública, el registro en el portal de empleos públicos, y las consultas recibidas por la institución a través de su Oficina de información, reclamos y sugerencias, OIRS. Los resultados se elevaron del 3% al 15% y la evaluación general también mejoró, subiendo del 12% en el año 2021 al 24%.

Asimismo, se desarrolló la sexta versión de la iniciativa Mentoría Digital, la que congregó a 80 funcionarios y funcionarias públicas de 45 Servicios, de todas las regiones del país, donde 40 se desempeñaron como mentores y mentoras y los restantes 40 como guiados y guiadas, en un programa de mentoring inverso que apunta a estrechar las brechas digitales entre quienes tienen un mejor manejo de estas herramientas y quienes no, ayudando también a estrechar vínculos intergeneracionales.

En lo referido a Sistemas de Integridad Pública, se consolida el avance con un 93% de las instituciones convocadas que han implementado su estructura de integridad. También se trabajó con 71 municipios para la elaboración de sus códigos de ética y se capacitó a 1.070 funcionarios y funcionarias en el curso Integridad Pública, dispuesto en la plataforma Campus Servicio Civil, con el objetivo de sensibilizar y profundizar en la materia, entregando, además, herramientas para la construcción de los códigos de ética.

En lo que respecta al monitoreo de cumplimiento del estándar en procesos de reclutamiento y selección, establecido en las normas aplicación general en gestión y desarrollo de las personas, para ingresos a la administración a contrata y código del trabajo, arrojó como resultado que solo el 64,3% de los ingresos se realizaron a través de procesos de reclutamiento y selección.

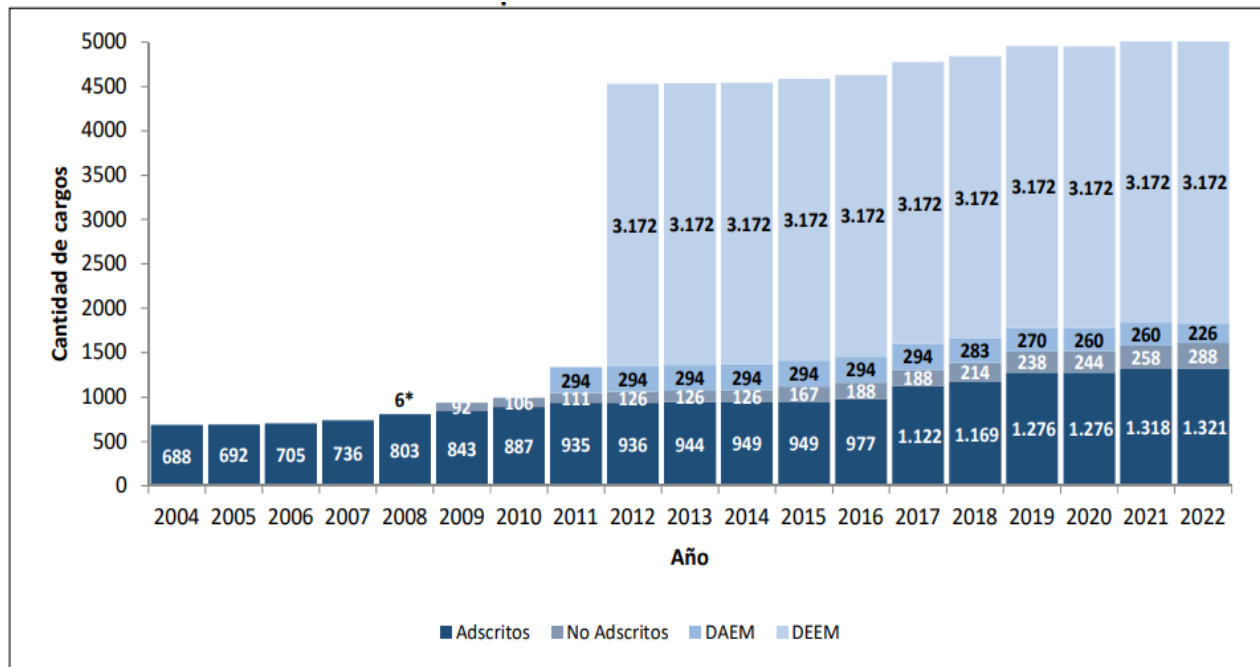


## 3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

### 3.2.1 Selección y desarrollo de las y los Altos Directivos Públicos.

Al 31 de diciembre de 2022, forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública un total de 150 servicios y 1.321 cargos, 127 de primer nivel jerárquico y 1.194 de segundo. Al universo anterior deben sumarse 454 cargos no adscritos -202 de primer nivel y 252 de segundo- en 254 organismos públicos. Cabe recordar que los cargos no adscritos son aquellos que el legislador ordena proveer conforme con los procedimientos del Sistema o con la participación de su institucionalidad, pero que no forman parte del mismo. Además, en virtud de lo dispuesto por la ley N°20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, se incluyen 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educacionales Públicos y 226 cargos de Jefes de Departamento de Educación Municipal -DAEM-, de los cuales 166 corresponden a comunas con 1.200 o más alumnos matriculados y 60 a comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados. En consecuencia, al concluir 2022, el Sistema de Alta Dirección Pública participa -en distintas modalidades- de la selección de un total de 5.007 cargos en 464 instituciones públicas

**Gráfico 1: Evolución del ámbito de aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública.**



\*6 instituciones públicas no adscritas

Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

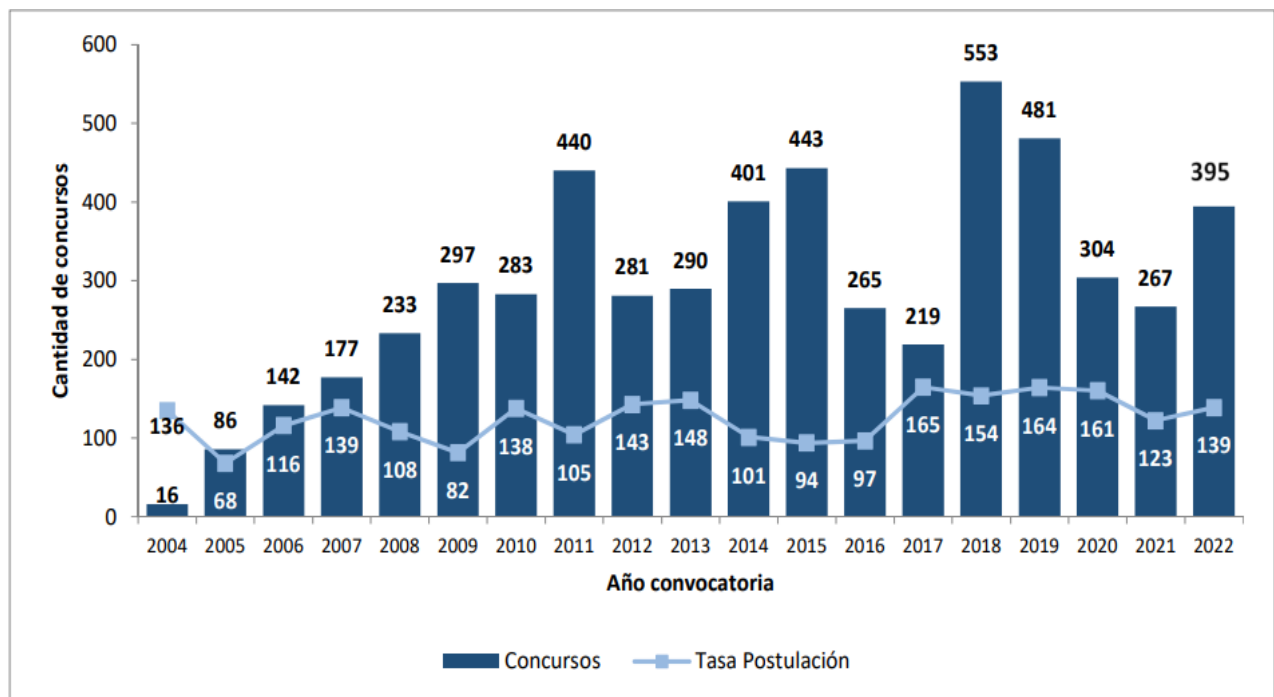
Durante el período, se publicaron 395 convocatorias, con 139 postulaciones promedio, 119 de ellas destinadas a proveer cargos de primer nivel y 276 cargos de segundo, tanto adscritos como no adscritos. Concluyeron 277 y se produjeron 187 nombramientos. La tasa de los concursos declarados desiertos alcanzó un 17%, 24

concursos obtuvieron dicha declaración de parte de la autoridad y 23 del Consejo o Comité, por no reunirse un número suficiente de candidatos idóneos para conformar nómina.

En 2022 un total de 11.922 personas postuló a cargos de Alta Dirección Pública. Dicho universo efectuó 51.788 postulaciones, de las cuales un 29% correspondió a cargos de primer nivel jerárquico y un 71% a cargos de segundo nivel.

El promedio general de postulaciones fue de 139. El mayor número de postulaciones, tuvo por objetivo cargos de primer nivel jerárquico dependientes del Ministerio de Educación, seguido por el Ministerio de Salud. En el segundo nivel jerárquico, las postulaciones las congregaron los Ministerios de Educación, seguido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el Ministerio de Salud.

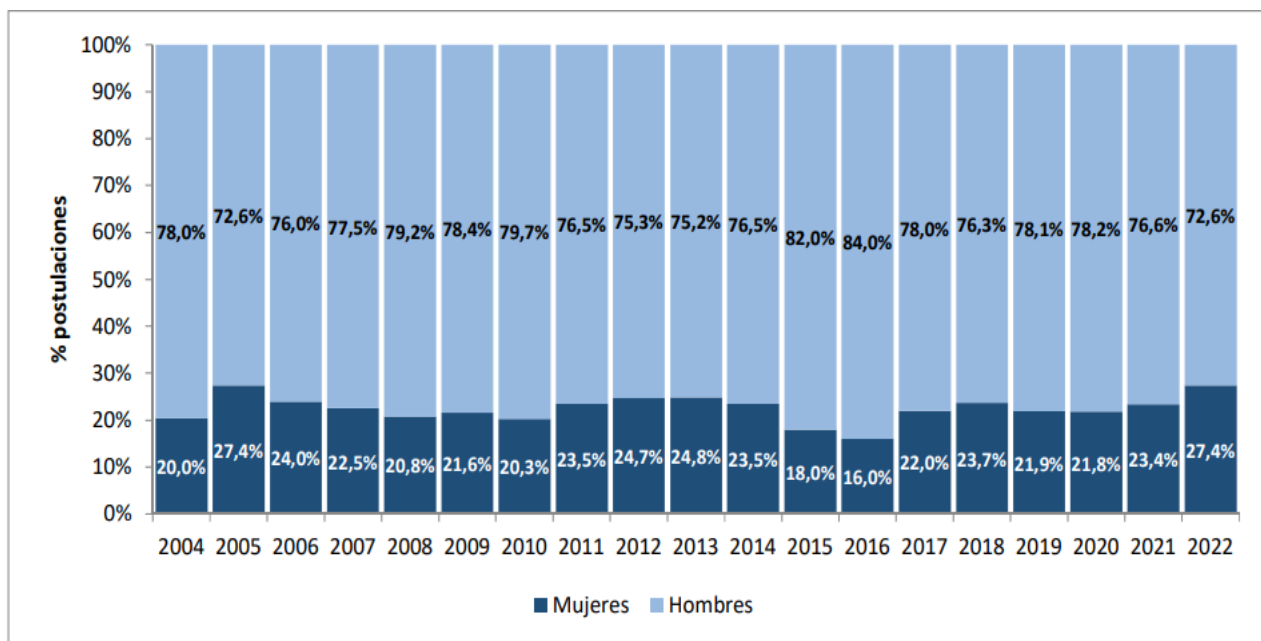
**Gráfico 2: Promedio de postulaciones por año y total de concursos convocados por año.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Del total de postulaciones a cargos de primer nivel jerárquico, el 73,8% fue realizada por hombres y el 26,2% por mujeres. En el segundo nivel, las postulaciones de hombres constituyeron el 72% y las de mujeres un 28%.

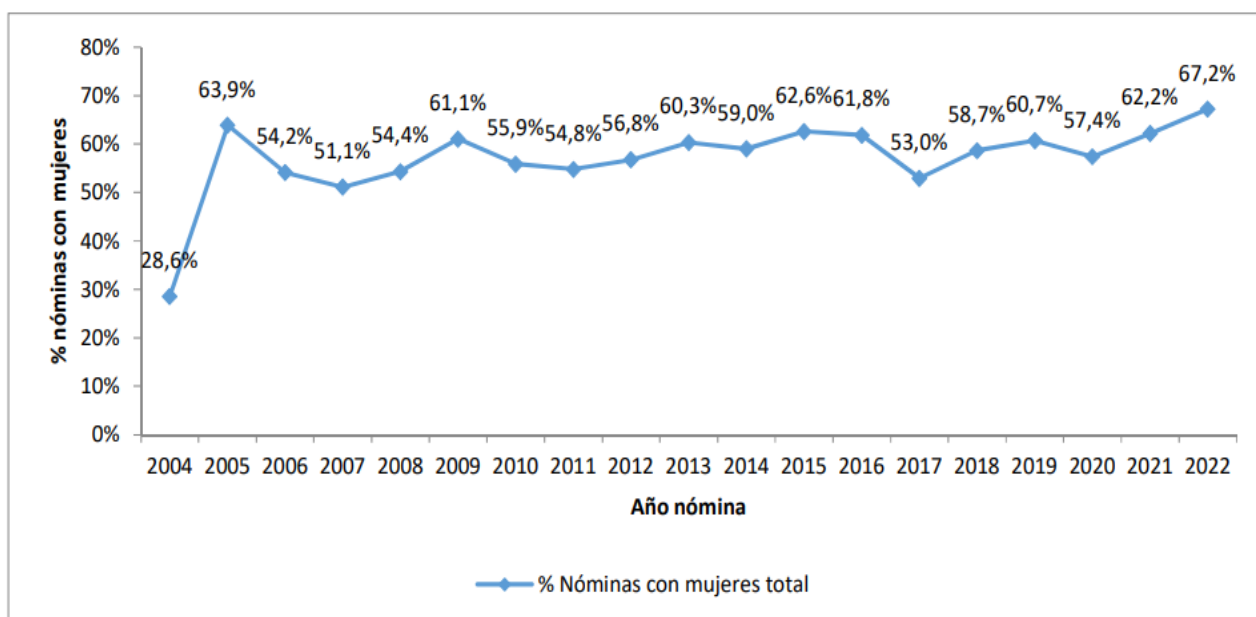
**Gráfico 3: Evolución del número de postulaciones, según sexo de las y los candidatos, por año.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

En relación con el porcentaje de mujeres que conforman nómina - tanto en primer como en segundo nivel jerárquico - se observa un incremento desde el 25% registrado en 2004 a un 30,4% en 2022, que es el más alto desde que comenzó el Sistema. Al 31 de diciembre de 2022, el 40,5% de las personas nombradas en concursos de primer nivel fueron mujeres, porcentaje que baja a 31,3% en segundo nivel. Si se consideran solamente las nóminas integradas por al menos una mujer, el porcentaje aumenta a 72,6% y 64,3% en cargos de primer y segundo nivel, respectivamente.

**Gráfico 4: Evolución del porcentaje de mujeres que integran nóminas, por año.**



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

En 2022 el costo promedio de concurso alcanzó a MM\$8,5. Tratándose de concursos para proveer cargos adscritos, el costo promedio de primer nivel fue de MM\$10,4 y el de segundo nivel de MM\$7,3. En el caso de los concursos destinados a proveer cargos no adscritos, el costo promedio de primer nivel alcanzó los MM\$12,6 y el de segundo fue de MM\$7,1.

**Tabla 1: Costos promedios de concursos concluidos en 2022 en MM\$.**

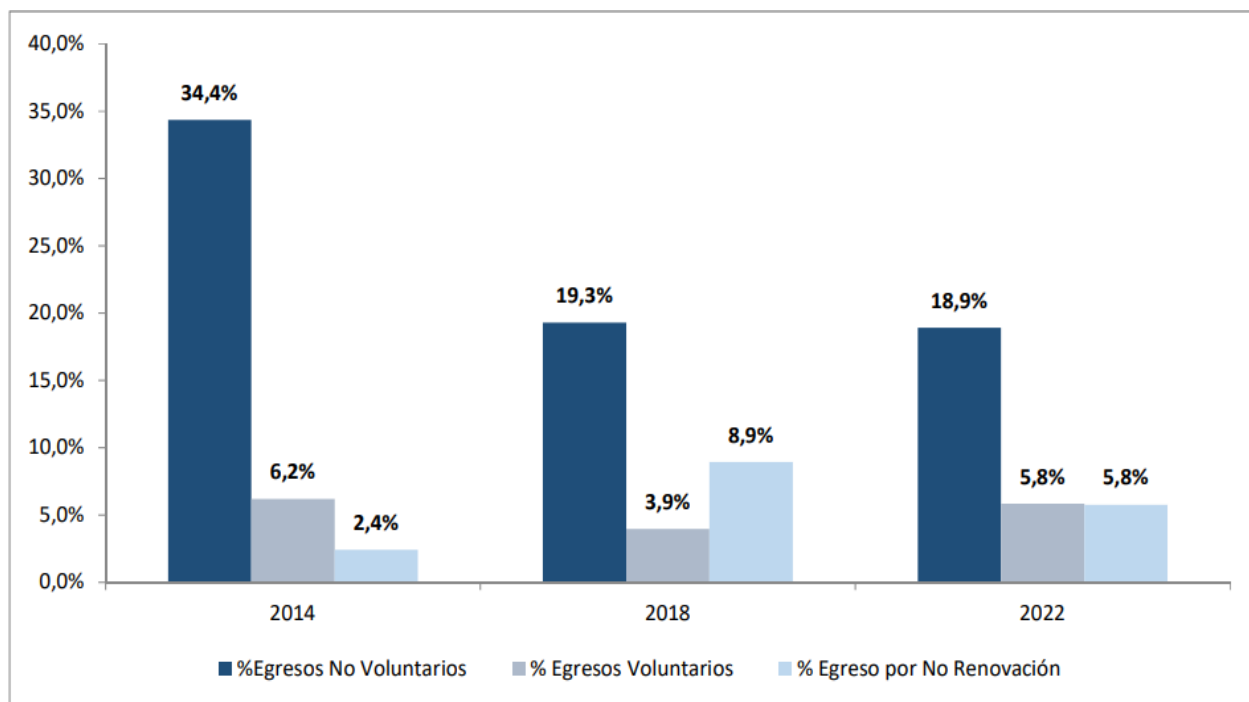
| Nivel          | Adscritos | No Adscritos | Costo Promedio |
|----------------|-----------|--------------|----------------|
| Primero        | 10,4      | 12,6         | 11,1           |
| Segundo        | 7,3       | 7,1          | 7,3            |
| Costo Promedio | 8,2       | 10,3         | 8,5            |

Fuente: Servicio Civil.

En materia de egresos de Altas y Altos Directivos Públicos, entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre de 2022, se registraron 397, de los cuales 76 fueron de carácter voluntario, 246 no voluntarios y 75 corresponden a quienes no fueron renovados en sus cargos al cumplir uno o dos períodos de nombramiento. Al desagregar el análisis por nivel jerárquico se observa que en 2022 las desvinculaciones no voluntarias en primer nivel llegaron a un 52,8%, comparativamente superior a periodos anteriores - 49,1% en 2014 y 41,8% en 2018 - y, en el segundo nivel en cambio, en 2022 se llegó al 15,2%, por debajo del 32,4% de 2014 y el 16,7% de 2018.

Al comparar los egresos no voluntarios ocurridos entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre, con el mismo período de los 3 gobiernos anteriores, se constata una reducción desde 2014 en adelante. En efecto, en 2014 las desvinculaciones no voluntarias alcanzaron al 34,4% del total de cargos adscritos al 11 de marzo de ese año por sobre el 18,9% de 2022.

**Gráfico 5: Comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, directivos y directivas de primer y segundo nivel jerárquico adscritos, entre el 11 de marzo y el 31 de diciembre de 2022.**

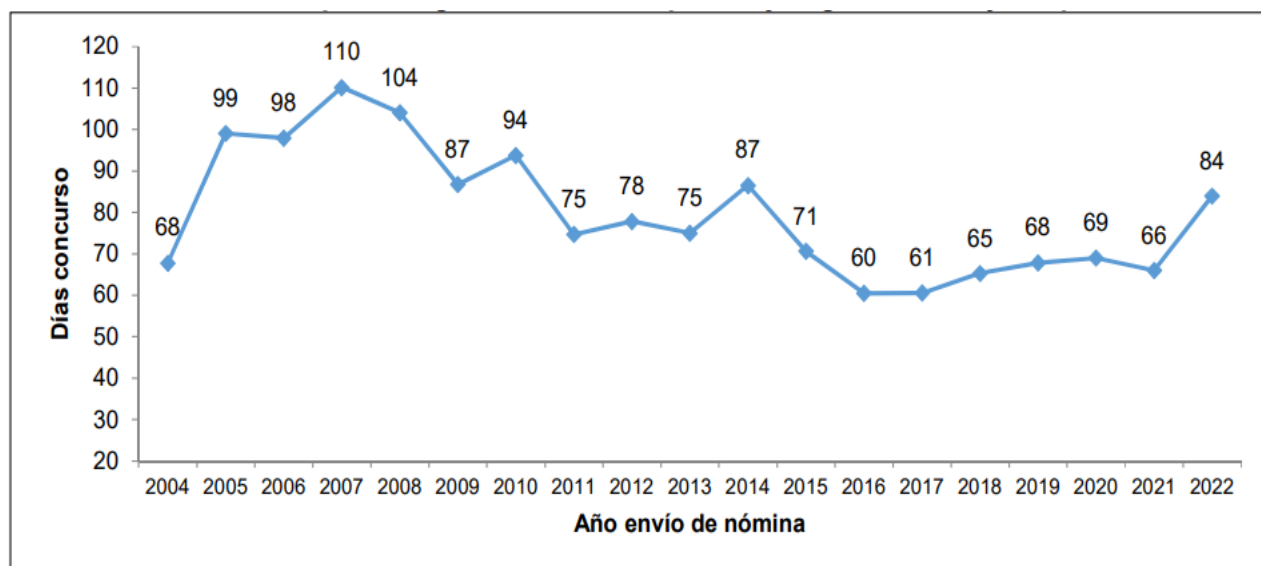


Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Además, en el mismo período, hubo 10 Altos Directivos Públicos que cumplieron 3 períodos de nombramiento, que es el máximo contemplado en la ley.

La duración de los concursos para cargos adscritos - de primer y segundo nivel - durante 2022 fue, en promedio, de 84 días corridos. En el primer nivel los concursos se prolongaron por 105 días y por 75 días en el segundo. Desde 2017 se inicia un alza desde 61 días a los 84 días promedio de 2022, caso en el cual también se manifiesta el efecto de la rotación de directivos ya habitual en el primer año del ciclo gubernamental.

**Gráfico 6: Días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de primer y segundo nivel jerárquico.**



**Fuente:** Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

El SADP también realiza acciones de acompañamiento y desarrollo destinadas a potenciar la gestión de los directivos/as y la creación de valor público en las instituciones que lideran. En el mes de abril de 2022, las Altas y Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico designados directamente por el Presidente de la República, en virtud de lo dispuesto en el artículo trigésimo sexto bis de la ley N°19.882, se reunieron con autoridades del Servicio Civil y representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, con el fin de tener acceso a una primera inducción, la que abordó la regulación especial aplicable a sus designaciones. Además, se llevaron a cabo 3 Jornadas de Inducción para las y los directivos de segundo nivel jerárquico -todas ellas telemáticas-, en las que participaron 47 directivos y directivas, un 53% de los cuales ejerce su cargo en regiones.

Las actividades de formación -la mayoría de ellas en formato virtual-, se enfocaron en el desarrollo de las 7 competencias del perfil del Alto Directivo Público, a saber: liderazgo y gestión de personas, visión estratégica, comunicación efectiva, manejo de crisis y contingencias, innovación y mejora continua, gestión de redes y gestión y logro. De estas actividades participó un total de 354 Altas y Altos Directivos Públicos. Con ese objetivo a la vista, se realizaron 21 actividades, entre las que cabe destacar las siguientes: curso virtual “Liderazgo, gestión de redes y crisis”, a cargo de Plataforma Áurea; curso virtual “Estrategia e innovación”, impartido por la consultora Tironi; curso “Gestión y desarrollo de personas para la Alta Dirección Pública”, disponible en CAMPUS; “Talleres de Vocería para Altas y Altos Directivos Públicos”, a cargo de la consultora Tironi; ciclo de webinars para reflexionar en torno a temas emergentes, tales como “Liderazgo con perspectiva de género”, “Relaciones laborales en el Estado” y “Modernización del Estado”

Cabe destacar que durante 2022 se realizó la primera versión del programa “La Brújula, mentorías de ADPs para ADPs”, dirigido a directivas y directivos recientemente nombrados, sin experiencia previa en cargos de Alta Dirección Pública o sin experiencia en el sector público. Su objetivo es potenciar la capacidad de gestión, a través de una relación de aprendizaje y asesoría a cargo de otras y otros directivos de mayor experiencia y que han ejercido previamente roles de similar responsabilidad. Participaron de la versión 19 mentores -12 mujeres y 7 hombres- y 24 mentees -13 de ellos mujeres y 11 hombres-, lo que dio lugar a la conformación de 24 duplas.

Respecto a la participación del SADP en el ámbito de la Educación, A diciembre, se encuentran nombrados 5 Directores/as Ejecutivos/as de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP), que entraban en funcionamiento en 2022 y, en el caso de los cargos de segundo nivel, se han provisto 9. De los SLEP que se crearán en 2023, al 31 de diciembre de 2022, se encontraban en proceso de selección los Directores/as Ejecutivos/as de Marga Marga, Andalién Costa y Valdivia. Además, se ha programado que durante enero de 2023 se publiquen las convocatorias a los procesos de selección destinados a proveer los cargos de Directores/as Ejecutivos/as de los SLEP de Santa Rosa, Costa Central, Santa Corina, Los Libertadores, Del Pino y Elqui y, en el mes de marzo, el de Tamarugal. Los concursos para proveer los cargos de segundo nivel jerárquico de los mismos servicios se comenzarán a publicar tan pronto como los concursos para proveer sus primeros niveles se encuentren en etapas avanzadas de su proceso de selección.

Otro aspecto a considerar es que, 24 comunas han ejercido la facultad que la ley N°21.040 otorga a los alcaldes que cuentan con un Jefe DAEM seleccionado por el Sistema de Alta Dirección Pública, para prorrogar el nombramiento de quien se encuentra en ejercicio de dicho cargo hasta la fecha del traspaso. En cuanto a los procesos de selección de Directores y Directoras de Establecimientos Educativos traspasados a los 11 SLEP que formaron parte de la primera fase de instalación, durante 2022 se realizaron 95 convocatorias, de las cuales 18 terminaron con nombramiento, 8 fueron declarados desiertos y 69 aún se encuentran en proceso de selección, a la fecha de cierre del presente informe.

Finalmente, durante 2022 la Dirección de Educación Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil continuaron desarrollando una agenda conjunta, destinada a fortalecer las orientaciones dirigidas a los SLEP en materia de selección, inducción, acompañamiento y evaluación de Directores y Directoras de Establecimientos Educativos públicos y a planificar, programar e instalar las capacidades necesarias para dotar a cada SLEP de los Directivos y Directivas, de primer y segundo nivel jerárquico, encargados de conducirlos y ejecutar sus cometidos.

### **3.2.2 Evaluación de las normas de aplicación general en gestión y desarrollo de las personas.**

A partir de la dictación de la Ley N°20.955, el Servicio Civil cuenta con la facultad de impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados. Desde el 2017 se encuentran dictadas 11 Normas relativas a: i) Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas, ii) Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, iii) Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y



Selección, iv) Concursabilidad y Carrera Funcionaria, v) Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción, vi) Gestión de Prácticas Profesionales, vii) Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, viii) Participación Funcionaria, ix) Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos, x) Rol de Jefaturas en Dirección de Equipos y xi) Gestión del Desempeño Individual y Sistema de Calificaciones.

Durante el año 2022 se realizó el quinto proceso de verificación de cumplimiento normativo para el año 2021 en 176 servicios públicos, revisando las normas de i) Cumplimiento de estándares en procesos de reclutamiento y selección, ii) Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, iii) Participación Funcionaria, iv) Cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarias y funcionarios públicos. Se observó un porcentaje promedio de cumplimiento de 75,1%, con los resultados que se muestran a continuación.

De los aspectos evaluados, los que tuvieron un mayor nivel de cumplimiento normativo, fueron:

- **Norma de Participación Funcionaria.** El 88% de los Servicios que reportaron cumple con la ejecución de su plan de trabajo anual o plurianual o acciones realizadas con los funcionarios y/o representantes de las Asociaciones de Funcionarios.
- **Norma de Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral.** El 87% de los Servicios que reporta ejecuta las acciones del Plan Anual de Prevención y Seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, y, al menos en uno de los siguientes ámbitos normativos; i) Ambientes Laborales (medición, planes de intervención) y ii) Protocolo de Conciliación.
- **Norma de Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos.** El 88% de los Servicios que reportan realizó registro de las actividades de capacitación ejecutadas en la plataforma SISPUBLI y a lo menos 2 de los 3 siguientes hitos relevantes en el proceso de formación y capacitación; i) Plan Anual de Capacitación 2021 (PAC), ii) Cumplimiento de hitos de metodología de Transferencia y iii) Informe Anual de Resultados.

De los aspectos evaluados, el que tuvo un mayor nivel de incumplimiento fue:

- **Norma de Cumplimiento de estándares en procesos de Reclutamiento y Selección.** Solo el 61% de los Servicios que reporta aplica el procedimiento de reclutamiento y selección para las contrataciones en calidad jurídica de Contrata y/o Código de Trabajo, y en caso de no haber aplicado dicho procedimiento, establece por Resolución el fundamento para ello.

Cabe señalar que el informe a la Contraloría General de la República reportó solo los resultados de las normas cuyo incumplimiento consideró los estándares definidos para dichos efectos.

**Tabla 2: Nivel de cumplimiento normas, artículos y estándar de cumplimiento sometidos a revisión en el año 2022.**



| Títulos   | Universo | N° Cumple | N° No Cumple | % Cumple | % No Cumple |
|---|----------|-----------|--------------|----------|-------------|
| Título III Res. Afecta N°1/2017<br>Procesos de Reclutamiento y Selección            | 176      | 68        | 108          | 38,6%    | 61,4%       |
| Título VII Res. Afecta N°1/2017<br>Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral    | 176      | 153       | 23           | 86,9%    | 13,1%       |
| Título I Res. Afecta N°2/2017<br>Participación Funcionaria                          | 176      | 155       | 21           | 88,1%    | 11,9%       |
| Título II Res. Afecta N°2/2017<br>Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos | 176      | 155 (*)   | 21           | 88,1%    | 11,9%       |

Fuente: Sistema Reportabilidad Servicio Civil.

(\*) Incluye dos servicios que no tiene Glosa de Capacitación por tanto no aplica Norma en esta materia.

### **Atracción, desarrollo y retención de talento en el sector público.**

Durante el año 2022 se publicaron 9.559 ofertas en el portal Prácticas Chile, aumentando un 18% respecto del año 2021 (8.131 ofertas), siendo el 21% correspondientes a prácticas de carreras técnicas. El programa concluyó el año con 22.033 postulaciones y 3.720 alumnos y alumnas seleccionadas, de los cuales el 61% corresponde a mujeres.

Así mismo, Campus Servicio Civil, que busca mejorar la cobertura y calidad en materia de capacitación transversal en el Estado, entregó alternativas a más de 250 instituciones públicas, alcanzando una participación cercana a los 20 mil funcionarios y funcionarias. Esto a través de la gestión de la Red de Academias del Estado, las compras coordinadas de cursos para Servicios Públicos y la puesta en plataforma de una creciente oferta formativa asincrónica y gratuita en materias tales como; i) Gestión y desarrollo de personas, ii) Liderazgo, iii) Integridad, iv) Género y Diversidad, v) Inclusión, vi) Derechos Humanos, vii) Análisis de Datos y viii) Transformación Digital.

### **Reconocimiento a instituciones públicas.**

En lo referido a temas de innovación pública, la versión 2022 del Concurso Funciona! desarrollada junto al Laboratorio de Gobierno, registró la postulación de 81 iniciativas, correspondientes a 29 Servicios Públicos y 20 Municipios, involucrando a un total de 257 funcionarios y funcionarias. Los ganadores se conocerán durante el primer semestre del año 2023.

Adicionalmente, en la convocatoria número 20 del Premio Anual por Excelencia Institucional, se reconoció a 3 reparticiones destacadas por su buena gestión, eficiencia institucional, la calidad de sus políticas en gestión de personas y los servicios prestados a la ciudadanía. Postularon 26 instituciones y hubo 10 servicios finalistas. El premio reconoció al Instituto de Previsión Social, la Junta Nacional de Jardines Infantiles y al Servicio de Registro Civil e Identificación, beneficiando a un total de 24.648 funcionarios y funcionarias.

## **Instancias de encuentro y reflexión sobre modernización del Estado y la función pública.**

Con el objetivo de generar un espacio de intercambio de perspectivas entre expertos y “practicantes”, además de facilitar la incidencia en la promoción —a nivel pre legislativo y legislativo - de temas de interés para la Dirección Nacional del Servicio Civil, durante el año 2022 se realizó el V ciclo de coloquios, que tuvo como foco el análisis de escenarios emergentes para el empleo público y a la Alta Dirección Pública en nuestro país. Para ello, se llevaron a cabo tres diálogos que reunieron al Consejo de Alta Dirección Pública con representantes de autoridades, expertos, centros de estudios y pensamiento, académicos, directivos públicos y funcionarios de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Se abordaron las siguientes materias: i) Regulación del teletrabajo en el Estado, ii) Nuevos desafíos para la ADP: reconceptualización del mérito y iii) Nuevos desafíos para la ADP: más mujeres.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

- Dotar al Estado de directivos y directivas idóneas, a través de la realización de más de 500 concursos del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), acompañándoles también con acciones de inducción y acompañamiento, llegando a todo el territorio nacional.
- Implementar la nueva licitación pública para los servicios de evaluación, reclutamiento y búsqueda de directivos y directivas, que aspira a reducir costos, tiempos e incorporar más mujeres en cargos del SADP. Conjuntamente a ello, se revisará y actualizará el modelo de evaluación gerencial y de competencias utilizado en los procesos.
- Participar en la segunda etapa de implementación de la Ley N° 21.040 que crea el Sistema de Educación Pública, a través de la realización de los concursos destinados a proveer 10 cargos de Director/a Ejecutivo/a de Servicios Locales de Educación Pública (SLEP) de Marga Marga, Andalién Costa, Valdivia, Santa Rosa, Santa Corina, Los Libertadores, Costa Central, Tamarugal, Elqui y Del Pino. Para el segundo semestre del año 2023, se proyecta el inicio de 10 nuevos concursos para dichos cargos.
- Ejecutar la primera fase del Plan Nacional de Formación en Género y Diversidad, financiado por el Fondo de Transversalización del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, que entrega oferta de capacitación a todos los funcionarios y funcionarias del Estado, a través de CAMPUS Servicio Civil.
- Promover la participación de mujeres en cargos directivos del Estado, ampliando la convocatoria del programa + Mujeres-Liderazgo para el Sector Público y profundizando el trabajo con las mujeres funcionarias que hayan pasado por el programa básico de mentoría, con el propósito de avanzar en una segunda etapa de desarrollo en sus carreras directivas.
- Implementar un sistema de reconocimiento, que complemente el Premio Anual de Excelencia Institucional y el Premio de Innovación Pública

Funciona! con incentivos no monetarios que recojan las iniciativas vinculadas a recuperar la confianza de la ciudadanía en el Estado y sus personas.

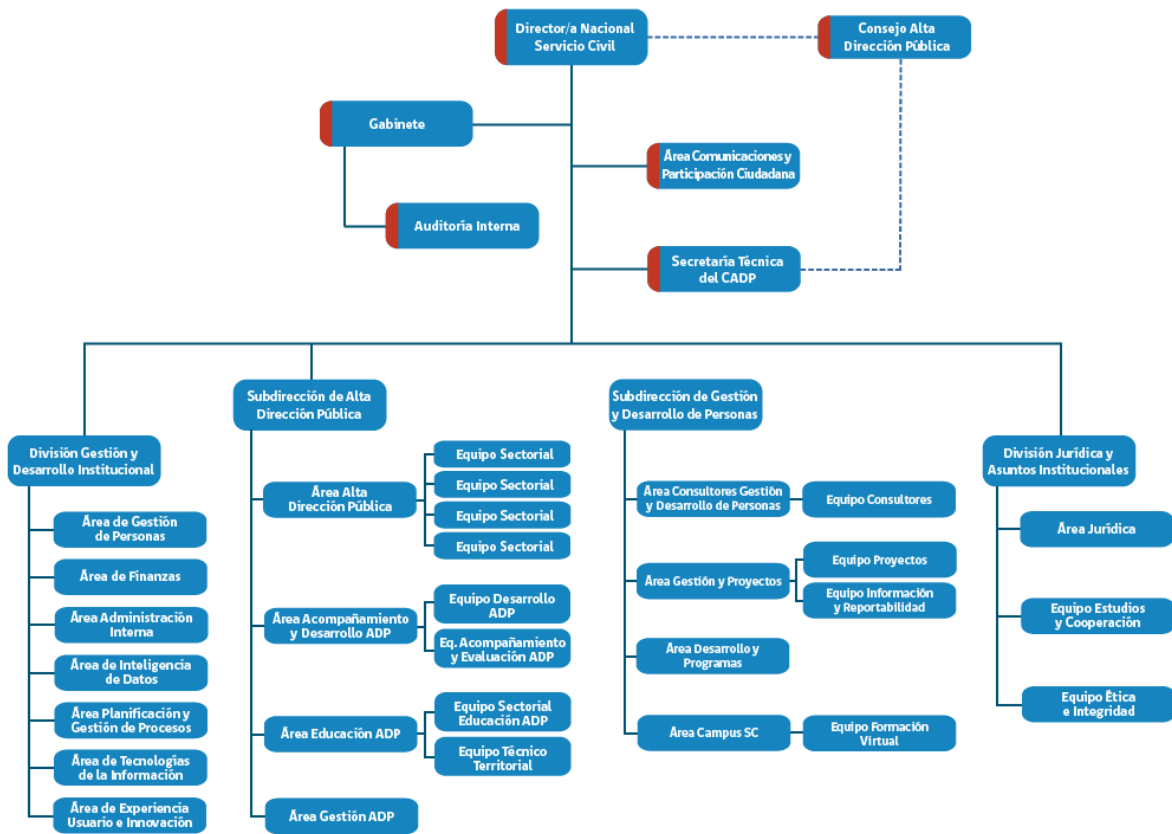
- Mejorar los estándares de satisfacción de los usuarios y usuarias de los diversos portales de postulación, mejorando la usabilidad para quienes tienen diversas cuentas de usuario y simplificando la disposición de la información en los portales de Alta Dirección, Empleos Públicos, Prácticas Chile, y Directores para Chile, poniendo especial atención en las mejoras que requiere el proceso de postulación para personas con discapacidad.
- Apoyar la generación e implementación de los códigos de ética en 46 municipios de Chile e iniciar el trabajo de acompañamiento a Gobiernos Regionales en la instalación de sus Sistemas de Integridad, conjuntamente a la línea de capacitación dispuesta en la plataforma CAMPUS Servicio Civil.

## **Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio**



# Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

## DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL



## Principales Autoridades

| Cargo  | Nombre                             |
|--|------------------------------------|
| Director Nacional  | Felipe Melo Rivara                 |
| Jefa de Gabinete Director                                | Soledad Godoy Millie               |
| Subdirectora de Alta Dirección Pública                   | Danae Mlynarz Puig                 |
| Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas          | Pedro Guerra Loins                 |
| Jefe División Jurídica y de Asuntos Institucionales      | Francisco Silva Durán              |
| Jefe de División de Gestión y Desarrollo Institucional   | Juan Ignacio Bravo Álvarez         |
| Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública | Mariana George-Nascimento Avendaño |

# 5. Anexos

## Índice

---

|   |    |
|---|----|
| .Anexo 1: Recursos Humanos  | 33 |
| .Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023  | 41 |
| .Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022                               | 42 |
| .Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022                       | 43 |
| .Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución | 47 |



## Anexo 1: Recursos Humanos

---

### Dotación efectiva año 2022, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

| Tipo de Contrato | Mujeres |        | Hombres |        | Total Dotación |
|------------------|---------|--------|---------|--------|----------------|
|                  | N°      | %      | N°      | %      | N°             |
| Contrata         | 88      | 91.7%  | 46      | 83.6%  | 134            |
| Planta           | 8       | 8.3%   | 9       | 16.4%  | 17             |
| Total            | 96      | 100.0% | 55      | 100.0% | 151            |

### Dotación efectiva año 2022, por Estamento (mujeres y hombres)

| Estamentos      | Mujeres |        | Hombres |        | Total Dotación |
|-----------------|---------|--------|---------|--------|----------------|
|                 | N°      | %      | N°      | %      | N°             |
| Técnicos        | 9       | 9.4%   | 0       | 0%     | 9              |
| Directivos      | 2       | 2.1%   | 4       | 7.3%   | 6              |
| Profesionales   | 80      | 83.3%  | 44      | 80.0%  | 124            |
| Administrativos | 5       | 5.2%   | 7       | 12.7%  | 12             |
| Total           | 96      | 100.0% | 55      | 100.0% | 151            |

## Dotación Efectiva año 2022 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

| Grupo de edad      | Mujeres |        | Hombres |        | Total Dotación |
|--------------------|---------|--------|---------|--------|----------------|
|                    | N°      | %      | N°      | %      | N°             |
| ENTRE 25 y 34 AÑOS | 9       | 9.4%   | 6       | 10.9%  | 15             |
| ENTRE 35 y 44 AÑOS | 39      | 40.6%  | 23      | 41.8%  | 62             |
| ENTRE 45 y 54 AÑOS | 34      | 35.4%  | 18      | 32.7%  | 52             |
| ENTRE 55 y 59 AÑOS | 11      | 11.5%  | 3       | 5.5%   | 14             |
| ENTRE 60 y 64 AÑOS | 2       | 2.1%   | 3       | 5.5%   | 5              |
| 65 Y MÁS AÑOS      | 1       | 1.0%   | 2       | 3.6%   | 3              |
| Total              | 96      | 100.0% | 55      | 100.0% | 151            |

## Personal fuera de dotación año 2022 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

| Tipo de Contrato | Mujeres |        | Hombres |        | Total Dotación |
|------------------|---------|--------|---------|--------|----------------|
|                  | N°      | %      | N°      | %      | N°             |
| Honorarios       | 13      | 81.2%  | 21      | 100.0% | 34             |
| Reemplazo        | 3       | 18.8%  | 0       | 0%     | 3              |
| Total            | 16      | 100.0% | 21      | 100.0% | 37             |

## Personal a honorarios año 2022 según función desempeñada (mujeres y hombres)

| Función desempeñada | Mujeres |        | Hombres |        | Total Dotación |
|---------------------|---------|--------|---------|--------|----------------|
|                     | Nº      | %      | Nº      | %      | Nº             |
| Profesionales       | 16      | 100.0% | 21      | 100.0% | 37             |
| Total               | 16      | 100.0% | 21      | 100.0% | 37             |

## Personal a honorarios año 2022 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

| Rango de Permanencia | Mujeres |        | Hombres |        | Total Dotación |
|----------------------|---------|--------|---------|--------|----------------|
|                      | Nº      | %      | Nº      | %      | Nº             |
| 1 años o menos       | 2       | 15.4%  | 1       | 4.8%   | 3              |
| Más de 3 años        | 11      | 84.6%  | 20      | 95.2%  | 31             |
| Total                | 13      | 100.0% | 21      | 100.0% | 34             |

## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

### 1 Reclutamiento y Selección

#### 1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

| Variables  | 2020   | 2021   | 2022  |
|--|--------|--------|-------|
| (a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección. | 2      | 3      | 3     |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t  | 2      | 3      | 11    |
| Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b) | 100,0% | 100,0% | 27,3% |

#### 1.2 Efectividad de la selección

| Variables  | 2020   | 2021   | 2022   |
|--|--------|--------|--------|
| (a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1 | 10     | 3      | 3      |
| (b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección  | 2      | 3      | 3      |
| Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)                                    | 500,0% | 100,0% | 100,0% |

### 2 Rotación de Personal

#### 2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

| Variables   | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|
| (a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 7    | 5    | 5    |
| (b) Total dotación efectiva año t   | 149  | 151  | 151  |
| Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)                               | 4,7% | 3,3% | 9,3% |

#### 2.2 Causales de cese o retiro

| Causales  | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|
| Funcionarios jubilados año t                      | 0    | 0    | 0    |
| Funcionarios fallecidos año t                     | 0    | 0    | 0    |
| Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t | 0    | 1    | 0    |
| Otros retiros voluntarios año t                   | 7    | 4    | 13   |
| Funcionarios retirados por otras causales año t   | 0    | 0    | 1    |

| <b>Causales</b>          | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Total de ceses o retiros | 7%          | 5%          | 14%         |

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

| <b>Variables</b>  | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|
| (a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t                  | 10          | 5           | 13          |
| (b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 7           | 5           | 14          |
| Porcentaje de recuperación (a/b)  | 142,9%      | 100,0%      | 92,9%       |

## 3 Grado de Movilidad en el Servicio

### 3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

| <b>Variables</b>   | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|
| (a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t | 0           | 0           | 0           |
| (b) Total Planta efectiva año t                                | 18          | 18          | 17          |
| Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)       | 0,0%        | 0,0%        | 0,0%        |

### 3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

| <b>Variables</b>   | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|
| (a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t | 0           | 9           | 3           |
| (b) Total Contratos efectivos año t                          | 131         | 133         | 134         |
| Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)          | 0,0%        | 6,8%        | 2,2%        |

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

| <b>Variables</b>                             | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|
| (a) N° de funcionarios capacitados año t     | 144         | 151         | 98          |
| (b) Total Dotación Efectiva año t            | 149         | 151         | 151         |
| Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b) | 96,6%       | 100,0%      | 64,9%       |

#### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

| Variables  | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|------|------|
| (a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t) | 316  | 760  | 612  |
| (b) Total de participantes capacitados año t   | 144  | 151  | 98   |
| Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)  | 2,2  | 5,0  | 6,2  |

#### 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

| Variables   | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|
| (a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t | 2    | 2    | 1    |
| (b) N° de actividades de capacitación año t   | 25   | 26   | 19   |
| Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)                                     | 8,0% | 7,7% | 5,3% |

#### 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

| Variables                         | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------|------|------|------|
| (a) N° de becas otorgadas año t   | 1    | 5    | 7    |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 149  | 151  | 151  |
| Porcentaje de becados (a/b)       | 0,7% | 3,3% | 4,6% |

## 5 Días no Trabajados

#### 5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

| Variables  | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|------|------|
| (a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12                                  | 146  | 179  | 198  |
| (b) Total Dotación Efectiva año t  | 149  | 151  | 151  |
| Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b) | 1,0  | 1,2  | 1,3  |

## 5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

| Variables  | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|------|------|
| (a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12                         | 0    | 12   | 89   |
| (b) Total Dotación Efectiva año t  | 149  | 151  | 151  |
| Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b) | 0,0  | 0,1  | 0,6  |

## 5.3 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

| Variables   | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|
| (a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12                | 30   | 78   | 278  |
| (b) Total Dotación Efectiva año t   | 149  | 151  | 151  |
| Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b) | 0,2  | 0,5  | 1,8  |

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

### 6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

| Variables  | 2020 | 2021   | 2022 |
|--|------|--------|------|
| (a) N° de horas extraordinarias año t, / 12                  | 244  | 117.75 | 384  |
| (b) Total Dotación Efectiva año t                            | 149  | 151    | 151  |
| Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b) | 1,6  |        | 2,5  |

## 7 Evaluación del Desempeño

### 7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

| Listas                                     | 2020  | 2021  | 2022  |
|--|-------|-------|-------|
| Lista 1                                    | 136   | 137   | 137   |
| Lista 2                                    | 1     | 0     | 0     |
| Lista 3                                    | 0     | 0     | 0     |
| Lista 4                                    | 0     | 0     | 0     |
| (a) Total de funcionarios evaluados        | 137%  | 137%  | 137%  |
| (b) Total Dotación Efectiva año t          | 149   | 151   | 151   |
| Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b) | 91.9% | 90.7% | 90.7% |

## 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

| Variables   | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|
| Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No) | Sí   | Sí   | Sí   |

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

| Variables  | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|------|------|
| Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No) | si   | si   | si   |

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

| Variables   | 2020  | 2021 | 2022  |
|---|-------|------|-------|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 1     | 0    | 4     |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t                       | 2     | 3    | 11    |
| Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)         | 50,0% | 0,0% | 36,4% |

### 9.2 Efectividad proceso regularización

| Variables   | 2020   | 2021  | 2022   |
|---|--------|-------|--------|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 1      | 0     | 4      |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1          | 1      | 0     | 4      |
| Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)                    | 100,0% | None% | 100,0% |

### 9.3 Índice honorarios regularizables

| Variables  | 2020   | 2021  | 2022   |
|--|--------|-------|--------|
| (a) N° de personas a honorarios regularizables año t   | 1      | 0     | 4      |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1 | 1      | 0     | 4      |
| Porcentaje (a/b)                                       | 100,0% | None% | 100,0% |



## **Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023**

---

| <b>Iniciativa</b>  | <b>Estado de Avance</b> |
|--|-------------------------|
| Nos comprometemos a terminar con cualquier práctica de acoso o persecución dentro del Estado, ya sea por raza, género o ideología. | En implementación       |

## Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

---

**Cuadro 11**

| Equipos de Trabajo | Número de personas por Equipo de Trabajo | N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo | Porcentaje de Cumplimiento de Metas | Incremento por Desempeño Colectivo |
|--------------------|--|--|-------------------------------------|------------------------------------|
| 5                  | 30,6                                     | 4,4  | 108,548                             | 217.895                            |

## Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022

---

### Medidas

| Medidas   | Resultados  |
|---|---|
| Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado. | La capacitación se estructuró en cuatro módulos, los que tuvieron una duración de 4 horas cada uno. ● Módulo I “Perspectiva de género: marco conceptual”. ● Módulo II “Género, feminismos y patriarcado: marco para el trabajo”. ● Módulo III “Género y Organizaciones”. ● Módulo IV “Transversalización efectiva de género en la gestión”. Las 16 horas de duración de los 4 módulos de la capacitación fue realizada por el 100% de las personas que integran la mesa de género del Servicio Civil, correspondiente a la participación de las 10 personas individualizadas en la Resolución Exenta N°: PIN-RE-00236-2022.   |
| Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.                    | El programa Red de Mujeres Líderes en el Estado cambia de nombre el año 2022, en base a la necesidad de fortalecer comunicacionalmente la convocatoria y el desarrollo del programa en la gestión pública, relevando que Chile necesita +Mujeres para liderar los desafíos del siglo XXI y +Mujeres para seguir fortaleciendo un servicio público de excelencia. Conjuntamente a ello se amplió la participación a 150 nuevas guiadas, acompañadas esta vez por mentoras del Servicio Civil, formadas en el programa del año 2020, formando además a 25 nuevas mentoras. La red actualmente está compuesta por aproximadamente 400 mujeres funcionarias públicas. Con el objetivo de eliminar las barreras de ingreso al Estado de las personas que pertenecen a grupos LGTBIQ+, el Servicio Civil incorporó la posibilidad de postular con el nombre social y registrarse utilizando más opciones a las binarias que históricamente se dispusieron en el portal Empleos Públicos y Prácticas Chile. Desde el mes de mayo a diciembre del año 2022, 2.041 personas han registrado su nombre social en los portales señalados y 1.802 han utilizado alguna de las alternativas no binarias para registrar su identidad de género. Respecto al diseño de contenidos de género para cursos impartidos por CAMPUS Servicio civil, estos fueron recogido en el diseño del Plan Nacional de Formación en Género y Diversidad, mediante un plan escalonado de formación funcionaria a 3 años. Finalmente, se realizó un taller en el mes de septiembre con directivas y directivos del Sistema de Alta Dirección Pública, donde se abordaron los lineamientos programáticos y elementos conceptuales que permitan reflexionar sobre las distinciones e implicancias de la transversalización de la perspectiva de género en el mundo del trabajo y las estrategias a realizar para contribuir a una función pública más inclusiva. |

| Medidas | Resultados |
|---------|------------|
|---------|------------|

Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.

Se realizaron 7 versiones del curso en el año 2022, con un total de 1.264 participantes, según se detalla a continuación: 1era versión: 3 de enero al 28 de febrero, 2da versión: 14 de marzo al 21 de abril, 3era versión: 25 de abril al 2 de junio, 4ta versión: 6 de junio al 14 de julio, 5ta versión: 25 de julio al 1 de septiembre, 6ta versión: 05 de septiembre al 13 de octubre, 7ma versión: 17 de octubre al 24 de noviembre. Además es importante señalar que durante el año 2022 el Servicio Civil trabajó en la mejora del material técnico relativo a los contenidos del curso, en coordinación con la División de Políticas de Igualdad del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, con el objetivo de reforzar la perspectiva de género en los contenidos. Es así como el curso cambiará de nombre a “Prevención de la violencia organizacional en el sector público” e incorporará contenidos específicos alusivos a las siguientes temáticas; i) División sexual del trabajo, ii) Género, poder y trabajo y iii) El trabajo como espacio generizado. También se realizaron las siguientes acciones adicionales para reforzar los contenidos de maltrato, acoso laboral y acoso sexual con perspectiva de género; trece (13) actividades de capacitación para doce (12) servicios públicos, que contaron con la participación de 659 personas claves para la realización de acciones de prevención y tratamiento de las denuncias MALS, entre los que se encuentran directivos y directivas públicas, jefaturas intermedias, funcionarias y funcionarios de rol general, y aquellas que cumplen el rol de posibles fiscales en procesos administrativos, como también dirigentes y dirigentes de asociaciones de funcionarios/as.

Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género cuando corresponda.

De acuerdo a las orientaciones técnicas para la construcción de indicadores de género, impartidas por el Instituto Nacional de Estadística - INE, se publicaron los siguientes indicadores; 1) Brecha de género, distribución porcentual y cantidad de personas postulantes en Prácticas Chile por tipo de práctica, según año calendario, 2) Brecha de género, distribución porcentual y cantidad de personas seleccionadas en Prácticas Chile por tipo de práctica, según año calendario, 3) Brecha de género, distribución porcentual y cantidad de personas postulantes en Empleos Públicos por estamento, según año calendario, 4) Brecha de género, distribución porcentual y cantidad de personas seleccionadas en Empleos Públicos por estamento, según año calendario y 5) Brecha de género, distribución porcentual y cantidad de funcionarios/as de la Administración Central del Estado que reciben capacitación por estamento, según año calendario”. Estos se pueden visualizar en <https://www.estadisticasdegenero.cl/> del Instituto Nacional de Estadísticas - INE, en la sección “Trabajo”. De acuerdo a las disposiciones emanadas de la mesa del sector público y de la reciente negociación de reajuste para el año 2023, donde el Protocolo de Acuerdo de las partes consideró la constitución de una Mesa de Equidad de Género, el Servicio Civil optó por abordar la temática de brecha salarial considerando la metodología de evaluación de puestos de trabajo no sexista, desarrollada por la OIT, para identificar sesgos de género que puedan estar incidiendo en la mantención de brechas salariales entre cargos feminizados y masculinizados.

## Iniciativas

| Iniciativa  | Resultado  |
|---|--|
| Selecciones y nominaciones más diversas: aborda las brechas de participación de las mujeres en el SADP. | <p>Nuevo avisaje de convocatorias a cargos del SADP. A partir del mes de mayo los avisos de convocatorias a concursos incorporaron en su diseño las estadísticas de postulaciones de mujeres e imágenes de directivas recientemente nombradas. Campaña “Mujeres para Liderar” y constitución de red de embajadoras de concursos ADP. La campaña reunió a Consejeras de Alta Dirección Pública, directivas, ministras, subsecretarias y otras autoridades, quienes invitaron a las mujeres a participar de los procesos de selección del Sistema. Conjuntamente se constituyó una alianza con ocho organizaciones públicas y privadas, las que ejercen el rol de “embajadoras” e invitan a mujeres a sumarse a la Alta Dirección Pública, estas son; ONU Mujeres, Banco Interamericano del Desarrollo, Fundación Chile Mujeres, REDMAD, ODEGI, Asociación Red de Investigadoras, Observatorio de Género y Equidad y Woom Up. Incorporación de lenguaje inclusivo en plataformas y documentos del Servicio Civil. A partir del mes de julio, se dispuso el uso de lenguaje inclusivo o neutro en los portales de postulación del SADP, Empleos Públicos, Prácticas Chile y Directores/as para Chile. Además, se incorporó el lenguaje inclusivo en los documentos utilizados en procesos de reclutamiento, selección, acompañamiento y desarrollo de las y los Altos Directivos Públicos. Capacitación en materia de género a las y los participantes del proceso de reclutamiento y selección de cargos del SADP. Durante el segundo semestre se llevaron a cabo jornadas y talleres destinados a entregar distinciones necesarias para incorporar la perspectiva de género en el marco del SADP, respecto del ejercicio del liderazgo directivo y la identificación de estereotipos y sesgos de género, las que fueron dirigidas a las y los profesionales expertos del Consejo ADP, a empresas consultoras que realizan la evaluación de postulantes, a las y los representantes de ministerios y servicios públicos en los comités de selección y al Equipo Directivo de la Dirección Nacional del Servicio Civil. Implementación de acuerdo del Consejo ADP para propiciar mayores grados de equidad de género en la postulación de mujeres. Se dispuso que todos los Comités de Selección deban estar integrados por, al menos una mujer, con el fin de contribuir a reducir eventuales sesgos de género en los procesos de selección de segundo nivel jerárquico. Esta medida gatilló el ajuste en el procedimiento de asignación de las y los profesionales expertos y la solicitud a Ministerios y Servicios para contar con un número equilibrado de representantes hombres y mujeres, fomentando particularmente la incorporación de mujeres como representantes en aquellos sectores más masculinizados. Como consecuencia de lo anterior, al 31 de diciembre de 2022, el 52,6% de representantes de jefaturas de servicio y el 54% de representantes ministeriales, son mujeres. Indagación sobre obstáculos a la postulación y al ejercicio del cargo experimentados por Altas Directivas Públicas. Desde el mes de septiembre se incluyó en el cuestionario de entrada de las mujeres nombradas una pregunta acerca de si en alguna etapa del proceso de selección pudieron percibir algún tipo de discriminación, positiva o negativa, derivada de su género y factores considerados al momento de adoptar la decisión de postular. Además, en el momento del egreso del SADP, se les consultó por las principales dificultades que tuvieron en el ejercicio de sus cargos, de manera de poder identificar sesgos eventuales, consultándoseles además sobre aspectos del Sistema de Alta Dirección Pública que debieran ser ajustados o incorporados a fin de incrementar la postulación de mujeres. Encuentros regionales con Directoras de Establecimientos Educativos seleccionadas con la participación del SADP. Se organizó en conjunto con las Secretarías Regionales de la Región de Coquimbo de los Ministerios de Educación y de la Mujer y Equidad de Género, una jornada con el fin de conocer sus principales motivaciones para postular e indagar sobre posibles sesgos o barreras que debieron enfrentar en el ejercicio de sus cargos.</p> |

| Iniciativa                           | Resultado  |
|--------------------------------------|--|
| Plan Nacional de Género y Diversidad | Se diseñó el proyecto, definiendo como objetivo la transversalización de la formación y capacitación para los trabajadores y trabajadoras del nivel central y subnacional en materia de género y diversidad, mediante un plan escalonado de formación funcionaria a 3 años, con enfoque territorial, de derechos humanos, interseccionalidad e interculturalidad, con la finalidad que dicho grupo objetivo conozca la importancia de la perspectiva de género y sus diversidades, se concienticen y logren comprender qué significa trabajar desde dicha perspectiva y desde ahí facilitar la elaboración de estrategias para su implementación, avanzando en liderar los desafíos del siglo XXI. |

## Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

| Sección   | Detalle   | Enlace  |
|---|---|---|
| Identificación de la Institución (Formulario A1)  | Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.  | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html</a>   |
| Recursos Financieros  | Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria (Ejecución Total, Ley Regular y/o FET-Covid-19) mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías:<br>i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2022, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central. | i) <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo</a><br>ii) <a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a> |
| Indicadores de Desempeño 2019-2022  | Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.  | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html</a>   |
| Informe Programas / Instituciones Evaluadas   | Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.   | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>   |
| Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas | Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.   | <a href="http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>   |