

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2015

MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

Índice

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo.....	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	5
3. Resultados de la Gestión año 2015.....	7
4. Desafíos para el año 2016.....	18
5. Anexos.....	20
Anexo 1: Identificación de la Institución	21
Anexo 2: Recursos Humanos	26
Anexo 3: Recursos Financieros	33
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015.....	40
Anexo 5: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.....	43
Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015.....	44
Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño.....	47
Anexo 8: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2015.....	48
Anexo 9a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	51
Anexo 9b: Leyes Promulgadas durante 2015	69
Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales.....	71

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo

Ministerio de Hacienda

El Ministerio de Hacienda tiene como misión “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 que promuevan un crecimiento sustentable e inclusivo”, la que es encomendada por la Presidenta de la República, y llevada a cabo a través de sus Servicios dependientes y relacionados, a saber: Subsecretaría de Hacienda; Dirección de Presupuestos; Servicio de Impuestos Internos; Tesorería General de la República; Servicio Nacional de Aduanas; Dirección de Compras y Contratación Pública; Superintendencia de Valores y Seguros; Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras; Superintendencia de Casinos de Juego; Dirección Nacional del Servicio Civil; Unidad de Análisis Financiero; Consejo de Defensa del Estado; Banco Estado. La gestión del Ministerio, en conjunto con sus Servicios, afecta y atiende a la ciudadanía en general, a instituciones del sector privado y la sociedad civil y a las instituciones que conforman el Estado. El Ministerio y sus servicios dependientes y relacionados cuentan con un presupuesto de M\$ 406.442.528 y una dotación de 10.284 funcionarios y funcionarias. Durante el año 2015 el Ministerio llevó a cabo una serie de acciones para dar cumplimiento al programa de la Presidenta, los que se definieron en los siguientes ámbitos: a) probidad y transparencia de la función pública, b) agenda de productividad y crecimiento, c) modernización y fortalecimiento del Estado, y d) agenda normativa.

Dentro de las iniciativas llevadas a cabo por el Ministerio en el marco del cumplimiento de sus funciones, se aprobaron y se discutieron los siguientes Proyectos de Ley: modificación de la Ley N°19.995 y Prorroga el Funcionamiento de Casinos Municipales; Ley que Fortalece al Servicio de Impuestos Internos, Ley que establece Marco para la Inversión Extranjera Directa; Ley que Perfecciona los Mecanismos De Prevención, Detección, Control, Investigación y Juzgamiento del Delito de Lavado de Activos. Además, se ha realizado la tramitación del Proyecto de ley de Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública y Modernización de la Dirección Nacional del Servicio Civil; las indicaciones al Proyecto de ley que Fortalece la Institucionalidad de la SVS; el Proyecto de ley que Perfecciona la Justicia Tributaria y Aduanera. Es importante destacar que durante el año 2015 el Ministerio dio inicio al proceso de implementación de la Reforma Tributaria, la que vino acompañada de un Proyecto de ley de Simplificación de la misma. Además, se firmaron acuerdos de doble tributación con Argentina, China y República Checa. Asimismo, en el año 2015 se implementó el Mecanismo de Estabilización de los Precios de los Combustibles.

Además, el Ministerio creó la Comisión Nacional de Productividad en el marco de la agenda nacional de productividad. En lo que respecta al ámbito de modernización y fortalecimiento del Estado, se impulsaron proyectos de modernización en el INE y ChileCompra, con financiamiento del BID.

En el marco de las políticas de equidad y protección social impulsadas por el Gobierno, el Ministerio contribuyó a la tramitación y aprobación de la Ley de Inclusión en la Educación, el Inicio de la gratuidad en educación superior, la Ley Ricarte Soto que protege ante enfermedades catastróficas y la eliminación gradual de 5% de descuento de salud para mayores de 65 que cumplan con los requisitos.

Dirección Nacional del Servicio Civil

Hoy Chile es referente internacional de sistema de reclutamiento y selección de altos directivos públicos mediante procesos de concurso competitivos y transparentes, con reglas claras e iguales para todos, basados en el mérito para la selección y en la confianza para el nombramiento. Por ello, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) calificó en su medición 2011-2013 al modelo de empleo público chileno con el mayor Índice de Desarrollo del Servicio Civil (IDSC) entre las 16 naciones de América Latina evaluadas. Hasta 2015, el resultado de la creación del Servicio Civil y de la política pública del Sistema de Alta Dirección Pública (ADP) iniciada en 2003, indica que se ha renovado la gerencia pública. En efecto, de los nombrados en un cargo directivo hasta 2015, 50% no ocupaba antes esa posición y 83% figuraba en los dos primeros lugares de la respectiva nómina propuesta.

Para seguir impulsando la modernización del Estado, el Ministerio de Hacienda en 2015 tramitó con éxito hasta segundo trámite constitucional el proyecto de ley que "Perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil". Con ello, dio cumplimiento decidido al mandato establecido en la "Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y la Política" de la Presidenta de la República, Michelle Bachelet. A mediados de 2015, el Servicio Civil comenzó a prepararse para implementar en 2016 las modificaciones contenidas en la iniciativa legal, basadas en el aprendizaje adquirido en sus trece años de funcionamiento, en las mejores prácticas internacionales, y en las recomendaciones efectuadas por el BID, el Banco Mundial (BM) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

De los 1.278 cargos de ADP, en 2015 el Servicio Civil logró que el 93% fuera provisto o que se iniciara el correspondiente proceso de concurso, registrándose la declaración de desierto en sólo en 8.5% de ellos; asimismo, realizó 44 convocatorias para cargos de primer nivel jerárquico y 399 de segundo. La institución también exhibió avances de 62% en la concursabilidad de jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal, y de 56% en directores de escuelas y liceos municipales. Para el desarrollo de altos directivos, realizó jornadas de inducción para 192 de ellos, y dirigió la impartición de talleres de habilidades directivas y liderazgo para 161.

Con el fin de implementar el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, retroalimentó a 135 instituciones públicas, y en siete regiones del país realizó seminarios de difusión. Asimismo, participó activamente en mesas de trabajo del sector público; administró 6.376 convocatorias que generaron 160 mil postulaciones a través de su Portal de Empleos Públicos; y permitió que 19 ministerios y 65 servicios públicos recibieran a 361 estudiantes de primer ciclo mediante el impulso del Programa *Prácticas Chile*.

En 2016 el Servicio Civil sumará nuevos desafíos. En efecto, además de implementar las reformas legales, liderará la generación de 254 Códigos de Ética Pública comprometidos en la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y en la Política, y colaborará con el Poder Ejecutivo para realizar el XXI Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD).



Rodrigo Valdés Pulido
Ministro de Hacienda

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Civil es una institución pública descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda. Desde su creación en 2003, ha participado activamente en el proceso de profesionalización y mejoramiento de la gestión pública, impulsando y asesorando a servicios, organismos y autoridades de gobierno en materia de Gestión Estratégica de Personas. Su 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 personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos".

Con un presupuesto vigente para 2015 de M\$ 11.431.641, su dotación autorizada ascendió a 132 personas, siendo 82 mujeres y 50 hombres. Para el cumplimiento de su quehacer institucional, cuenta con dos subdirecciones y seis áreas de apoyo. La Subdirección de Alta Dirección Pública, desarrolla e implementa acciones para el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y la selección y reclutamiento en base al mérito de directivos para el sector público. Asimismo, a través de la Subdirección de Desarrollo de las Personas, diseña e implementa acciones y políticas para avanzar hacia una gestión estratégica más eficiente de los recursos humanos de la administración civil del Estado. Asimismo, cuenta con las siguientes áreas de apoyo: División de Gestión y Desarrollo Institucional, División Jurídica y de Asuntos Institucionales, Área de Comunicaciones y Participación Ciudadana, Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública, Unidad de Auditoría Interna y Gabinete de Dirección.

El 2015 el Poder Ejecutivo inició la tramitación del proyecto de ley que "Perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil" en el marco de la "Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y la Política". La iniciativa legal contiene disposiciones de ley orgánica constitucional y de quórum calificado, en noviembre de 2015 la Cámara de Diputados aprobó en particular el proyecto de acuerdo y fue despachado al Senado, donde comenzará a ser conocido en segundo trámite constitucional en marzo de 2016.

Actualmente el Sistema ADP considera 1.278 cargos para ser seleccionados, de los cuales el 93% había sido provisto o se encontraba en proceso de concurso. Conforme a ello, en 2015 se efectuaron 443 convocatorias, correspondiendo 44 al primer nivel jerárquico y 399 de segundo; se enviaron 467 nóminas a la autoridad facultada para el nombramiento respectivo; y sólo 8.5% de los concursos fue declarado desierto por el Consejo ADP o por los comités de selección.

El Servicio Civil participa directa e indirectamente a lo largo del país en la selección de cerca de tres mil 172 directores de escuelas y liceos municipales y 294 jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM). En 2015, se realizaron 54 convocatorias para jefes de DAEM, lo que significa un avance de 62%, y 595 para directores de la educación pública, lo que representa una evolución de 54%.

Referente al desarrollo de los Altos Directivos Públicos, la institución realizó 25 jornadas de inducción en las que participaron 192 personas; 4 talleres de habilidades directivas y liderazgo, contando con la asistencia de 161 directivos de primer y segundo nivel jerárquico.

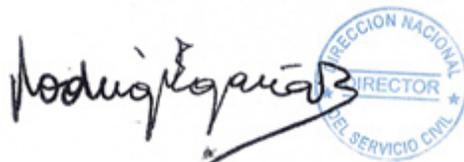
Para perfeccionar la Gestión de Personas en la Administración Civil del Estado, en 2015 la institución lideró la implementación y seguimiento del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, dictado en enero por la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, éste permitió que el Servicio Civil registrara 169 Planes Trienales 2015-2018 de los Servicio Públicos, a partir de un proceso de difusión y asistencia técnica que se desplegó en regiones entre junio y noviembre, en siete capitales regionales del país. Finalmente, para analizar las oportunidades y desafíos que plantea el Instructivo Presidencial, en octubre se efectuó el 8° Encuentro Anual de Personas del Sector Público, concitando el interés de más de 300 funcionarios públicos participantes. Complementariamente a la difusión realizada con los Servicios Públicos se realizaron 33 talleres - a nivel central y en regiones - a dirigentes gremiales, con asistencia de 1.686 personas.

En materia de Empleos Público, el Portal www.empleospublicos.cl que administra el Servicio, difundió ofertas laborales de 171 servicios que abrieron 6.376 convocatorias, y registró más de 160 mil postulaciones.

El Programa Prácticas Chile dio la bienvenida a 361 estudiantes que desarrollarán sus prácticas profesionales en 19 ministerios y 65 servicios públicos de todas las regiones del país. Asimismo, la cuarta convocatoria para concurso nacional de innovación pública Funciona! Desafío Innovación, premió a la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), la Comisión Nacional de Energía (CNE) y la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo y el Premio Anual de Excelencia Institucional concluyó con 33 instituciones postulantes, resultando galardonados el Parque Metropolitano de Santiago (PARQUEMET), el Instituto de Previsión Social (IPS) y el Servicio de Registro Civil e Identificación.

La Agenda de Cooperación Internacional incluyó la realización del curso internacional “Sistema de Alta Dirección Pública y la experiencia chilena” realizado en conjunto con el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) y la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID). Asimismo, profundizando la relación de cooperación de Chile con la región para impulsar las alianzas regionales y mantener su liderazgo en modernización del Estado, 21 países dieron su respaldo unánime a Chile para ser sede del XXI Congreso Internacional de 2016.

La gestión de 2016 se enmarca en la preparación del Servicio Civil para la futura aprobación de la nueva legislación que perfeccionará el sistema de ADP y fortalecerá al Servicio Civil. Se trata de un año en el que se conjugarán el inédito despliegue de recursos humanos y logísticos que implica seleccionar a los facilitadores de cabildos ciudadanos para el Proceso Constituyente; la función de realizar 230 concursos de ADP; continuar la implementación del Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales; liderar la generación de 254 Códigos de Ética Pública instruidos por el Ministro de Hacienda y colaborar con el Poder Ejecutivo para realizar el XXI Congreso Internacional del CLAD en Chile.



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

3. Resultados de la Gestión año 2015

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, las 56 medidas, mensajes presidenciales del 21 de mayo y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio.

3.1.1. Sistema de Alta Dirección Pública (ADP).

A diciembre de 2015 el sistema considera 1.278 cargos, de los cuales 956 corresponden a cargos adscritos y 322 a no adscritos. De estos últimos 197 corresponden a cargos de Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal¹ (DAEM).

Del total de 1.278 cargos, al año 2015 han sido provistos o se encuentran en proceso de concurso, 1.184 cargos: 904 adscritos y 280 no adscritos (197 DAEM), lo que representa un 93% de cobertura del total de cargos.

De estos 1.184 cargos concursados, 1.078 cuentan con al menos un nombramiento a través de la ADP y 106 están en proceso de concurso. Los cargos pendientes de concurso actualmente son 94.

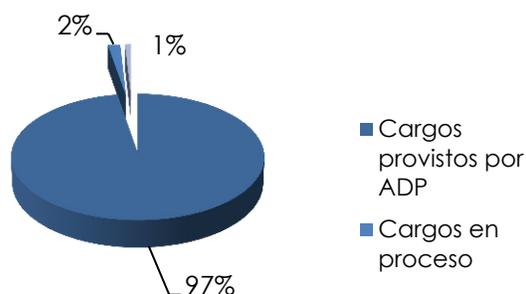
Tabla N°1: Provisión de cargos Sistema Alta Dirección Pública.

Nivel	Total Cargos ADP		Cargos que han sido provistos		Cargos en proceso		Avance ADP (provisos y en proceso)		Cargos por concursar	
I Nivel	111	100%	108	97%	2	2%	110	99%	1	1%
II Nivel	845	100%	739	87%	55	7%	794	94%	51	6%
No adscritos I Nivel	106	100%	93	88%	10	9%	103	97%	3	3%
No adscritos II Nivel	216	100%	138	64%	39	18%	177	82%	39	18%
TOTAL SADP	1278	100%	1078	84%	106	8%	1184	93%	94	7%

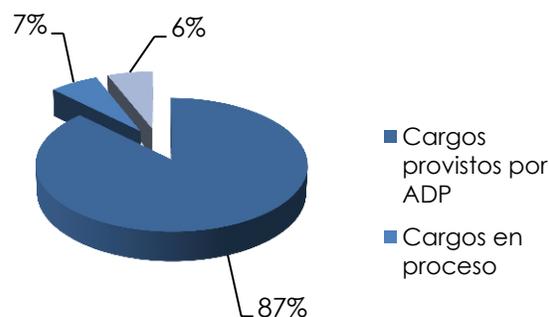
¹ La Ley 20.501 establece el inicio de concursos de Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) con más 1.200 matrículas a partir del 26 de febrero de 2011.

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

Distribución de cargos de I Nivel Adscritos, según estado de avance en ADP



Distribución de cargos de II Nivel Adscritos, según estado de avance en ADP



A diciembre de 2015 el 50% de los nombrados en cargos adscritos no era titular del cargo, lo que refleja la renovación de los directivos del Estado. La tasa de postulaciones de mujeres a cargos adscritos es de 18% y se ha mantenido la participación de la mujer en la gerencia pública, registrando un 28% de nombramientos en el sistema, lo que contrasta con la participación de la mujer en la gerencia privada, que según diversos estudios, es de aproximadamente un 15%.

Tramitación y aprobación del proyecto de ley que perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil (Ley N° 19.882). En 1 de julio de 2015 el proyecto de ley inició tramitación legislativa en la H. Cámara de Diputados, sin urgencia. Se destinaron 11 sesiones al análisis del proyecto y aprobó la idea de legislar el 19 de agosto, el proyecto se despachó de la Comisión el 20 de octubre y la Sala aprobó el 4 de noviembre. El Ejecutivo formuló 3 paquetes de indicaciones, recogiendo propuestas formuladas por los parlamentarios, por el Consejo ADP y por la Asociación de Funcionarios del Servicio Civil. Actualmente el proyecto de ley se encuentra en El Senado, el cual dio cuenta de él el 10 de noviembre, remitiéndolo a su Comisión de Hacienda.

Posicionamiento y apoyo al reclutamiento de la Alta Dirección Pública. La campaña de difusión y apoyo al reclutamiento a cargos del Sistema ADP, tuvo una duración de 21 días y contempló un plan de medios con radios nacionales y regionales, medios electrónicos y redes sociales o profesionales como Facebook, LinkedIn, Google Search y Google Display, alcanzando un total de 44.863 clicks. La versión 2015 dio especial énfasis a potenciar y aumentar el valor de la marca Alta Dirección Pública en la opinión pública, especialmente, en los líderes de opinión. La campaña consideró recursos por M\$23.850.

Conjuntamente a ello, se realizó la campaña de apoyo a los concursos de Directores de Escuelas y Liceos Municipales, la que consideró un plan de medios radial a nivel nacional con las siguientes emisoras: Cooperativa, Universidad de Chile, Infinita, Bío-Bío, FM DOS, ADN, Concierto y regional con emisoras a lo largo de todo el país. Respecto a los medios electrónicos, se consideraron

portales de emisoras radiales, LinkedIn y diarios electrónicos. La campaña buscó aumentar las postulaciones, mostrando un aumento de 163%, pasando de 1.204 postulaciones en 2014 a 3.162 en 2015.

Asimismo, se han firmado 193 convenios con Municipios y Corporaciones de Educación para la utilización del Portal Directores para Chile, registrándose más de 25.000 postulaciones en línea, lo que unido a diversas acciones ha permitido aumentar el interés de profesionales con las capacidades necesarias tanto del sector público como privados en postular a cargos concursados a través del Sistema ADP.

Funcionamiento del Comité Consultivo del Servicio Civil y Consejo de la Sociedad Civil. Estos dos organismos de participación, funcionan en una sola instancia, integrado por representantes del mundo social de manera permanente. El Consejo durante el año 2015 abordó las siguientes temáticas en 5 sesiones: Nuevo modelo de trabajo Subdirección Desarrollo de las Personas y Programa Practicas Chile, Cuenta Pública Servicio Civil 2014, Proyecto de Ley que fortalece al Servicio Civil y perfecciona Sistema ADP, experiencias internacionales sobre servicios civiles y alta dirección pública y orientaciones para la construcción de códigos de ética.

Fortalecimiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos. Se realizaron 14 jornadas de inducción para los ADP de I nivel jerárquico en la Región Metropolitana y 11 jornadas para los ADP de II nivel en la RM y 7 regiones del país (Valparaíso, Maule, O'Higgins, Bío-Bío, Coquimbo, Antofagasta y La Araucanía), con la asistencia de 192 directivos, estas tuvieron como objetivo principal, posicionarlos y orientarlos en temáticas respecto de su rol como directivo público, en los lineamientos y énfasis gubernamentales, información de interés del Sistema de ADP (derechos, deberes, condiciones legales, etc.) y de la gestión de personas en el Estado.

Conjuntamente a ello se realizaron 4 talleres de habilidades directivas y liderazgo en las temáticas de: relaciones laborales, equipos de alto desempeño, comunicación estratégica y coherencia y manejo de crisis y contingencias, con la asistencia de 161 directivos de I y II nivel jerárquico.

Gestión de la Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública. En su rol de soporte, facilitación, asistencia técnica y administrativa al Consejo de Alta Dirección Pública, se prepararon los antecedentes, citaciones, tablas y cuentas de un total de 93 sesiones de este cuerpo colegiado. Se certificaron los perfiles, el nombramiento de Profesionales Expertos y la conformación de nóminas de los 443 concursos publicados durante el año 2014. Conjuntamente a ello, se efectuó el seguimiento legislativo de proyectos vinculados al Sistema y colaboró con el Ministerio de Hacienda en la tramitación del proyecto de ley que perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, preparando material para la discusión legislativa y las diferentes presentaciones realizadas por el Director del Servicio ante la Comisión de Hacienda de la H. Cámara de Diputados.

Finalmente, esta unidad en conjunto con el Área de Estudios del Servicio, coordinó la participación de panelistas internacionales en el Seminario Internacional del Sistema ADP, realizado en el mes de septiembre de 2015, así como también la publicación "Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile: Una mirada comparada", entregada en dicha actividad.

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

Implementación Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. El Servicio Civil en función del seguimiento del cumplimiento del Instructivo Presidencial, cuyo objetivo final es garantizar a los ciudadanos y ciudadanas el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, desarrolló durante el año 2015 una agenda de trabajo que consideró como ejes centrales de su gestión; i) La difusión a nivel central y regional, estableciendo 23 Agendas Sectoriales de trabajo y realizando 7 Seminarios Regionales en Valparaíso, Maule, O'Higgins, Bío-Bío, Coquimbo, Antofagasta y La Araucanía, ii) La coordinación con Ministerios y Servicios, realizando 26 retroalimentaciones sectoriales y iii) La asesoría para la formulación de los Planes Trienales 2015-2018, recepcionado 169 Planes y elaborando 135 informes de retroalimentación por Servicios.

El Programa Prácticas Chile, administrado por primera vez en sus tres convocatorias anuales por el Servicio Civil, que ofrece a estudiantes universitarios, nacionales y extranjeros la oportunidad de realizar sus prácticas profesionales en ministerios y servicios públicos del país, recibió más de 5 mil postulaciones. El proceso dio la bienvenida a 361 estudiantes que desarrollarán sus prácticas profesionales en 19 Ministerios y 65 servicios públicos en todas las regiones del país.

El concurso Funciona! Desafío Innovación, realizó su cuarta convocatoria, finalizando su proceso de postulación con un total de 136 iniciativas postuladas, las que involucraron la participación de 74 servicios públicos. Los ganadores de esta versión del concurso que reconoce iniciativas de innovación, creatividad y mejora de la gestión y la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía, fueron la Junta Nacional de Jardines Infantiles, JUNJI, la Comisión Nacional de Energía, CNE y la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, quienes obtuvieron respectivamente el primero, segundo y tercer lugar del concurso. Los equipos profesionales realizaron con gran éxito sus pasantías en instituciones de Japón, Canadá y Colombia en materias de interés institucional.

Se estima que en el mes de marzo de 2016 concluirá la fase de evaluación del jurado, integrado por los Subsecretarios de Hacienda, Trabajo, SEGPRES, el Director del Servicio Civil y el Gerente Innova de CORFO. Mediante este concurso, el Gobierno de Chile, con la presentación de iniciativas finalistas.

En materia de Relaciones Laborales, se realizó una contribución permanente desde las mesas de trabajo del sector público, en conjunto con la ANEF, realizando un seguimiento periódico de sus acuerdos y coordinando la mesa de Género y Código de Buenas Prácticas Laborales. En materia de formación conjunta para directivos y dirigentes gremiales, se realizaron 2 Programas de Capacitación- Formación para jefaturas en habilidades para la gestión de las relaciones laborales en el Ministerio de Obras Públicas (MOP) y en el Ministerio de Educación, con la participación de 32 jefaturas y un curso de formación para directivas de Asociaciones de Funcionarios del MOP.

En el marco del desarrollo de estrategias de prevención e intervención de ambientes laborales y riesgo psicosocial, se conformó la mesa de trabajo participativa con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), el Ministerio de Salud (MINSAL),

la Universidad de Chile, la Universidad Diego Portales, la Asociación de Empleados Fiscales (ANEF) y el Servicio Civil; de Ambientes Laborales y Riesgo Psicosocial, la que impulsó la jornada “Calidad del Empleo Público y Salud de los Trabajadores /as”, la que contó con la participación de 160 asistentes.

Finalmente, en materia de difusión del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales, se realizaron 33 talleres - a nivel central y en regiones - a dirigentes gremiales, con asistencia de 1.686 personas.

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

3.2.1. Sistema de Alta Dirección Pública (ADP).

En 2015 se efectuaron 443 convocatorias (44 de I nivel y 399 de II nivel), se enviaron 467 nóminas a la autoridad facultada para el nombramiento. La ejecución presupuestaria durante el año 2015 correspondiente al pago a consultoras externas especializadas en selección y búsqueda de postulantes fue de M\$ 3.752.465 y en lo que respecta a publicaciones en diarios de circulación nacional y regional de M\$ 386.329.

Respecto a los concursos declarados desiertos, tanto por el Consejo ADP o por los Comités de Selección; el porcentaje fue de un 8%.

En 2015 la tasa de postulantes por concurso disminuyó un 14% en el I Nivel y un 3% en el II Nivel, con respecto al año 2014. Esto se debe a la mayor cantidad de concursos de II Nivel para el período.

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

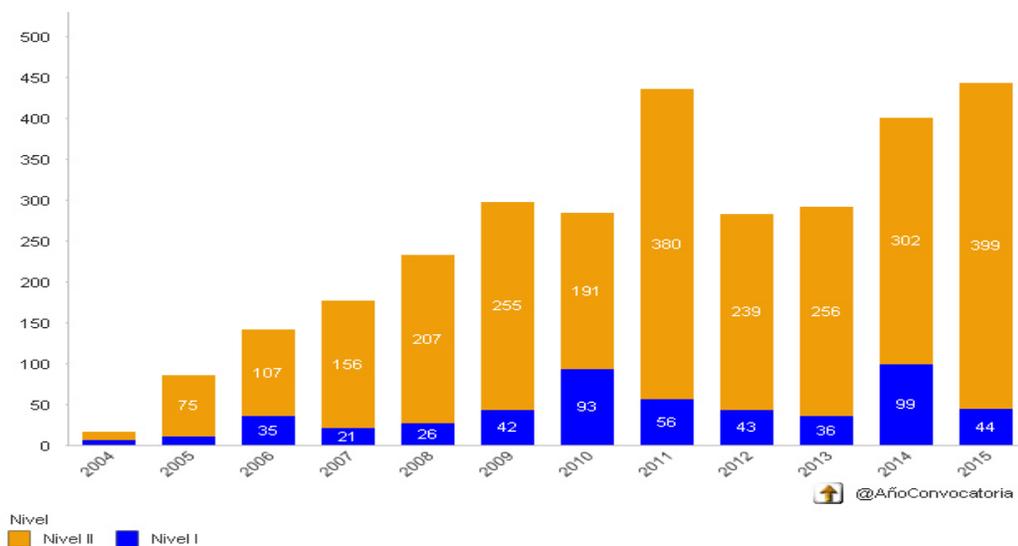
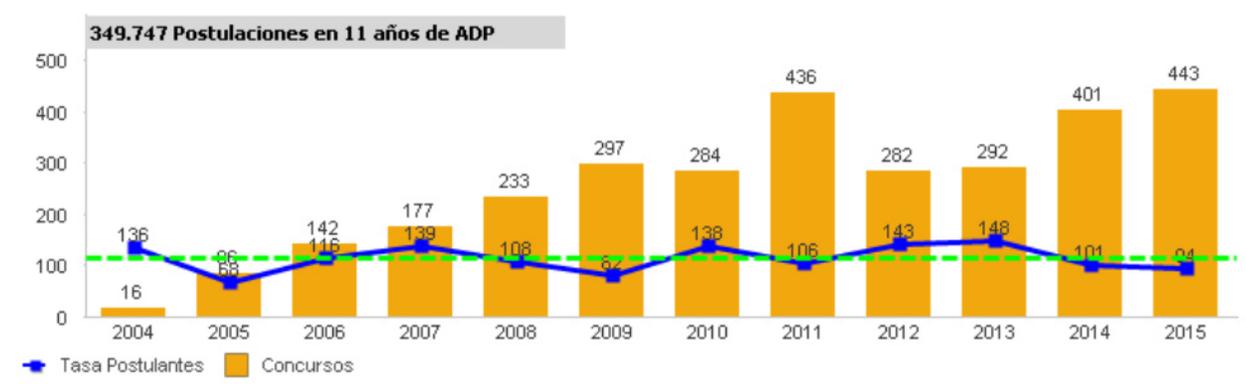


Gráfico N° 4: Postulaciones Promedio Concursos Publicados



Respecto a los tiempos asociados a los concursos ² adscritos al Sistema ADP, la duración promedio de éstos - desde la convocatoria al envío de la nómina - fue de 77 días para el I Nivel y 70 días para el II Nivel, respecto de los concursos no adscritos, los días promedio fueron de 71 para concursos de I Nivel y 73 días para concursos de II Nivel. Respecto al año 2014, la duración promedio de los concursos adscritos de I nivel fue de 89 días, mientras que los de II Nivel demoraron en promedio 85 días, los concursos no adscritos al sistema tuvieron un promedio de 86 y 69 días para I y II nivel respectivamente. Los tiempos de los concursos adscritos disminuyeron respecto al año anterior, mientras que los de los concursos no adscritos aumentaron, todo en el marco de la mantención de la calidad de los procesos y el respeto a los plazos establecidos en el convenio marco con las consultoras evaluadoras, Ministerios y Servicios.

Jornadas de fortalecimiento de los integrantes del Comité de Selección (Representantes de Ministerio y Servicio y Profesional Experto) y Empresas Consultoras en los procedimientos de reclutamiento y selección ADP. Con el objeto de fortalecer el funcionamiento de los comités de selección, la División Jurídica del Servicio en conjunto con la Subdirección de Alta Dirección Pública desarrollaron 9 Clínicas Jurídicas en materias regulatorias del Sistema de Alta Dirección Pública y dos jornadas; en el mes de junio y noviembre a los Representantes de Servicio y Ministerios, con el objeto de mantenerlos informados respecto de las mejoras y/o variaciones que afecten el desarrollo de estos concursos.

Ley N° 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación. El sistema de selección para los cargos de Jefes DAEM (con matrícula mayor y menor a 1.200 alumnos), evidencia un avance del 62% respecto de los 294 cargos que deben ser provistos, esta cifra en función de los nombramientos y las convocatorias que se encontraban en proceso durante el 2015. Respecto a los nombramientos, tenemos 144 nominaciones que representan un 49% del total.

² Se excluyen de la medición del período los días correspondientes al mes de febrero y de las ampliaciones de convocatoria.

En lo que respecta a los concursos de Directores de Escuelas y Liceos Municipales – donde la participación de la ADP es indirecta –, se evidencia un avance del 54% respecto de los 3.172 cargos que deben ser provistos, esta cifra en función de los nombramientos y las convocatorias que se encontraban en proceso durante el 2015. Respecto a los nombramientos, se observó un total de 1.739 nominaciones, lo que representa un 44% del total, con impacto en el 59% de la matrícula escolar.

Respecto de la planificación efectuada el año 2014, la realización de concursos DEEM estuvo por debajo de lo proyectado, realizándose 595 concursos de 1.000 proyectados, en el caso de los Jefes DAEM, se realizaron 54 concursos, 4 menos de los 85 proyectados.

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

Finalmente destacar que el portal web Directores para Chile registró a diciembre de 2015 un total de 6.296 usuarios, el doble del año anterior y un total de 25.102 postulaciones en línea.

Se realizó el Seminario Internacional de Alta Dirección Pública “Aprendizajes del proyecto de Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública”. El seminario organizado por quinto año consecutivo, tuvo el 2015 el objetivo de difundir los resultados del proyecto que el Servicio Civil ejecuta con financiamiento del Banco Mundial, registrando una asistencia de más de 400 personas reunió a expertos nacionales y extranjeros a reflexionar en diferentes ámbitos del Sistema ADP, entre ellos, se contó con la presencia de Svetlana Prokurovska, especialista en sector público para América Latina del Banco Mundial; Valerie Mollard, jefa de la unidad a cargo de selección de Altos Directivos Públicos de Bélgica; Conrado Ramos, profesor e investigador del Instituto de Ciencia Política de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República de Uruguay; Marjo Knapen, asesor senior en políticas del Sistema de Alta Dirección Pública de los Países Bajos y Simon Claydon, quien lidera la reforma del Servicio Civil británico. En el encuentro se dieron a conocer los resultados de los estudios en los ámbitos de reclutamiento y selección, compensaciones y formación y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

Ejecución 2015 del Proyecto Banco Mundial “Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública”, contempló la realización del Seminario anteriormente descrito, como parte de las actividades de difusión del proyecto, se concluyó la consultoría “Estudio Experiencia Internacional Sistemas de Reclutamiento y Selección ADP”, el desarrollo del Software del nuevo sistema de gestión de concursos ADP y sus correspondientes pruebas de estrés y seguridad, lo que nos permitirá modernizar nuestra plataforma y garantizar una mayor eficiencia y transparencia en los procesos concursales.

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

Durante el año 2015 la Subdirección de Desarrollo de las Personas desplegó el nuevo modelo de trabajo en función de la programación gubernamental y los compromisos referentes al empleo público en el período.

Modernización y Gestión Estratégica de Recursos Humanos. En el mes de octubre, cerca de 300 personas participaron del *VIII Encuentro Anual de Personas del Sector Público*. Dirigido a coordinadores sectoriales del Instructivo Presidencial y a profesionales de las áreas de gestión de personas de los Servicios Públicos, se abordó la implementación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales; las oportunidades y desafíos que en gestión de personas plantea; las estrategias, prácticas y liderazgos requeridos; así como la inteligencia colectiva que implica desarrollar en las instituciones públicas.

En cuanto a la difusión y transparencia de la oferta de empleos en el Estado que realizan los servicios públicos, el año 2015 el *portal www.empleospublicos.cl* difundió ofertas laborales de 171 servicios, registrando un total de 160.152 postulaciones, difundiendo 6.376 convocatorias, tanto en la modalidad postulación en línea, como difusión.

Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público. Se concluyó con éxito la décimo primera convocatoria y otorgamiento del *Premio Anual de Excelencia Institucional*. La versión 2015 reconoció al Parque Metropolitano de Santiago, el Instituto de Previsión Social y el Servicio de Registro Civil e Identificación. En esta versión, 33 instituciones postularon al galardón y 12 de ellas pasaron a la etapa final, donde debieron exponer ante el jurado integrado por la Subsecretaria General de la Presidencia; el Subsecretario del Trabajo; el Presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales ANEF; el Director Nacional del Servicio Civil y el Subdirector de Desarrollo de las Personas del Servicio Civil. Este premio, creado por la ley del Nuevo Trato Laboral, busca reconocer la calidad del trabajo que realizan los servicios y funcionarios públicos de nuestro país y contribuir a instalar una cultura de excelencia.

En cuanto a gestión del desempeño, cumpliendo con la programación para el 2015, se asesoró a 102 servicios para la realización de la *evaluación de aplicabilidad/transferencia de la capacitación* durante el año, para lo cual se puso en práctica la metodología propuesta por el Servicio Civil, aplicada a una actividad escogida por cada servicio.

Respecto de la medición de la transferencia de la capacitación en el marco del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG). El Servicio Civil como parte de la Red de Expertos del PMG, prestó asistencia técnica, monitoreó y evaluó a 143 instituciones que suscriben el incentivo.

3.2.3. Desarrollo Institucional

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

Ejecución del Plan de Desarrollo Tecnológico 2014-2018 del Servicio Civil. El plan consideró la ejecución de los siguientes proyectos tecnológicos:

- Mejoras al Sistema de Gestión Consultoras procesos de selección Educación.
- Desarrollo Software sistema de gestión concursos ADP (Antares 2.0).
- Integración y mejoramiento Portal Empleos Públicos.
- Sistema de gestión documental (Cero Papel).
- Mejoramiento de la plataforma del sistema de capacitación del sector público (Sispubli 2.0)
- Sistema de simulación de remuneración de ADP.
- Sistema de Gestión de Personas y Remuneraciones.
- Sistema de evaluación consultoras Convenio Marco RRHH.
- Sistema de compras y presupuesto.
- Mejoramiento del sistema seguimiento del ciclo de vida de los ADP.
- Contratación de servicio en la nube.
- Migración del sistema para el programa Prácticas Chile.

Implementación de un Sistema de Gestión de la Innovación del Servicio Civil, la iniciativa desarrollada con la asistencia y el acompañamiento del Centro de Sistemas Públicos (CSP) de la Universidad de Chile, en el marco del concurso de Innovación del Sector Público de CORFO que ganó el Servicio Civil el año 2014, se planteó como objetivo fortalecer las potencialidades innovadoras de los funcionarios públicos, y dotar al Servicio de un conjunto de herramientas y prácticas que propicien la generación e implementación de iniciativas innovadoras que generen valor público. El proceso consideró la creación y funcionamiento de 4 comunidades de innovación al interior del Servicio, las que generaron proyectos en los ámbitos de; Mística, Liderazgo, Comunicaciones e Integración.

3.2.4. Cooperación Internacional.

Cursos de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP) del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). A través del Aula Virtual, en modalidad presencial y semipresencial, se realizaron 2 cursos a través del Aula Virtual, en modalidad presencial y semipresencial, de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP) del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), el primero “Gestión del Desempeño Individual en Instituciones Públicas”, en el mes de noviembre con la presencia de 21 participantes y el segundo “Sistema de Alta Dirección Pública: experiencia chilena”, en el mes de diciembre, con la asistencia de 18 participantes, funcionarios públicos provenientes de Paraguay, Guatemala, Colombia, Uruguay, Brasil, República Dominicana, México, Argentina, Panamá y Chile.

Programa “Transparency and Good Practices in Public Sector Management”. En el marco del convenio de cooperación bilateral entre Singapur y Chile y en conjunto con la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID), se desarrolló el programa de formación para 21 altos directivos públicos de países de la Organización de la Comunidad del Caribe (CARICOM), asistieron representantes de Guyana, Belice, Granada, Dominica y Barbados, para conocer la experiencia de ambos países en materias de gobernanza nacional, reforma del sector público,

innovación en el diseño, prestación de los servicios del Estado, procesos financieros y presupuestarios transparentes, y gestión de recursos humanos y desarrollo en el servicio público.

Programa de cooperación con la Secretaría de la Función Pública de Paraguay. Enmarcada en el proyecto de cooperación triangular Estados Unidos, Chile y Paraguay y con el fin de consolidar las capacidades de la Secretaría de la Función Pública (SPF) de Paraguay, el Servicio Civil proporcionó asesoría técnica durante al año 2015 en temas relativos a capacitación y formación, gestión y liderazgo efectivo de la alta gerencia en gestión de personas, evaluación del desempeño y concursabilidad. Las dos misiones realizadas al país, incluyeron la revisión de documentación técnica, entrega de observaciones, exposiciones de la experiencia chilena y la participación en un seminario organizado el organismo homólogo.

Asistencia Técnica al Servicio Civil de Costa Rica. La cooperación con la institución costarricense tuvo por objetivo desarrollar estrategias, herramientas e instrumentos que coadyuven al fortalecimiento del régimen de Servicio Civil de dicho país, para la mejora de la gestión pública, específicamente, respecto del fortalecimiento del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, mediante la aplicación de metodologías y modelos estratégicos en desarrollo de personas.

Finalmente, durante el año 2015, tanto profesionales como directivos del Servicio Civil participaron en diferentes instancias formativas fuera de Chile, dictando y asistiendo a cursos y seminarios en materias de dirección y empleo público, entre los que podemos destacar:

- **Curso “Good Governance in an Increasingly Complex World”.** El curso buscó compartir experiencias sobre gobernabilidad y transparencia con representantes gubernamentales de los países miembros de Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN), transmitiendo una visión general de las experiencias de Chile y Singapur en buen gobierno y administración pública, acceso a la información, y transparencia entre otros.
- **Seminario “CARICAD – CLAD Ministerial Symposium The Public Service as a Mechanism for strengthening public administration building bridges of solidarity and cooperation”,** curso realizado en Trinidad y Tobago sobre las experiencias de los países de Iberoamérica que han implementado/están implementado la Carta Iberoamericana de la Función Pública (CIFP).
- **Seminario “Profesionalización en el Servicio Público para la ciudad de México”.** Organizado por la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal, contó con la participación del Servicio Civil a través de la dictación de diversas presentaciones y participación en mesas de trabajo, en las que se abordaron contenidos relativos a procesos de Ingreso, reclutamiento y selección, concursos y carrera funcionaria entre otros.
- **Foro sobre el rol de la función pública en Paraguay,** en la instancia se abordan temas como la “Dotación Óptima de Personas en la función pública”, “La experiencia de Chile en concursos públicos para la selección de personas para la Alta Gerencia” y “Buenas Prácticas Laborales, Condiciones de Trabajo y Equidad de Género”.

- **XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**, realizado en Lima – Perú, con ponencias relativas al rol y los avances del Sistema de Alta Dirección Pública y la gestión de personas en los instituciones del Estado.
- **Seminario “Public Employment and Management: Independence of the Civil Service Kazakhstan”**, la actividad organizada por la OCDE contó con la participación del Servicio para mostrar la experiencia chilena en la implementación de la política de profesionalización de los directivos públicos del país, a través de la instalación del Sistema de Alta Dirección Pública y otras herramientas en el marco de la modernización de la gestión de las instituciones del Estado.
- **Programa Iberoamericano de Formación Técnica Especializada, PIFTE**. Creado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), el PIFTE invita al Servicio Civil a exponer su experiencia sobre el Empleo Público en Chile, en Cartagena de Indias, Colombia, en el marco de la preparación de dicho país para su entrada a la OCDE.

4. Desafíos para el año 2016

Aprobación del proyecto de ley que perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil e implementación de la nueva norma. Se espera que la iniciativa apruebe el segundo trámite constitucional hacia fines del primer semestre.

Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado en plena aplicación. Informe de implementación a la Presidenta y Ministro de Hacienda y procedimientos obligatorios informados.

Concursabilidad Sistema de Alta Dirección Pública. Se proyecta la realización de 230 concursos (I nivel y II nivel), lo que implica responder en calidad y oportunidad a los procesos de selección requeridos por la autoridad facultada para el nombramiento.

Concursabilidad Ley N° 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación. Se espera convocar 800 nuevos concursos para cargos de Directores de Escuelas y Liceos Municipales y 40 nuevos concursos para los cargos de jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal. Se trabajará en el reforzamiento de la alianza con los municipios para acelerar la concursabilidad y aportar al diseño de la nueva institucionalidad para la educación pública.

Desarrollo de acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios. Desarrollo de instancias formativas para funcionarios y directivas de asociaciones de funcionarios y reforzará la difusión Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales a los gremios.

Proyecto de Innovación institucional terminado y en proceso de institucionalización. Se proyecta la puesta en marcha de ciclo de innovación en el Servicio Civil, incorporándolo a la gestión institucional.

Implementación de Códigos de Ética en el marco de la Agenda de Probidad y Transparencia. Se desarrollarán talleres de capacitación para los Jefes de División Jurídica y de Gestión de Personas de las instituciones que deben suscribir Códigos de Ética y pondrá a disposición de las instituciones públicas las instrucciones para la implementación.

Organización del XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. El Servicio Civil participará en la coordinación ejecutiva del evento junto al Ministerio Secretaría General de la Presidencia con sede en Santiago de Chile a realizarse en el mes de noviembre del año 2016.

Selección de facilitadores para el desarrollo de los Cabildos Ciudadanos para Proceso Constituyente. El Servicio Civil brindará asesoría técnica en materia de procesos de reclutamiento y selección para llevar a cabo el proceso de selección de 216 Facilitadores de los Cabildos Ciudadanos, velando por el resguardo y aplicación de los principios de mérito, idoneidad y transparencia.

Implementación del Protocolo de trabajo Dirección – AFUSEC para el fortalecimiento del Servicio Civil. Donde se constituirán 8 mesas de trabajo, para abordar temáticas relevantes de la gestión del Servicio con una mirada transversal y representativa.

Puesta en marcha del Modelo de Desarrollo de Directivos Públicos. Focalizando sus actividades en los siguientes ejes que potencien la generación de valor público: liderazgo individual y de equipo, red y aprendizaje colectivo y construcción de relaciones confiables.

Diseñar e implementar proyecto de Sistema de Formación para el Liderazgo Público. Con el objetivo de contribuir a la formación de liderazgos de los actuales y futuros directivos/as del estado.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos.
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno.
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2014
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional.
- Anexo 10: Premios y Reconocimientos Institucionales.

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Tipo de norma	Número	Nombre/Título	¿Publicado en el Diario Oficial? (Sí/No)	Fecha de Publicación (dd/mm/aaaa)
Ley	18575	Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado	SI	05/12/1986
Ley	19880	Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración Pública del Estado	SI	29/05/2003
Ley	19882	Título III De la Dirección Nacional del Servicio Civil.	SI	23/06/2003
Ley	19882	Título VI Del Sistema de Alta Dirección Pública.	SI	23/06/2003
Ley	19882	Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos.	SI	23/06/2003
D.F.L.	26	Establece Plantas de Personal y Régimen de Remuneraciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil.	SI	30/10/2003
Decreto Supremo	382	Establece Reglamento del Registro de Consultores Especializados.	SI	23/08/2004
Decreto Supremo	1029	Aprueba Reglamento del Comité Consultivo establecido en el Artículo 5°, inciso segundo y tercero, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Título III de la Ley N° 19882.	SI	14/11/2005
Decreto Supremo	859	Aprueba Reglamento del Consejo de Alta Dirección Pública establecido en la Ley N° 19882.	SI	12/12/2005
Decreto Supremo	1580	Aprueba Reglamento que regula formulación y funcionamiento de los convenios de desempeño para los Altos Directivos Públicos establecidos en el párrafo 5° del Título VI de la Ley N° 19882.	SI	20/03/2006
Decreto Supremo	88	Establece Nuevo Reglamento del Premio Anual por Excelencia Institucional, del artículo sexto de la Ley N° 19.882.	SI	13/03/2007
Ley	20212	Modifica Leyes N° 19553, N° 19882, y otros cuerpos legales, con el objeto de incentivar el desempeño de funcionarios públicos.	SI	29/08/2007

Tipo de norma	Número	Nombre/Título	¿Publicado en el Diario Oficial? (Sí/No)	Fecha de Publicación (dd/mm/aaaa)
Ley	20261	Crea Examen Único Nacional de conocimientos de Medicina e incorpora cargos que indica al Sistema de Alta Dirección Pública y modifica Ley N° 19664.	SI	19/04/2008
Instructivo Presidencial	007	Instructivo Presidencial sobre el Adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.	NO	02/11/2010
Decreto Supremo	1252	Establece Reglamento del para el Programa de Becas de 400 becas concursables que establece el artículo cuarto de la Ley N° 19882.	SI	30/04/2011
Instructivo Presidencial	001	Sobre el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública	NO	10/04/2013

- Misión Institucional

Fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.
2	Contribuir al diseño e implementación de la modernización del empleo público, a través del desarrollo de políticas y prácticas de gestión de personas en la Administración Civil del Estado.
3	Fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública, a nivel central, regional y municipal.
4	Contribuir al fortalecimiento de las relaciones que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios, a través del establecimiento de una agenda de trabajo en materias relacionadas al empleo público.
5	Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.

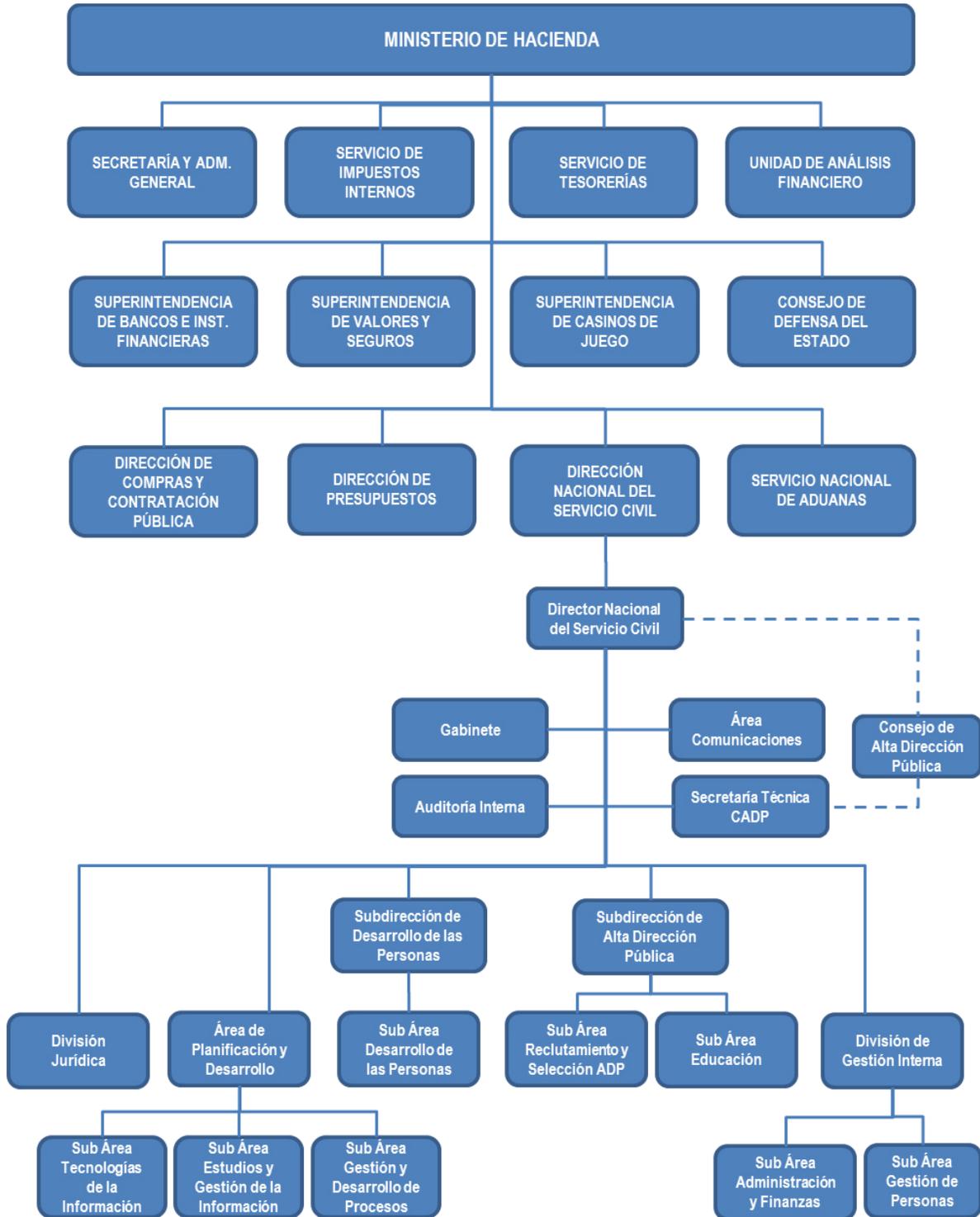
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.	2
2	Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.	2
3	Acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios.	4
4	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	3
5	Acciones de fortalecimiento institucional en materias de empleo, innovación y calidad de vida.	2,5
6	Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.	1

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

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

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



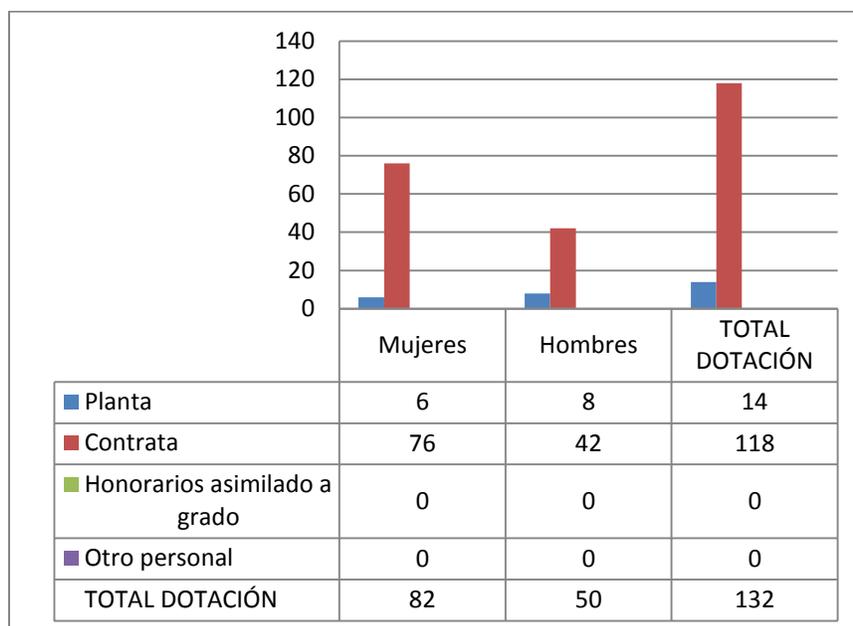
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional	Rodrigo Egaña Baraona
Jefa Gabinete Director	Katherine Ross Silva
Subdirector de Alta Dirección Pública	Basilios Peftouloglou Gattas
Subdirector de Desarrollo de las Personas	Pedro Guerra Loins
Jefe de División de Gestión y Desarrollo Institucional	Juan Ignacio Bravo Álvarez
Jefe División Jurídica	Francisco Silva Durán
Jefe Área de Comunicaciones	Patricia Sau Villanueva
Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública	Mariana George-Nascimento Avendaño

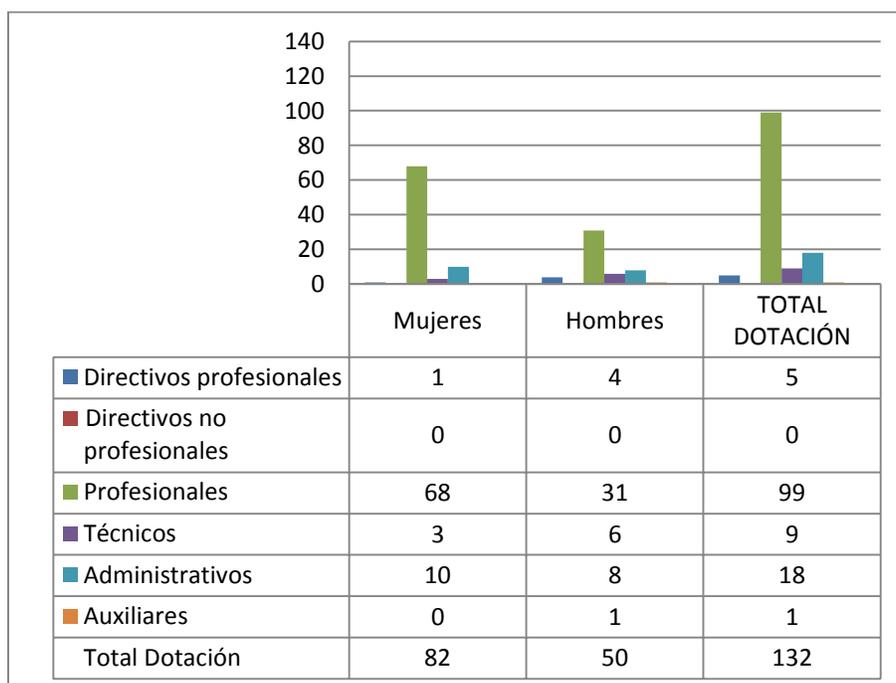
Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

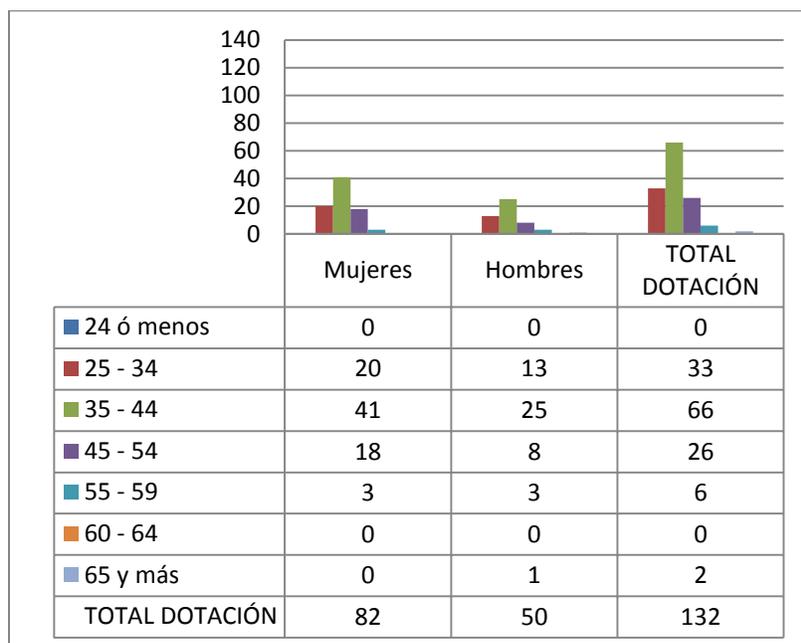
Dotación Efectiva año 2015 por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



Dotación Efectiva año 2015 por Estamento (mujeres y hombres)

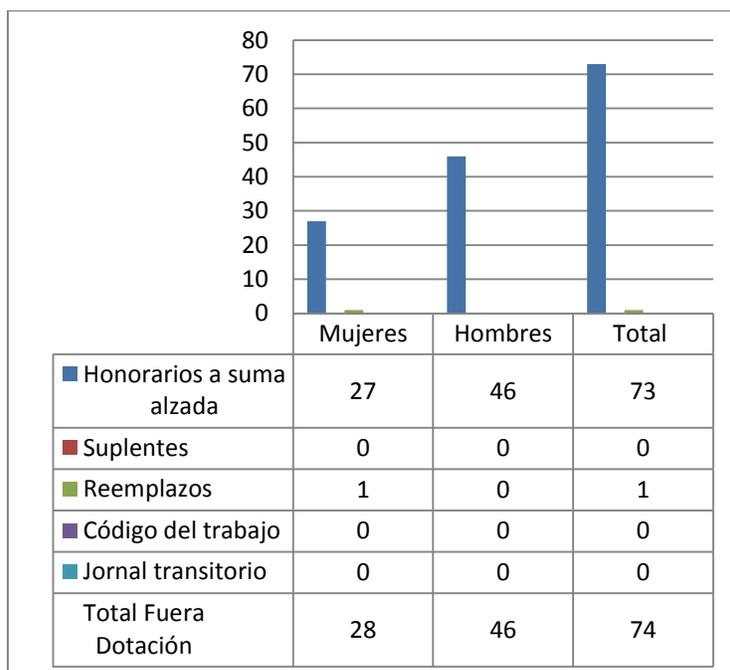


- Dotación Efectiva año 2015 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

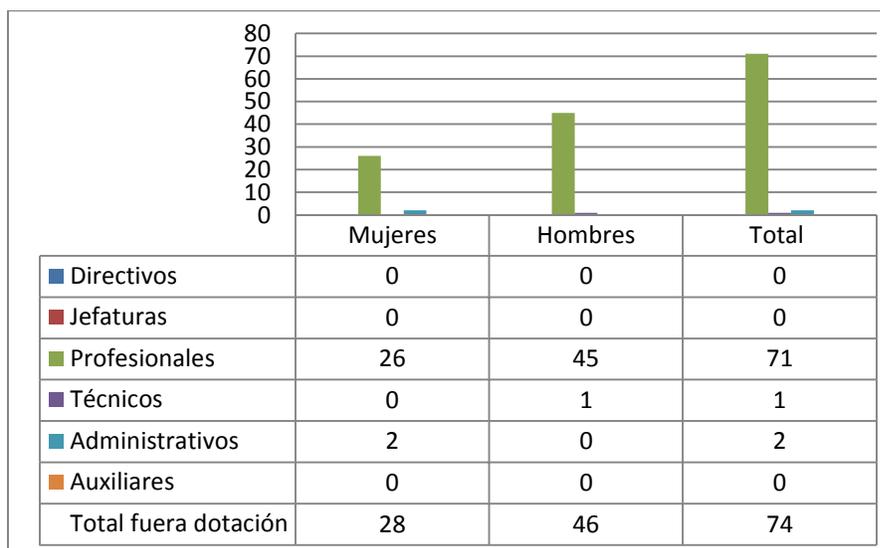


b) Personal fuera de dotación

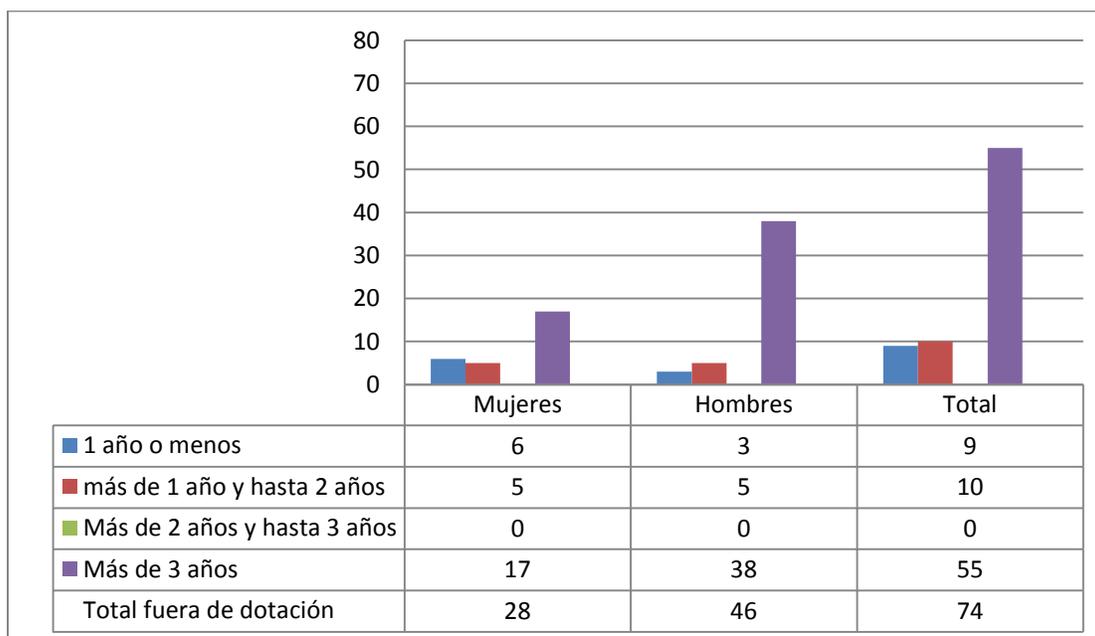
- Personal fuera de dotación año 2015, por tipo de contrato (mujeres y hombres)



- Personal a honorarios año 2015 según función desempeñada (mujeres y hombres)



- Personal a honorarios año 2015 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2014	2015		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	88.89	90.00	101.24	(1)
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	95.83	88.89	92.76	(2)
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	11.54	5.30	217.74	(3)
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.0	0.76		
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.0	0.0		
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0.0	0.76		
○ otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	11.54	3.79	304.49	(3)
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0.0	0.76		
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios ingresados año } t / N^{\circ} \text{ de funcionarios en egreso año } t)$	2.06	1.28	160.94	(4)
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(N^{\circ} \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (N^{\circ} \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0.00	0.0	0.00	

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2014	2015		
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	9.64	17.24	178.84	(5)
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	80.00	73.48	91.85	(6)
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t})}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}}$	43.31	360.17	833.53	(7)
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	7.41	8.33	112.41	(8)
4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0.00	0.00	0	(9)
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0.67	0.54	124.07	(10)
• Licencias médicas de otro tipo	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0.33	0.61	54.10	(11)
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0.13	0.11	118.18	(12)
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	9.10	8.97	101.45	(13)
7. Evaluación del Desempeño					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 1 año t} / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año t}$	100.0	98.00		(14)
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 2 año t} / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año t}$	-	2.00		(14)

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2014	2015		
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	-	-		
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	-	-		
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI		
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	SI	SI		(15)
9. Regularización de Honorarios					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{ Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	48.15	22.22	216.67	(16)
9.2 Efectividad proceso regularización	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	92.86	100.00	107.69	(16)
9.3 Índice honorarios regularizables	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	7.14	15.00	47.6	(17)

Notas

- Este indicador muestra un avance mayor a 100, debido a que se ha sistematizado en el Servicio el procedimiento de Reclutamiento y Selección, haciéndolo extensible para los distintos cargos de la organización.
- Este indicador muestra un avance menor a 100, debido a que no se le renovó para el año 2015 la contratación a una funcionaria, la cual pese a haber estado inserta en un proceso de inducción, no logró alcanzar el estándar esperado para el cargo.
- Este indicador muestra un avance de 217,74, ya que en el Servicio bajó el número de renuncias voluntarias por las distintas causales que se visualizan de egreso. El indicador muestra un avance de 304,49, ya que se presentaron menos renuncias voluntarias.
- Este indicador muestra un avance de 160,94, en consideración que para el año 2015 hubo menos renuncias que en el año 2014, y que la dotación del servicio solo aumento en 2 cupos, a diferencia del año 2014 en el que la dotación del servicio había aumentado en 12 cupos por regularización de honorarios.

5. Este indicador muestra un avance de 178.84 debido a una política de análisis de rentas que ha elaborado el Servicio, y que permite, definir criterios de mejoras de renta cuando existen recursos disponibles para esto.
6. Este indicador muestra un avance menor a 100, en consideración que para el año 2015 se privilegió focalizar las acciones de capacitación para funciones específicas a nivel organizacional, más que un enfoque en cobertura. De esta forma, se capacitó al personal que ejerce labores administrativas y técnicas, y equipos de jefaturas de las dos Subdirecciones del Servicio, como también la adquisición de conocimientos específicos para el mejor desempeño de las funciones habituales de la organización.
7. El indicador muestra un avance de 833.53, debido a que las acciones de capacitación tuvieron una focalización y profundización de contenidos, que requirió para la adquisición de conocimientos y competencias una mayor inversión de tiempo para la formación.
8. Este indicador muestra un avance de 112.41, ya que considera la medición de transferencia de capacitación establecida por la Subdirección de Desarrollo de las Personas para todos los Servicios, además de la elaboración de instrumentos específicos para la medición, convirtiéndose en una práctica sistemática dentro de la organización.
9. El Servicio no otorga becas por los conceptos señalados.
10. Este indicador muestra un avance de 124.07, en consideración a que durante el año 2015 no hubo licencias médicas que consideraran reposos prolongados, al mismo tiempo que se realizaron gestiones para el autocuidado del personal.
11. Este indicador presenta un cumplimiento de 54.10, sin avance, en consideración a que hubo una funcionaria que presentó licencia del tipo "enfermedad de hijo menor de un año" por 6 meses y otra funcionaria que presentó licencia médica por "enfermedad del embarazo" por 5,5 meses aproximadamente.
12. Este indicador muestra un avance de 118, debido a que hubo menos personas que pidieron permiso sin goce de remuneraciones en el Servicio (3 funcionarios/as).
13. Este indicador muestra un avance de 101.45, en consideración a que se realizó una mejor programación de los trabajos y cargas laborales, y por tanto una planificación más adecuada de trabajos extraordinarios, con seguimiento de estos.
14. Para el periodo 2014-2015 se aplicó por primera vez el nuevo de Reglamento Especial de Calificaciones del Servicio Civil, lo que entre otros aspectos, consideró una mayor distribución de los puntajes de calificación.
15. Se hace presente que el Servicio cuenta con una Política de Gestión de Personas desde el 2013 y que será actualizada en el año 2016, de acuerdo lo comprometido en el Instructivo Presidencial.
16. Este indicador muestra un avance de 216 y 107, respectivamente, ya que en los cupos que se fueron liberando por renuncia a la contrata, se priorizó traspasar a funcionarios/as que ejercían labores permanentes y que cumplían con las condiciones para ser trasladados, como los 2 casos de cupos adicionales de la dotación otorgados para el servicio el 2015.
17. Este indicador muestra un avance menor a 100, en consideración a que el Servicio ha realizado un proceso de regularización de honorarios en forma paulatina desde el año 2013, y hoy solo quedan 3 personas que traspasar.
18. una planificación más adecuada de trabajos extraordinarios, con seguimiento de estos.
19. Para el periodo 2014-2015 se aplicó por primera vez el nuevo de Reglamento Especial de Calificaciones del Servicio Civil, lo que entre otros aspectos, consideró una mayor distribución de los puntajes de calificación.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

La Dirección Nacional del Servicio Civil, presentó para el año 2015 una ejecución devengada de M\$ 11.390.414, lo que significa un 99,64 % respecto del presupuesto vigente.

Conceptos	Presupuesto M\$	Ejecución M\$	%
Gastos en Personal	5.163.341	5.123.845	99,24%
Bienes y Servicios de Consumo	5.788.237	5.788.139	100,00%
Prestaciones de Seguridad Social	3.289	3.289	100,00%
Transferencias Corrientes	0	0	0,00%
Adquisición de Activos no Financieros	327.562	325.928	99,50%
Servicio de la deuda	149.212	149.213	100,00%
Total	11.431.641	11.390.414	99,64%

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2014 – 2015			
Denominación	Monto Año 2014	Monto Año 2015	Notas
	M\$[1]	M\$	
INGRESOS	9.349.940	11.428.713	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	107.231	124.091	(1)
	-		
OTROS INGRESOS CORRIENTES	73.065	78.929	
	-		
APORTE FISCAL	9.145.202	11.205.431	(2)
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	4.006	(3)
RECUPERACION DE PRESTAMOS	24.442	16.256	
GASTOS	9.458.456	11.390.414	
GASTOS EN PERSONAL	4.718.743	5.123.845	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	4.419.523	5.788.139	(4)
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	-	3.289	(5)
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	800	-	(6)
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	204.443	325.928	(7)
SERVICIO DE LA DEUDA	114.947	149.213	
RESULTADO	-	103.983	38.287

Notas:

1. El aumento del subtítulo 05 Transferencias Corrientes, respecto del año 2014, corresponde a recursos extras entregados por el Banco Mundial para el desarrollo del "Proyecto para el Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública".
2. El aumento del subtítulo 09 Aporte Fiscal, respecto del año 2014, se debe a que durante el año 2015 se ejecutó una cantidad mayor cantidad de concursos públicos que el año 2014, provocando una necesidad mayor de recursos para financiarlos.

3. La ejecución del subtítulo 10 Venta de Activos No Financieros corresponde a la renovación del vehículo institucional, lo que se tradujo en la venta del vehículo anterior de la institución.
4. La mayor ejecución del subtítulo 22 Bienes y Servicio de Consumo, está en la misma línea que el aumento del aporte fiscal. Durante el año 2015 se ejecutó una gran cantidad de concursos públicos, lo que provoca una mayor ejecución asociada a ellos.
5. La ejecución del subtítulo 23 corresponde al pago de bonificación por retiro funcionarios públicos Ley N°19.882.- durante el año 2015.
6. La disminución de la ejecución del subtítulo 24 en relación al año 2014, corresponde a que durante el año 2015 no se realizaron pagos relativos al Fondo de Becas.
7. La mayor ejecución del subtítulo 29 adquisición de activos no financieros se debe a que durante el año 2015 se ejecutó el Plan de Desarrollo Tecnológico, el cual tuvo por objetivo principal, la renovación de equipos y Sistemas Informáticos de la institución, para actualizar algunos sistemas informáticos.

b) Comportamiento Presupuestario año 2014

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2015								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial[1]	Presupuesto Final[2]	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia[3]	Notas[4]
				(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	
INGRESOS				9.993.965	11.398.295	11.428.713	- 30.418	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	106.401	124.091	124.091	-	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	52.033	58.485	78.929	- 20.444	
	01	001	Reembolso Art. 4 Ley N° 19.345	-	-	-	-	
	01	002	Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	51.518	54.894	74.862	- 19.968	(1)
	99	999	Otros	515	3.591	4.067	- 476	
09			APORTE FISCAL	9.827.291	11.194.814	11.205.431	- 10.617	
	01		Libre	9.717.580	11.085.103	11.080.660	4.443	
	03		Servicio de la Deuda Externa	109.711	109.711	124.771	- 15.060	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	4.006	4.006	-	
	03		Vehículos	-	4.006	4.006	-	(2)
12			RECUPERACION DE PRESTAMOS	8.240	16.899	16.256	643	
GASTOS				9.993.975	11.431.641	11.390.414	41.227	
21			GASTOS EN PERSONAL	4.112.593	5.163.341	5.123.845	39.496	(3)
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	5.480.966	5.788.237	5.788.139	98	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	-	3.289	3.289	-	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.030	-	-	-	(4)
	01		Al Sector Privado	1.030	-	-	-	
		003	Fondo de Becas Ley N° 19.882	1.030	-	-	-	
29			ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	289.675	327.562	325.928	1.634	
	03		Vehículos	-	18.590	18.590	-	
	04		Mobiliario y Otros	2.060	4.538	4.531	7	
	05		Máquinas y Equipos	515	4.912	4.707	205	
	06		Equipos Informáticos	2.215	14.637	14.637	-	
	07		Programas Informáticos	284.885	284.885	283.463	1.422	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	109.711	149.212	149.213	- 1	-
	02		Amortización Deuda Externa	98.087	111.538	111.538	-	
	04		Intereses Deuda Externa	11.614	13.232	13.233	- 1	

07	Servicio de la Deuda	10	24.442	24.442	-
	RESULTADO	10	33.346	38.299	71.645

Notas:

1. La mayor ejecución de licencias médicas en relación al presupuesto vigente obedece a que se generó un mayor número de licencias médicas a las proyectadas.
2. La mayor ejecución del subtítulo 10 venta de activos no financieros corresponde a la venta del vehículo institucional no considerada en la proyección inicial del presupuesto
3. La menor ejecución del subtítulo 21 se debe a que la dotación no estuvo completa durante todo el año, esto debido en gran parte a la rotación de la dotación y cuyos cargos no fueron cubiertos inmediatamente.
4. La menor ejecución del subtítulo 24 transferencias corrientes obedece a que el programa de becas se encuentra en su fase final y solo quedan casos rezagados los cuales no se ejecutaron durante el año 2015, traspasándose el gasto hacia el 2016.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4							
Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula	Unidad de medida	Efectivo			Avance	Notas
	Indicador		2013	2014	2015	2015/2014	
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales[3])	%	88%	104%	88%	85%	(1)
	[IP Ley inicial / IP devengados]	%	33%	57%	66%	116%	(2)
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]	%	100%	76%	64%	84%	
	[IP percibidos / Ley inicial]	%	306%	132%	98%	74%	(3)
	[DF/ Saldo final de caja]	%	0%	73%	0%		
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	19%	49%	0%	0%	

Notas:

1. El año 2015 se presentó una disminución en el comportamiento presupuestario del aporte fiscal respecto al año 2014, pasando de 104% a un 88%, lo que representa una disminución porcentual de 85%.
2. El año 2015 la diferencia entre el presupuesto inicial y el ingreso efectivo de los ingresos propios fue mayor al del año 2014, mejorando en un 116%.
3. La diferencia de los ingresos propios percibidos el año 2015, respecto del presupuesto Ley fue menor respecto del año 2014, debido a que el presupuesto se ajustó a una proyección más real

c) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2015				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	35.638	38.286	73.924
	Carteras Netas	0	28.862	28.862
115	Deudores Presupuestarios		28.862	28.862
215	Acreedores Presupuestarios		0	0
	Disponibilidad Neta	33.335	7.522	40.857
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	33.335	7.522	40.857
	Extrapresupuestario neto	2.303	1.902	4.205
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	2.303	2.092	4.395
116	Ajustes a Disponibilidades			
119	Traspos Interdependencias			
214	Depósitos a Terceros	0	-190	190
216	Ajustes a Disponibilidades			
219	Traspos Interdependencias	-	-	-

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2015

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo			Meta	Porcentaje de Logro ³ 2015
				2013	2014	2015	2015	
Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	(1) Porcentaje de Asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t.	(N° de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t/N° total de cargos de ADP con nombramiento en el periodo t) *100	%	100 (237/237)	96 (185/192)	100 (422/422)	100 (376/376)	100%
	Enfoque de Género: No			*100	*100	*100	*100	
Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	(2) Porcentaje de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el periodo t que han participado en las actividades de acompañamiento realizadas en el año t	(N° de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el periodo t que han participado en las actividades de acompañamiento en el año t/N° Total de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el periodo t) *100	%	100 (181/181)	100 (71/100)*	100 (249/358)	100 (376/376)	100%
	Enfoque de Género: Si			*100	100 M: 29 (29/100)*	100 H: 71 70 M: 30 (109/358)	100 H: 70 70 M: 30 (113/376)	100 H: 70 70 M: 30 (113/376)

3 El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida. Si el indicador es ascendente, se divide el valor efectivo con respecto a su meta. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro efectivo". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo			Meta	Porcentaje de Logro 2015
				2013	2014	2015	2015	
Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.	(3) Porcentaje de acciones referentes al Instructivo Presidencial de Alta Dirección Pública que Presentan incumplimiento, Oficiadas dentro de los primeros 7 días hábiles desde la recepción del oficio que contenga las actuaciones, al Servicio Público respectivo.	$(N^{\circ} \text{ de actuaciones con incumplimiento oficiadas dentro de los 7 primeros días hábiles desde la recepción del oficio que contenga las actuaciones, al Servicio Público respectivo} / N^{\circ} \text{ Total de actuaciones con incumplimiento informadas al Servicio Civil}) * 100$	%	N.M	N.M	83 (406/491) *100	100 (376/376) *100	83%
	Enfoque de Género: No							
Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.	(4) Porcentaje de Servicios Públicos que son asesorados por el Servicio Civil en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo.	$(N^{\circ} \text{ de Servicios asesorados en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo} / N^{\circ} \text{ Total de Servicios}) * 100$	%	25 (52/204) *100	-	50 (102/204) *100	50 (102/204) *100	100%
	Enfoque de Género: No							
Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	(5) Tiempo promedio de duración concursos de I y II nivel jerárquico Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t.	$((1/3 * (\text{Sumatoria del número de días corridos para cargos de I nivel jerárquico}) / (\text{N}^{\circ} \text{ total de concursos para cargos de I nivel jerárquico})) + (1/3 * (\text{Sumatoria del número de días corridos para cargos de II nivel jerárquico}) / (\text{N}^{\circ} \text{ total de concursos para cargos de II nivel jerárquico})) + (1/3 * (\text{Sumatoria del número de días corridos para cargos de Jefes DAEM}) / (\text{N}^{\circ} \text{ total de concursos para cargos de Jefes DAEM})))$	días	78	-	73	90	100%
	Enfoque de Género: No							

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo			Meta	Porcentaje de Logro
				2013	2014	2015	2015	2015

Porcentaje de Logro del Servicio

97.96%

- (1) El indicador considera como Alto Directivo Público con nombramiento en el periodo t, a los nombrados y renovados durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre del año t -1, al 30 de septiembre del año t. El plazo establecido por la ley 19.882 para la suscripción de los convenios de desempeño corresponde a los 3 meses siguientes al nombramiento del Alto Directivo Público. No obstante lo anterior, también se considerarán como asesorías aquellas realizadas en el período contemplado desde la solicitud de inicio de concurso por parte del Servicio o Ministerio respectivo, hasta el plazo final establecido por ley. El indicador considera los cargos de I y II niveles jerárquicos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.
- (2) Se entiende por Acompañamiento de los Altos Directivos Públicos a las actividades presenciales y no presenciales desarrolladas dentro del ciclo de vida laboral de los directivos, el que comprende las siguientes áreas: inducción, desarrollo, gestión del desempeño y compensaciones, y desvinculación. Para el cálculo de este indicador sólo se considerará a los Altos Directivos Públicos pertenecientes a Servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública por Ley. No se considerarán dentro del universo los directivos que hayan sido desvinculados dentro de los 2 meses siguientes a su nombramiento. El período t de medición abarcará del 1 de octubre del año t -1, al 30 de septiembre del año t, esto obedece al hecho de que los nombramientos se realizan hasta el 31 de diciembre de cada año y los plazos que se manejan internamente para la realización de las actividades de acompañamiento son de 3 meses después del nombramiento del Alto Directivo. El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado respecto de la proyección de concursos. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.
- (3) El numerador y denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado referente a la proyección de concursos año 2015. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.
- (4) La implementación del modelo de medición de transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo será asistida metodológicamente desde la DNSC, mediante la difusión del documento: Guía Práctica para gestionar la Capacitación en Servicios Públicos, que contiene metodología e instrumentos a aplicar. También se contemplan acciones de asesoría e incentivo a su uso, para finalizar con el análisis de implementación, información que se podrá recoger a través de SISPUBLI, y/o aplicación de encuesta. El universo de 204 servicios, contempla a aquellas instituciones que suscribieron compromisos en el marco del Sistema de Capacitación, tanto PMG, como MEI. La medición se desarrollará realizando seguimiento a los servicios incorporados en la medición en los años 2012, 2013 y 2014, adicionando los nuevos servicios monitoreados el año 2015, cubriendo de este modo el total comprometido de 102 servicios. Este indicador es acumulativo. Esta meta se ha definido bajo el supuesto que el indicador de medición de transferencia será obligatorio para los servicios que comprometan PMG y MEI para el año 2015.
- (5) La medición considera los concursos de los cargos de I nivel y II nivel jerárquico adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública y Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM). Se excluyen de la medición los cargos de I nivel jerárquico no adscritos al Sistema, los días correspondientes al mes de febrero de los concursos que son parte de la medición y de las ampliaciones de convocatoria.

Anexo 5: Informe Preliminar⁴ de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas⁵

No corresponde

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

5 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2015

IDENTIFICACIÓN

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

FORMULACIÓN PMG

arco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión				Prioridad	Ponderador asignado	Ponderador obtenido	Cumple Objetivos de Gestión Sistema
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance							
			I	II	III	IV				
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O				Alta	80.00%	77.96%	✓
Marco de la Calidad	Gestión de la Calidad	Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001)				O	Mediana	20.00%	20.00%	✓
Porcentaje Total de Cumplimiento :									97.96	

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco de la Calidad	Gestión de la Calidad	Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001)	Modificar	4	Se compromete la mantención en Etapa 4 en concordancia con la gradualidad de la implementación del SGC en la Dirección Nacional del Servicio Civil. La proyección de las autoridades es ampliar el alcance incluyendo el nuevo proceso del concurso "Premio Desafío Innovación para funcionarios Públicos", obteniendo como resultado la disminución de brechas existentes y formalizando el Sistema Gestión de Calidad como área estratégica del Servicio.

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

OBJETIVO DE GESTIÓN N°1 - INDICADORES DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A PRODUCTOS ESTRATÉGICOS
(Cumplimiento Metas)

Indicador	Ponderación Formulario Incentivo	Meta 2015	% Cumplimiento indicador informado por el Servicio	Ponderación obtenida Formulario Incentivo, informado por el Servicio	Efectivo 2015 (evaluación final)	% Cumplimiento final indicador Incentivo (evaluación final)	Ponderación obtenida Formulario Incentivo (evaluación final)
Porcentaje de acciones referentes al Instructivo Presidencial de Alta Dirección Pública que presentan incumplimiento, oficiadas dentro de los primeros 7 días hábiles desde la recepción del oficio que contenga las actuaciones, al Servicio Público respectivo.	12.00	100	83.00	9.96	83.00	83.00	9.96
Porcentaje de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento realizadas en el año t	12.00	100	100.00	12.00	100.00	100.00	12.00
Porcentaje de Servicios Públicos que son asesorados por el Servicio Civil en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo.	12.00	50	100.00	12.00	50.00	100.00	12.00
Tiempo promedio de duración concursos de I y II nivel jerárquico Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t.	12.00	90	123.29	12.00	73.00	123.29	12.00
Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t.	12.00	100	100.00	12.00	100.00	100.00	12.00

Total:	60.00			57.96			57.96
---------------	--------------	--	--	--------------	--	--	--------------

OBJETIVO DE GESTIÓN N°2 - INDICADORES TRANSVERSALES (Medir, informar a las respectivas redes de expertos y publicar sus resultados)

Indicador	Efectivo 2015 (informado por el Servicio)	Efectivo 2015 (evaluación final)	Cumplimiento Requisitos Técnicos
Porcentaje de compromisos del Plan de Seguimiento de Auditorías implementados en el año t	100	100.00	Si
Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001 en el año t	4	4.00	Si
Porcentaje de iniciativas para la descentralización del Plan de Descentralización implementadas en el año t	100	100.00	Si
Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t	7	7.00	Si
Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	100.00	Si
Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t	0,00	0.00	Si
Tasa de siniestralidad por incapacidades temporales en el año t	0,00	0.00	Si
Porcentaje de trámites digitalizados respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año 2014	50,00	50.00	Si
Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100	100.00	Si
Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t	67	67.00	Si

Resumen Cumplimiento Objetivo 2

Total Indicadores comprometidos:	10
Total Indicadores cumplidos:	10
% cumplimiento Objetivo 2:	100.00 %
% ponderación asignada:	20.00 %
% ponderación obtenida:	20.00 %

Nota: El grado de cumplimiento del Objetivo 2 corresponde al porcentaje de indicadores cumplidos respecto del total de indicadores transversales comprometidos, multiplicado por la ponderación asignada del Objetivo 2. Se entiende por cumplido cada indicador si está correctamente medido, informado a la red de expertos respectiva y DIPRES y publicado. Por lo tanto, el cumplimiento para cada uno de los indicadores toma valores de 0% o 100%.

El incentivo institucional asociado al cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión - PMG, afectará a un total de 135 funcionarios del Servicio Civil, destinando para ello un monto total de \$172.289.316. El pago promedio por persona será de aproximadamente \$1.276.217, lo que representa un 3.73% del gasto total del subtítulo 21, gastos en personal.

Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁶	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁷	Incremento por Desempeño Colectivo ⁸
Equipo Dirección	12	3	100%	8%
Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales	7	3	106.6%	8%
Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública	52	4	100%	8%
Equipo Subdirección Desarrollo de las Personas	20	3	100%	8%
Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional	39	6	100%	8%

El incentivo institucional asociado al cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, afectará a un total de 135 funcionarios del Servicio Civil, destinando para ello un monto total de \$169.366.008. El pago promedio por persona será de aproximadamente \$1.254.563, lo que representa un 3.67% del gasto total del subtítulo 21, gastos en personal.

6 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2014.

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

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

Anexo 8: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2015.

Género

- Se presentaron 217 iniciativas en el Concurso Desafío Innovación que incluyeron al menos una mujer en el equipo postulante, esto representa un 90% de la iniciativas presentadas, mientras que de 968 funcionarios involucrados en los proyectos, un 48% son mujeres. Este es un aspecto que sigue siendo promovido en la postulación al concurso, ponderándose con un 5% del total de puntaje la paridad de género al interior de los equipos.
- Difusión para incentivar y fortalecer la participación de mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública: creación de boletín para promover casos exitosos de Altos Directivos Públicos, campaña comunicacional para la Alta Dirección Pública realizadas durante junio y julio de 2015, al aire del 07 al 25 de septiembre y campaña de apoyo al reclutamiento de candidatos/as a cargos de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales, al aire del 04 al 13 de noviembre y del 1 al 11 de diciembre.
- Declaración sobre no discriminación de ningún tipo en las bases de licitación del Nuevo Convenio Marco de Chile Compra para Consultoras de búsqueda y selección ADP y difusión de lineamientos a actores relevantes del proceso de reclutamiento y selección. Actores involucrados en los procesos de reclutamiento y selección fueron sensibilizados sobre estas temáticas en 2015 (representantes ministeriales y de servicios).
- Elaboración y difusión a los Servicios Públicos de la guía para la prevención del acoso en el sector público en el marco de la participación del Servicio en la mesa Gobierno – ANEF sobre Código de Buenas Prácticas Laborales y Género. En el marco de implementación del Instructivo sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, se realizan charlas y relatorías sobre buen trato laboral, y prevención del acoso sexual y laboral.
- Realización del estudio comparado acerca de la incorporación del enfoque de género en procesos de reclutamiento y selección de Sistemas de Alta Dirección Pública, analizando las experiencias de Reino Unido, Países Bajos, Canadá y Bélgica.
- Desarrollo del documento que identifica las inequidades, brechas y barreras de género en la política de personas del Servicio Civil, las cuales serán trabajadas en el marco de actualización de dicha política durante el año 2016. Asimismo, durante 2015 Servicio Civil inaugura una sala lactario para sus funcionarias, una relevante medida de conciliación laboral-familiar dentro de la institución, además de desarrollar charlas sobre prevención del acoso sexual y laboral, y una campaña sobre buen trato laboral.
- Incorporación del capítulo de no discriminación que incorpora enfoque de género en el Manual de Inducción para Directivos Públicos.

Descentralización / Desconcentración

Acciones de información y difusión del Programa Prácticas Chile en el territorio.

- Reuniones con Servicios Públicos en Santiago y Regiones para evaluar experiencia de prácticas profesionales a partir de las convocatorias Prácticas Chile 2014 y coordinar trabajo en conjunto para difusión de próximas convocatorias tanto en las Universidades, como en los servicios públicos.
- Presentaciones del programa a Directores de Asuntos Estudiantiles de diversas Universidades pertenecientes al CRUCH, charlas informativas a alumnos y participación en Ferias de prácticas de Universidades.
- Se realizan diferentes estrategias de difusión del programa: Utilización de las redes sociales para difusión de los procesos de postulación vía Facebook y Twitter, difusión en distintas páginas de Universidades de todo Chile y páginas de INJUV según región, participación en programas de Radio INJUV, difusión en diario regionales electrónicos y participación en programa Sabores Zona Latina.

Levantamiento y postulación a ofertas de prácticas profesionales nacionales/regionales de servicios públicos en el marco del Programa Prácticas Chile.

- Se levantaron 462 ofertas de prácticas en regiones, seleccionando un total de 184 estudiantes para realizar su práctica profesional en regiones distintas a la Metropolitana.

Asesoría a Municipios, en el marco de los procesos de selección y desarrollo de Directivos Públicos en el ámbito de la educación municipal.

- Se realiza un ordenamiento de comunas a partir de un diagnóstico sobre los avances en concursabilidad y matrícula de cada municipio; lo que permitió definir la estrategia para responder a las necesidades y características específicas de estos Municipios y avanzar en el concursabilidad de Directores de Establecimientos Educativos y Jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM).
- Acciones para incentivar la firma del convenio Portal Directores para Chile (59 nuevos convenios) que permite la postulación en línea y facilita la gestión de los concursos por parte de los Municipios.
- Acciones de apoyo a la Concursabilidad de Jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) a nivel nacional, a través de la priorización de comunas, que de acuerdo a los criterios de escaso avance en la concursabilidad e impacto en la matrícula, las que fueron apoyadas desde la coordinación zonal de Educación del Servicio.

- También se realizan acciones de formación y acompañamiento a diferentes actores asociados al sistema (Asesorías externas, representantes, Jefes DAEM).

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

BOLETÍN: N° 8938-24

Descripción: Proyecto de ley que crea el Ministerio de la Cultura.

Objetivo: Crea el Ministerio de Cultura con su respectiva Subsecretaría, además de dos servicios públicos funcionalmente descentralizados y territorialmente desconcentrados cuyos directivos nacionales y regionales deberán ser provistos a través del Sistema de Alta Dirección Pública: el Instituto de Fomento a las Artes y las Industrias Culturales; y la Dirección del Patrimonio Cultural - que reunirá a la actual Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos –DIBAM- y el Consejo de Monumentos Nacionales.

El proyecto entrega al Sistema de Alta Dirección Pública la selección de candidatos a cargos de Director Nacional y Directores Regionales del Instituto de Fomento de las Artes e Industrias Culturales y de la Dirección del Patrimonio Cultural; faculta al Presidente de la República para publicar un decreto con fuerza de ley que regule la adecuada estructuración y funcionamiento de sus plantas, determinando los cargos que se regirán por el Título VI de la ley N° 19.882; dispone que los funcionarios que tengan la calidad de exclusiva confianza, podrán traspasarse, manteniendo dicha calidad jurídica, hasta que se disponga la provisión del cargo que ocupen conforme al Sistema de Alta Dirección Pública o según la disposición permanente que los rijan, y precisa que podrán traspasarse funcionarios que hubieren sido designados conforme al Sistema a cargos de igual categoría, en tanto se efectúa el proceso correspondiente en las nuevas instituciones.

Fecha de Ingreso: Martes 14 de mayo de 2013.

Estado de Tramitación: Primer trámite constitucional (C.Diputados) Primer informe de comisión de la Cultura y las Artes. Último movimiento: 05 de enero de 2016. Cuenta de oficio de S. E. la Presidenta de la República por el cual formula indicación sustitutiva, con el respectivo informe financiero, al proyecto (N° 1460-363).

Beneficiarios directos: Ciudadanía en su conjunto.

BOLETÍN: N° 9015-05

Descripción: Crea Comisión de Valores y Seguros.

Objetivo: Crea una nueva institucionalidad para la entidad encargada de la supervisión de los mercados de valores y seguros, transformando la actual Superintendencia en una Comisión de Valores y Seguros, modificación que aspira a introducir mejoras en materia de gobierno corporativo, procesos regulatorios y sancionatorios. Por tanto, se transita desde una autoridad unipersonal a un órgano colegiado conformado por cinco integrantes, designados por el Presidente de la República

con aprobación del Senado, que estará a cargo de la dirección y administración superior de este organismo regulador y supervisor de los mercados de valores y seguros.

El proyecto dispone que el Fiscal de la nueva Comisión sea seleccionado a través del Sistema de Alta Dirección Pública, el que liderará la unidad responsable de la instrucción del proceso sancionatorio que regula el mismo proyecto. Será nombrado por el Consejo de la Comisión de Valores y Seguros mediante el proceso de selección de Altos Directivos Públicos del párrafo 3° del Título VI de la ley N° 19.882. Cabe destacar que se trataría de un cargo adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública y no incorporado al mismo, toda vez que se le aplicarían normas especiales en lo relativo a la extensión del nombramiento -de seis años renovables por un período-; causales de remoción, y régimen de inhabilidades e incompatibilidades. Por consiguiente, sólo se le aplicarían las normas relativas al proceso de selección.

Fecha de Ingreso: miércoles 3 de julio, 2013.

Estado de Tramitación: Segundo trámite constitucional (Senado). Segundo informe de comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento. Último movimiento: 20 de enero de 2016. Cuenta del Mensaje que retira y hace presente suma urgencia.

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

BOLETÍN: N° 9263-10

Descripción: Aprueba un nuevo estatuto orgánico del Ministerio de Relaciones Exteriores, crea la Dirección General de Promoción de Exportaciones y modifica otros cuerpos legales.

Objetivo: Crea la Dirección General de Promoción de Exportaciones como servicio público descentralizado, encargado de promover, facilitar y colaborar, -en el marco de la política de comercio exterior- con el posicionamiento de la imagen de Chile en el exterior y con el desarrollo de las exportaciones; de contribuir a la promoción y difusión en el exterior del turismo, y de atraer inversión extranjera hacia Chile. El proyecto dispone que la Dirección General de Promoción de Exportaciones esté sujeta a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública.

Adicionalmente, el proyecto crea, en la planta directiva del personal de la Agencia de Cooperación Internacional, dos cargos de Subdirector grado 3° EUS, los que también deberán proveerse a través del Sistema.

Fecha de Ingreso: miércoles 5 de marzo, 2014.

Estado de Tramitación: Primer trámite constitucional (Senado). Último movimiento: No registra actividad legislativa.

Beneficiarios directos: Funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores.

BOLETÍN: N° 9369-03

Descripción: Modifica ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos de los Consumidores.

Objetivo: Propone modificar el rol de SERNAC al conferirle facultades para fiscalizar, sancionar, interpretar la ley y dictar normas e instrucciones de carácter general de carácter obligatorio.

Con el fin de dotar de mayor independencia a su Director Nacional, esta iniciativa propone reformar el estatuto que lo rige en materia de nombramiento y remoción, al disponer que su nombramiento – por cuatro años, renovables por una única vez- será efectuado por el Presidente de la República en base a una terna propuesta por el Consejo de Alta Dirección Pública con el voto favorable de cuatro quintos de sus miembros. Además, dispone que, para su remoción, debe activarse un procedimiento -a requerimiento del Ministro de Economía- fundado en la existencia de incapacidad o negligencia manifiesta en el ejercicio de sus funciones, procedimiento que incluye, además, la solicitud de informe favorable al Pleno de la Corte Suprema, entregándose su remoción al Presidente de la República.

Cabe destacar que por el hecho de sujetarse a normas diferentes a las establecidas respecto de los Altos Directivos Públicos por el Título VI de la ley N°19.882, debe entenderse que –de aprobarse esta norma- el Director Nacional del SERNAC pasará a engrosar el listado de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública. Lo anterior se ve corroborado por el hecho que mediante indicación presidencial se precisó que, en todo lo no previsto por el proyecto respecto del Director Nacional del SERNAC, y en cuanto no sea contradictorio con éste, se aplicarán las normas establecidas por el referido Título VI.

Mediante indicación del Ejecutivo de 8 de octubre de 2014, se reitera que los Directores Regionales estarán afectos al Sistema de Alta Dirección Pública al igual que los directivos de segundo nivel jerárquico y se dispone la creación de los cargos de Subdirector/a de Fiscalización y Subdirector de Mediación Colectiva y Demanda para la Protección del Interés Colectivo o Difuso de los Consumidores, los que se adscriben al Sistema.

Finalmente, se crea el Consejo Técnico a cargo de evaluar y pronunciarse, a requerimiento del Director Nacional, respecto del ejercicio de su facultad de dictar normas e instrucciones de carácter general, el que estará integrado por tres miembros, expertos en materia de protección de los derechos de los consumidores, designados por el Presidente de la República a través del procedimiento de selección de Altos Directivos Públicos. Por sus características, al igual que en el caso del Director Nacional, se trataría de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

Fecha de Ingreso: martes 3 de junio, 2014.

Estado de Tramitación: Segundo trámite constitucional (Senado). Último movimiento: 20 de enero de 2016. Cuenta del Mensaje que retira y hace presente suma urgencia.

Beneficiarios directos: La ciudadanía, en su conjunto.

BOLETÍN: N° 9399-13

Descripción: Crea una Administradora de Fondos de Pensiones del Estado.

Objetivo: Propone la creación de una Administradora de Fondos de Pensiones del Estado con el fin de aumentar la cobertura en materia de pensiones de los trabajadores de menores rentas, trabajadores independientes y trabajadores de zonas geográficas alejadas de centros urbanos, además de introducir mayor competencia en el Sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones.

La iniciativa dispone que la administración, será ejercida por un Directorio compuesto por siete miembros: tres de ellos nombrados por el Presidente de la República y cuatro por el Presidente a partir de una terna propuesta para cada cargo por el Consejo de Alta Dirección Pública, con el voto favorable de cuatro quintos de sus miembros.

Se señala que el Consejo de Alta Dirección Pública deberá establecer un procedimiento especial de búsqueda y selección de candidatos –titulares y suplentes-, el que podrá contemplar la participación de una empresa de reconocido prestigio internacional en materia de selección de directivos, la que deberá proponerle al Consejo de Alta Dirección Pública una nómina de posibles candidatos.

Los Directores nombrados con participación del Consejo deberán contar con reconocido prestigio por su experiencia y conocimiento en macroeconomía o materias financieras o de mercados de capitales o en la administración de carteras y serán autónomos, por lo que no deberán tener vinculación alguna con la Administradora, las demás sociedades del grupo empresarial del que aquella forme parte, su controlador, ni con los ejecutivos principales de cualquiera de ellos, que pueda generarle un potencial conflicto de interés o entorpecer su independencia de juicio.

Fecha de Ingreso: lunes 16 de junio, 2014.

Estado de Tramitación: Primer trámite constitucional (C. Diputados). Último movimiento: 21 de octubre de 2014. Cuenta del Mensaje 696-362 que retira la urgencia Simple

Beneficiarios directos: La ciudadanía, en su conjunto.

BOLETÍN: N° 9404-12

Descripción: Crea el Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas y el Sistema Nacional de Áreas Protegidas.

Objetivo: Propone la creación del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas como un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, dependiente del Ministerio del Medio Ambiente y afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la ley N° 19.882.

Su objetivo es la conservación del ecosistema en todo el territorio nacional, principalmente en zonas de alto valor ambiental y en aquellas que -por condiciones de amenaza o degradación-, precisan de medidas especiales para su preservación.

Dentro de sus funciones estará la administración del Sistema Nacional de Áreas Protegidas; la creación y elaboración de planes de manejo de áreas zonas; la implementación de políticas y estudios de conservación de la biodiversidad, en particular de aquellos ecosistemas frágiles y degradados, y la preservación de ambientes y especies terrestres y marinas. Agrega que, además, tendrá facultades de fiscalización de las leyes de pesca y acuicultura, caza, pesca recreativa, bosque nativo y fomento forestal en las áreas protegidas, sitios prioritarios y ecosistemas amenazados.

Fecha de Ingreso: miércoles 18 de junio, 2014.

Estado de Tramitación: Primer trámite constitucional (Senado). Último movimiento: 06 de enero de 2016. Cuenta del Mensaje 1545-363 que retira y hace presente la urgencia Simple

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

BOLETÍN: N° 9476-13

Descripción: Hace aplicable a los funcionarios públicos y municipales el procedimiento de tutela laboral contemplado en el Código del Trabajo para la protección de garantías fundamentales.

Objetivo: Propone aplicar a los funcionarios públicos y municipales el procedimiento de tutela laboral.

Cabe señalar que la ley N°20.085 estableció un nuevo procedimiento denominado "tutela laboral", el que reconoce o ampara los siguientes derechos fundamentales de los trabajadores: el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; el respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador y su familia; el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; el derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos; la libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio; la libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone; el derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 20 del Código del Trabajo; la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos; la garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por parte del empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Fecha de Ingreso: martes 5 de agosto, 2014.

Estado de Tramitación: Primer trámite constitucional (Senado). Último movimiento: Sin actividad legislativa.

Beneficiarios directos: Los funcionarios públicos y municipales.

BOLETÍN: 9084-05

Descripción: Perfecciona la gestión en el sector público, mediante nuevas herramientas de gestión y el mejoramiento del Sistema de Alta Dirección Pública.

Objetivo: En el contexto del objetivo general de Modernización del Estado, este proyecto persigue fortalecer a los subsecretarios en su rol dual de apoyar y de exigir rendición de cuentas a los jefes de servicio de su sector en materias de gestión y eficiencia. Además, persigue crear y designar un Delegado Presidencial para la Gestión Pública, que informe continuamente al Presidente de la República sobre los avances de cada Subsecretario en cuanto a coordinar la gestión en los Servicios de su sector;

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

Fecha de ingreso: Lunes, 2 de septiembre 2013

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (C. Diputados). Último movimiento: 14 de enero de 2014. Cuenta del Mensaje 426-361 que hace presente la urgencia Simple.

Beneficiarios directos: Altos Directivos Públicos.

BOLETÍN: 8426-06

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

Objetivo: Este proyecto, originado en una moción parlamentaria, persigue modificar la ley, obligando a la autoridad que recibe la nómina de candidatos elegibles, a adoptar la decisión de nombramiento.

Fecha de ingreso: Martes, 10 de julio 2012.

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (C. Diputados)

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

BOLETÍN: 8783-11

Descripción: Crea la Agencia Nacional de Medicamentos.

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

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

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

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

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

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

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. de Diputados). Último movimiento: 05 de marzo de 2014, Cuenta Oficio N°425-361. Oficio de S.E. el Presidente de la República por el cual formula indicaciones al proyecto.

Beneficiarios directos: El conjunto de la población del país.

BOLETÍN: 8774-04

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

Objetivo: Crear un Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, con una institucionalidad más fuerte y con mayores exigencias.

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

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

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

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

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado) Segundo informe de comisión de Hacienda. Último movimiento: 18 de diciembre de 2013. Nuevo plazo para indicaciones. Se amplía plazo para presentar indicaciones hasta el 28/04/2014 a las 12:00 en Secretaría.

Beneficiarios directos: Estudiantes de Educación Superior.

BOLETÍN: 8767-06

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

Objetivo: El objetivo del proyecto es fortalecer la Fe Pública que reviste el trabajo efectuado por los Órganos que componen el Sistema Estadístico Nacional.

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

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

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado) Primer informe de comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización. Último movimiento: 10 de diciembre de 2013. Cuenta del Mensaje 381-361 que retira y hace presente la urgencia Suma

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

BOLETÍN: 8245-07

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

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

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

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

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados) Primer informe de comisión de Constitución, Legislación y Justicia. Último movimiento: 19 de abril de 2012. Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Constitución, Legislación y Justicia

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

BOLETÍN: 8487 – 07.

Descripción: Suprime el actual Servicio Nacional de Menores, creando dos nuevos Servicios de atención a la infancia y adolescencia.

Objetivo: El proyecto tiene por finalidad crear el Servicio Nacional de Protección de la Infancia y la Adolescencia, señalando que es un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social.

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

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

Fecha de Ingreso del proyecto: jueves 2 de agosto de 2012.

Etapas: Primer trámite constitucional. C. de Diputados. Primer informe de comisión de Constitución, Legislación y Justicia. Último movimiento: 07 de enero de 2014. Cuenta del Mensaje que hace presente la suma urgencia.

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

BOLETÍN: 7486-01

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

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

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

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

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

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

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

Estado de tramitación: En espera de insistencia (Senado). Último movimiento: 15 de mayo de 2012. Oficio rechazo al Ejecutivo.

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

BOLETÍN: 7550-06

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

Objetivo: El proyecto establece la creación de la Agencia Nacional de Protección Civil y señala que la dirección superior de la Agencia corresponderá a un Director Nacional, quien será designado conforme a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública establecidas en la Ley N° 19.882.

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

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

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

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

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional (Senado) Primer informe de comisión de Hacienda. Último movimiento: 06 de enero de 2016, Cuenta del Mensaje que retira y hace presente suma urgencia.

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

BOLETÍN: 7963-06

Descripción: Relativo a la regionalización del país.

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

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

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

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional, Cámara de Diputados. Discusión general. Último movimiento: 10 de diciembre de 2015. Cuenta del Primer Informe de Comisión.

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

BOLETÍN: 8034 -15.

Descripción: Crea la Superintendencia de Telecomunicaciones.

Objetivo: El proyecto tiene por objetivo, crear la Superintendencia de Telecomunicaciones, precisando que constituye una institución fiscalizadora en los términos del decreto ley N° 3.551 de 1981, estará afecta al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la ley N° 19.882, y estará sometida al decreto ley N° 1.263, de 1975, sobre Administración Financiera del Estado.

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

Fecha de ingreso: Jueves, 10 de noviembre de 2011. Segundo informe de comisión de Hacienda

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional, Senado. Último movimiento: 09 de julio de 2014. Nuevo plazo para indicaciones.

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

BOLETÍN: 8082-04

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

Objetivo: El proyecto propone la creación de agencias públicas de educación local, estableciendo, funciones, atribuciones y organización.

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

El proyecto agrega que el Director Ejecutivo será nombrado por el Consejo Directivo entre cualquiera de quienes integren la nómina propuesta por el Sistema de Alta Dirección Pública mediante un procedimiento análogo al establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico. La administración de este proceso corresponderá y será de cargo del Consejo de Alta Dirección Pública.

Fecha de ingreso: Martes, 13 de diciembre de 2011.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado)

Beneficiarios directos: Estudiantes.

BOLETÍN: 7295-07

Descripción: Establece el control de nominaciones, efectuadas a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

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

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

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

Fecha de ingreso: Miércoles, 10 de noviembre de 2010.

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

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

BOLETÍN: 6726-06

Descripción: Crea el Ministerio de Asuntos Indígenas y la Agencia de Desarrollo Indígena.

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

La dirección superior de la Agencia de Desarrollo Indígena estará a cargo del Director Nacional.

La Agencia de Desarrollo Indígena constituirá un servicio público de aquellos regidos por el Sistema de Alta Dirección Pública, establecido en la ley N° 19.882.

Fecha de ingreso: Miércoles, 6 de octubre de 2009.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados). Último movimiento: 20 de enero de 2010. Cuenta del Mensaje que retira suma urgencia.

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

BOLETÍN: 5840-05

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

Objetivo: El proyecto persigue como objetivo, la creación del Consejo Superior de Empresas Públicas, estableciendo sus funciones y regula la Secretaría Técnica de dicho Consejo. Además, regula, entre otras materias, el fortalecimiento de los Directorios de las Empresas Públicas.

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

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

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

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

Fecha de ingreso: Martes, 29 de abril de 2008. Primer informe de comisión de Hacienda.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados). Último movimiento: 01 de abril de 2014. Oficio N°11.192, a la Presidenta de la República para que comunique su parecer sobre el archivo del proyecto acordado por la Comisión de Hacienda.

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

BOLETÍN: 5872-06

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

Objetivo: Este proyecto, se hace cargo de la materialización de la norma dispuesta en el artículo 114, de la Constitución Política de la República, precepto que regula la descentralización, pasando determinadas competencias del nivel central a los Gobiernos Regionales.

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

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

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

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado). Último movimiento: 03 de junio de 2008. Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización y a Comisión de Hacienda, en su caso.

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

BOLETÍN: 4817-05

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

Objetivo: El objetivo de este proyecto es perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública, incorporando nuevos servicios públicos al Sistema de Alta Dirección Pública, perfeccionando el gobierno corporativo del Sistema de Alta Dirección Pública y estableciendo nuevas funciones y facultades para el Consejo de Alta Dirección Pública.

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

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

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados). Último movimiento: 01 de abril de 2014. Oficio N°11.192., a la Presidenta de la República para que comunique su parecer sobre el archivo del proyecto acordado por la Comisión de Hacienda.

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

BOLETÍN: 5077-15

Descripción: Crea la autoridad metropolitana de transportes.

Objetivo: El proyecto tiene por finalidad crear la Autoridad Metropolitana de Transportes, en adelante "la AMT", servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relacionará con el Presidente de la República a través del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. El proyecto establece el objeto y funciones de la AMT, regula facultades de coordinación, atribuciones de gestión de transportes, vinculación de la AMT con las Secretarías Regionales Ministeriales de Transportes y Telecomunicaciones y con otros organismos públicos.

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

El Director Ejecutivo será un funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República, designado por éste, como jefe superior del servicio, conforme al procedimiento establecido en la ley N° 19.882.

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

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados). Último movimiento: 06 de enero de 2009. Cuenta del Mensaje 1249-356 que retira la urgencia Simple.

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

Anexo 9b: Leyes Promulgadas durante 2015

Ley N° 20.820

Fecha: Diario Oficial 20-03-2015

Materia: Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y Modifica Normas legales que indica.

Ley N° 20.835

Fecha: Diario Oficial 05-05-2015.

Materia: Crea la Subsecretaría de Educación Parvularia, la Intendencia de Educación Parvularia y Modifica diversos cuerpos legales.

Ley N° 20816

Fecha: Diario Oficial 14-02-15

Materia: Perfecciona normativa sobre Profesionales y Trabajadores del Sector Público de Salud.

Ley N° 20848

Fecha: Diario Oficial 25-06-2015

Materia: Establece marco para la Inversión Extranjera directa en Chile y crea la Institucionalidad.

Ley N° 20849

Fecha: Diario Oficial 27-06-2015

Materia: Modifica el Estatuto del Personal perteneciente a las Plantas I y de Gendarmería de Chile.

Ley N° 20853

Fecha: Diario Oficial 08-07-2015

Materia: Fortalece al Servicio de Impuestos Internos para implementar la Reforma Tributaria.

Ley N° 20846

Fecha: Diario Oficial 20-07-2015

Materia: Introduce modificaciones en materias de Personal para Funcionarios Públicos de las Instituciones que señalan.

Ley N° 20861

Fecha: Diario Oficial 20-08-2015

Materia: Fortalece El Ministerio Público.

Ley N° 20866

Fecha: Diario Oficial 17-10-2015

Materia: Fija Normas sobre Planta de Personal del Ministerio de Educación.

Ley N° 20882

Fecha: Diario Oficial 05-12-2015

Materia: Ley de Presupuestos del Sector Público, correspondiente al Año 2016.

Ley N° 20890

Fecha: Diario Oficial 26-12-2015

Materia: Modifica la Ley N° 20.882, de presupuestos del Sector Público del Año 2016.

Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales

No corresponde.