

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2016

MINISTERIO DE HACIENDA

DIRECCIÓN NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

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

Índice

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo.....	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	5
3. Resultados de la Gestión año 2016.....	7
4. Desafíos para el año 2017	17
5. Anexos.....	18
Anexo 1: Identificación de la Institución	19
a) Definiciones Estratégicas	19
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio.....	22
c) Principales Autoridades.....	23
Anexo 2: Recursos Humanos	24
Anexo 3: Recursos Financieros.....	32
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016	37
Anexo 5: Compromisos de Gobierno	40
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.....	41
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016.....	42
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.	45
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2016.	46
Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	47
Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2016.....	68

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo

Ministerio de Hacienda

La misión del Ministerio de Hacienda es gestionar eficientemente los recursos públicos a través de un Estado moderno al servicio de la ciudadanía; generando condiciones de estabilidad, transparencia y competitividad en una economía integrada internacionalmente, que promuevan un crecimiento sustentable e inclusivo. Esta tarea es encomendada al ministerio por la Presidenta de la República y es llevada a cabo a través de sus Servicios dependientes y relacionados, como lo son la 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 (próximamente bajo la Comisión para el mercado Financiero), Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, Superintendencia de Casinos de Juego, Dirección Nacional del Servicio Civil, Unidad de Análisis Financiero y Consejo de Defensa del Estado. Estas instituciones cuentan con un presupuesto de M\$ 406.442.528 y una dotación de 10.284 funcionarios y funcionarias. Así, la gestión del Ministerio y de los Servicios mencionados atiende a la ciudadanía en general, desde instituciones del sector privado hasta las que conforman el Estado, pasando por la sociedad civil.

Durante el año 2016 el Ministerio llevó a cabo una serie de acciones para dar cumplimiento al programa de la Presidenta, la que se enfoca en tres ejes principales: políticas para la productividad, mejoramiento de los mercados financieros e impulso a las exportaciones de servicios.

Dentro de las iniciativas llevadas a cabo por el Ministerio en el marco del cumplimiento de sus funciones, se discutieron y se aprobaron las siguientes iniciativas legales: Ley 21.000 que crea la Comisión para el Mercado Financiero, Ley N° 20.997 que moderniza la legislación aduanera, Ley N° 20.989 que autoriza traspasar recursos provenientes de la aplicación de la Ley Reservada del Cobre al Tesoro Público, permitiendo una capitalización extraordinaria a la Corporación Nacional del Cobre de Chile (Codelco); Ley N° 20.981 de Presupuestos del sector público correspondiente al año 2017, Ley N° 20.975 que concede un reajuste general de remuneraciones y otros beneficios, Ley N° 20.971 que concede aguinaldos y otros beneficios, Ley N° 20.970 que otorga un reajuste extraordinario en la pensión básica solidaria, Ley N° 20.935 que reajusta el ingreso mínimo mensual así como la asignación familiar y maternal y el monto del subsidio familiar, Ley N° 20.955 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, Ley N° 20.950 que permite la emisión de medios de pago con provisión de fondos por entidades no bancarias, Ley N° 20.940 que moderniza relaciones laborales y modifica el Código del Trabajo, y la Ley N° 20.956 que establece un conjunto de medidas para impulsar la productividad.

Durante el segundo semestre de 2016, en un esfuerzo adicional por mejorar la productividad, complementariamente a la ley, se impulsaron 10 medidas administrativas, entre las cuales están; el financiamiento a pequeñas empresas a través de Corfo, la incorporación de nuevas herramientas que simplifican la exportación de servicios y acciones para facilitar la entrega de información tributaria para acceso a financiamiento.

Respecto a las exportaciones de servicios, durante el pasado año se trabajó en una campaña que promueve este sector de la economía como un nuevo eje de crecimiento. Para ello se desarrolló la plataforma web www.chileservicios.com y se incorporaron nuevas funcionalidades dentro de la plataforma SICEX, las cuales están destinadas a simplificar y automatizar los procesos de comercio exterior. También se institucionalizó el Comité Técnico Público Privado de Exportación de Servicios,

liderado por el Ministerio de Hacienda, el cual unifica los esfuerzos del Estado y el sector privado para proponer y monitorear estrategias para el desarrollo de este sector.

Dirección Nacional del Servicio Civil

En octubre del año 2016 fue publicada la ley 20.955 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil. Con esta primera reforma a la institucionalidad del Servicio Civil -desde su creación en el año 2003- se dio cumplimiento al compromiso adquirido por la Presidenta de la República en su Programa Gubernamental de avanzar en la modernización del Estado fortaleciendo la función pública, como también, se concretó una de las medidas legislativas de la Agenda de Transparencia y Probidad del Gobierno.

El nuevo marco legal viene a reforzar la misión del Servicio Civil de promover un empleo público de calidad, asegurando condiciones dignas a quienes ejercen funciones en el Estado, sean estos directivos o funcionarios públicos, pero también incentivando la instalación de buenas prácticas en la gestión y desarrollo de personas en las instituciones públicas.

Gracias a esta reforma, el Servicio Civil adquiere formalmente un rol rector en temas de gestión y desarrollo de personas que trabajan en el Estado, ya que se le otorgan atribuciones legales que le permiten normar, instruir, monitorear y sancionar (a través de Contraloría General de la República). A su vez, la norma le otorga respaldo político a su mandato, ya que estas disposiciones serán visadas por un Comité Triministerial establecido en la ley para estos efectos. Asimismo, adquiere responsabilidad en temas de ética y probidad pública, la cual comenzó con la elaboración de Códigos de Ética para todos los servicios públicos del nivel central, esfuerzo que permitirá la implementación de Sistemas de Integridad al interior del Estado.

Respecto al Sistema de Alta Dirección Pública, la ley resuelve dificultades políticas y procedimentales: la eliminación de la figura de los cargos transitorios y provisionales; el esfuerzo por transparentar la relación entre mérito y confianza; como también, distinciones en las condiciones de desempeño de primer y segundo nivel jerárquico, entre otras medidas, las cuales buscan dar nuevas garantías respecto a la autonomía y objetividad de los procesos de reclutamiento y selección desarrollados por Servicio Civil y conducidos por el Consejo de Alta Dirección Pública.

Sin embargo, la ley en sí misma y su correcta implementación no generarán cambios inmediatos, es el compromiso de las autoridades el que permitirá hacer efectiva la legitimidad de una norma que busca la profesionalización de la función pública y el respeto a la calidad, el mérito y la transparencia en los procesos de selección de ADPs y en la gestión del Estado.

El desafío es consolidar un empleo público de calidad, que congrege a las mejores personas, y que garantice condiciones laborales dignas que promuevan servicios de excelencia para todos los chilenos y chilenas, recuperando la legitimidad y la credibilidad en el Estado y las personas que lo componen. Lograr este objetivo depende de acciones concretas de todos quienes trabajan en el Estado, por el Estado, para el Estado y en pro del mismo.


Rodrigo Valdés
Ministro de Hacienda

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Civil es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda. Tiene como misión "fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos".

Para el cumplimiento de su quehacer institucional, el Servicio Civil cuenta con dos subdirecciones; la Subdirección de Alta Dirección Pública, y la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas. Se suman además las áreas de apoyo: División de Gestión y Desarrollo Institucional, División Jurídica y de Asuntos Institucionales, Área de Comunicaciones y Participación Ciudadana, Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública, Unidad de Auditoría Interna y Gabinete de Dirección. El presupuesto vigente para el año 2016 ascendió a M\$11.725.247 y la dotación autorizada fue de 136 personas, 86 mujeres y 50 hombres.

La gestión del año 2016 estuvo marcada por la publicación de la Ley 20.955 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, constituyéndose en la primera gran reforma de la institución desde su creación en el año 2003, además de un paso fundamental en el fortalecimiento de la función pública y la modernización del Estado en Chile. La nueva normativa no solo robusteció el sistema de reclutamiento y selección en base al mérito y aumentó el número de servicios adscritos al SADP entre otras materias; sino que además estableció nuevas atribuciones al Servicio Civil, en temas de gestión y desarrollo de personas en el Estado otorgándole un rol rector para impartir normas de aplicación general en estas materias para los ministerios y sus servicios dependientes, lo que sin duda contribuye en el fortalecimiento continuo del empleo público.

A diciembre de 2016 el SADP considera 1.490 cargos, cifra que incluye la estimación de la ampliación de la cobertura aprobada por la Ley 20.955, cargos que deben ser seleccionados a través de concursos públicos y transparentes. De ese total, al año 2016 fueron provistos o se encontraban en proceso de concurso un 81%. En el año se efectuaron 279 convocatorias (44 de I nivel y 399 de II nivel), de los cuales 213 terminaron con nombramiento y 66 fueron declarados desiertos, ya sea por el Consejo ADP o por los Comités de Selección.

En cuanto a la implementación de la Ley de Calidad y Equidad de la Educación, el 2016 se registró un avance que asciende al 59% de nombramientos para los cargos referidos a Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) y del 67% para los cargos de Directores de Escuelas y Liceos Municipales, impactando en el 75% de la matrícula escolar.

En materia de fortalecimiento y desarrollo de ADP, el Servicio Civil realizó 7 jornadas de inducción, en las que participaron 108 altos directivos del país. Asimismo, se llevaron a cabo 11 talleres de habilidades directivas y liderazgo, contando con la asistencia de 232 directivos de I y II nivel jerárquico. Destacando la publicación del Modelo de Acompañamiento y Desarrollo directivo.

A comienzos del 2016 se le encomendó al Servicio Civil seleccionar a más de 200 facilitadores de los cabildos ciudadanos comunales, provinciales y regionales para la discusión del proceso

constituyente. Este desafío significó un amplio despliegue que registró 21.119 postulaciones para las tres funciones seleccionadas: coordinador territorial, especialista legal y sistematizador del diálogo.

Respecto a Gestión y Desarrollo de Personas, el 2016 el Servicio Civil continuó trabajando en la implementación y seguimiento del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado (IP), dictado en enero de 2015 por la Presidenta Michelle Bachelet. En este marco, se llevaron a cabo 254 reuniones sectoriales con 229 servicios y más de 1600 participantes.

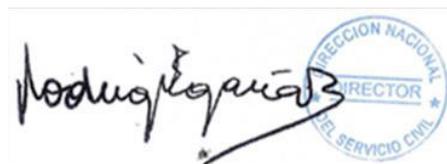
En materia de cooperación internacional, luego de 10 años, Chile volvió a ser sede del XXI Congreso Internacional del CLAD (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo), encuentro que el Servicio Civil organizó en conjunto con el Ministerio Secretaría General de la Presidencia y reunió en Santiago a 22 ministros de estado de los 21 países que lo conforman, además de República de Angola como miembro observador. Durante cuatro días se discutieron temáticas sobre modernización del Estado en 500 paneles en paralelo y asistieron al encuentro más de 1.600 personas de todo el mundo. Conjuntamente a ello y en el marco de su participación en el Consejo Académico Asesor de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas EIAPP-CLAD, el Servicio realizó 4 cursos de aula virtual con la participación de 98 personas.

En materia de Desarrollo Institucional, destaca la creación del Sistema de Formación para el Liderazgo Público en el Estado, con la finalidad de contribuir a la formación de liderazgos de los actuales y futuros directivos y el cumplimiento de la tarea encomendada para asistir técnicamente a las instituciones del nivel central en el proceso de elaboración y dictación de sus Códigos de Ética.

El principal desafío 2017 es continuar con la implementación de la Ley 20.955 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, debiendo dictarse las primeras normas de aplicación general acorde al rol de rectoría en política de gestión de personas en el sector público.

Mientras se dicta el primer paquete de normas, se continuará con el seguimiento del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en el Estado, se trabajará en el diseño e implementación de los Sistemas de Integridad al interior del Estado, se implementarán los programas de inducción y acompañamiento de ADP y en materia tecnológica, se llevará a cabo la integración de las diferentes plataformas de postulación a concursos, de tal forma de contar con un solo portal de acceso al empleo público.

A esto se suma, la realización de 400 concursos del SADP, proyectando en el área de educación la convocatoria de 53 concursos de Jefes DAEM y 800 para Directores de Escuelas y Liceos Municipales.

The image shows a handwritten signature in black ink that reads "Rodrigo Egaña Baraona". To the right of the signature is a blue circular stamp. The stamp contains the text "DIRECCION NACIONAL" at the top, "DIRECTOR" in the center, and "DEL SERVICIO CIVIL" at the bottom.

Rodrigo Egaña Baraona
Director Nacional del Servicio Civil

3. Resultados de la Gestión año 2016

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.

3.1.2. Sistema de Alta Dirección Pública (ADP).

A diciembre de 2016 el sistema considera 1.490 cargos, cifra que incluye la estimación de la ampliación de la cobertura aprobada por la Ley 20.955 y de los cuales 1.113 corresponden a cargos adscritos y 377 a no adscritos. De estos últimos 195 corresponden a cargos de Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM con matrícula mayor a 1.200 alumnos).

Del total de 1.490 cargos, al año 2016 han sido provistos o se encuentran en proceso de concurso, 1.203 cargos: 915 adscritos y 288 no adscritos (195 DAEM), lo que representa un 81% de cobertura del total de cargos. Se debe considerar la expansión del universo de cargos del Sistema a partir de la publicación de la ley N° 20.955 en octubre del año 2016.

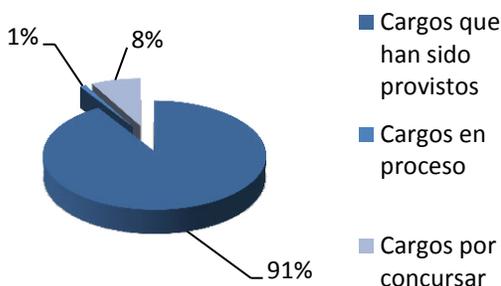
De estos 1.203 cargos concursados, 1.115 cuentan con al menos un nombramiento a través de la ADP y 88 están en proceso de concurso. Los cargos pendientes de concurso actualmente son 287, considerando las nuevas incorporaciones de la ley.

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

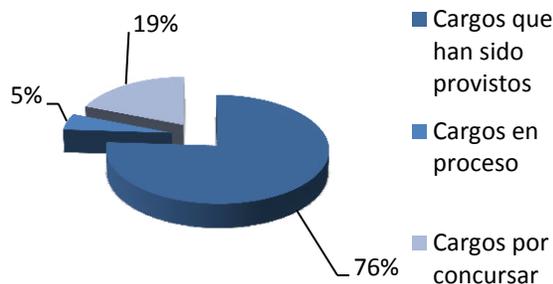
Nivel	Total Cargos ADP		Cargos que han sido provistos		Cargos en proceso		Avance ADP (provisos y en proceso)		Cargos por concursar	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
I Nivel	119	100%	109	92%	1	1%	110	92%	9	8%
II Nivel	994	100%	756	76%	49	5%	805	81%	189	19%
No adscritos I Nivel	120	100%	97	80%	8	7%	105	87%	15	13%
No adscritos II Nivel	257	100%	153	60%	30	12%	183	71%	74	29%
TOTAL SADP	1490	100%	1115	75%	88	6%	1203	81%	287	19%

Gráfico N° 1 – N° 2: Distribución de cargos adscritos por nivel según estado de avance en el SADP

Distribución de cargos adscritos I nivel según estado de avance



Distribución de cargos adscritos II nivel según estado de avance



A diciembre de 2016 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 un 15%, un 23% del total de candidatos que conforman nómina son mujeres y del total de nóminas que incluyen a mujeres, ellas son nombradas en el 40% de los casos. Finalmente se mantenido la participación de la mujer en la gerencia pública, registrando un 27.2% de nombramientos en el sistema desde el 2004 a la fecha, 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. El jueves 20 de octubre se publicó la Ley N° 20.955, que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, entrando en vigencia todas las nuevas atribuciones y funciones que fortalecen la función pública y contribuyen a la modernización del Estado en Chile.

El nuevo marco normativo aborda aspectos relevantes como la ampliación del imperio del mérito en la selección directiva, la generación de incentivos para la estabilidad de los Altos Directivos Públicos de buen desempeño y la reducción del impacto en los cambios de gobierno, incrementa la eficiencia y eficacia del Sistema ADP, supliendo vacíos y corrigiendo aspectos del marco jurídico original como la eliminación de la figura de los cargos transitorios y provisionales, la nueva norma busca dar nuevas garantías respecto a la autonomía y objetividad de los procesos de reclutamiento y selección desarrollados por Servicio Civil y conducidos por el Consejo de Alta Dirección Pública y le otorga a la institución un rol rector, a través de la facultad de impartir normas de aplicación general en lo relativo a la gestión y el desarrollo de personas en el Estado, a la elaboración de códigos de ética y la promoción de normas de probidad y transparencia.

La ley recoge las mejores prácticas y aprendizajes adquiridos tras 13 años de funcionamiento del Sistema ADP, establece un mecanismo de rendición de cuentas para estimular la mejora continua y consolidar la legitimidad de la Alta Dirección Pública, fortaleciendo capacidades institucionales para la gestión y el desarrollo de personas en el Estado. Se incorporan más de 200 cargos,

correspondientes a los dos primeros niveles jerárquicos de ODEPA, INJUV, SENAMA, CONADI, Dirección del Trabajo y FONASA, al Jefe de Servicio y los Directores Regionales de SENAME, a los Subdirectores de la Dirección Nacional del Servicio Civil, a los segundos niveles de la Dirección General de Obras Públicas y Planeamiento del MOP y a los Subdirectores del SERVIU Metropolitano.

Adicionalmente la ley establece la aplicación del proceso de selección ADP de segundo nivel jerárquico a 54 jefes de programas de Subsecretarías, al Fiscal y los Gerentes de la CORFO y compromete la remisión de proyectos para fortalecer el Sistema de Empresas Públicas y la aplicación de los mecanismos de reclutamiento y selección basados en el mérito en el ámbito municipal.

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 2016 abordó las siguientes temáticas en 5 sesiones: Cuenta Pública del Servicio Civil, Avances implementación del Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales, Sistema de Liderazgo Público, Implementación interna de la nueva Ley y XXI Congreso CLAD.

Fortalecimiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos. Se realizaron 3 jornadas de inducción para los ADP de I nivel y 4 para directivos de II nivel jerárquico, con la asistencia de 108 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 11 talleres de habilidades directivas y liderazgo en las temáticas de: liderazgo adaptativo, comunicación estratégica y vocería, equipos de alto desempeño, manejo de crisis y entorno y liderazgo para generar relaciones de confianza, con la asistencia de 232 directivos, 29 de I nivel y 203 de II nivel.

Se diseñó el Modelo de Acompañamiento y Desarrollo Directivo, configurado sobre la base de opiniones de expertos, directivos públicos, autoridades, organismos internacionales y de la experiencia adquirida y los aprendizajes efectuado desde el año 2006, en el que el Sistema llevó a cabo sus primeras actividades de acompañamiento y desarrollo directivo, como complemento de sus actividades de reclutamiento y selección. El modelo se estructura en tres fases: inmersión e inducción; formación, desempeño y reconocimiento, y egreso y desvinculación, para cada una de las cuales se consideran actividades específicas.

En el mes de agosto se reconoció la trayectoria de los primeros 10 Altos Directivos Públicos que cumplieron 9 años de servicio, completando el período máximo de nombramiento.

Gestión de la Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública. En 2016 el Consejo de Alta Dirección Pública sesionó en 82 oportunidades, adoptando un total de 273 acuerdos, un 98,9 % de ellos de carácter unánime. Se le presentaron 30 perfiles de selección para igual número de cargos de primer nivel y 9 perfiles de autoridades del Instituto Nacional de Derechos Humanos, Servicio Electoral, Corporación del Cobre de Chile y del Congreso Nacional.

Durante el año, el Consejo entrevistó a 171 postulantes a cargos de primer nivel jerárquico, efectuó 4 proposiciones de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública y elaboró 30 nóminas de candidatos elegibles, las que fueron remitidas a la autoridad encargada de efectuar el nombramiento, dando lugar a 23 nombramientos de primer nivel jerárquico, 14 de ellos correspondientes a cargos adscritos y 9 a cargos no adscritos.

En el segundo nivel jerárquico se efectuaron 1.116 sesiones de Comités de Selección, los que se pronunciaron respecto de 235 perfiles de selección, para un total de 227 cargos. Dichos Comités entrevistaron a 1.061 postulantes, dando origen a 201 nóminas de candidatos elegibles -un 25% de ellas correspondientes al sector salud- y, en definitiva, a 147 nombramientos.

Finalmente, esta unidad coordinó la realización del Seminario “Nuevo Marco Normativo de la Gestión de Personas en el Estado y del Sistema de Alta Dirección Pública”, realizado en el mes de octubre de 2016, con la participación de más de 500 personas.

Selección de facilitadores para los cabildos ciudadanos del proceso constituyente. A comienzos del 2016 se seleccionaron a más de 200 facilitadores de los cabildos ciudadanos comunales, provinciales y regionales que se desarrollaron entre abril y agosto del mismo año. La convocatoria registró 21.119 postulaciones para sus tres funciones: coordinador territorial, especialista legal y especialista en sistematización de diálogos. Las personas seleccionadas pasaron por una entrevista ante un Comité de Calificación compuesto por representantes del Servicio Civil, del Consejo Ciudadano de Observadores y de la Segpres. La comisión final propuso un listado con 212 facilitadores (111 mujeres, 101 hombres) y finalmente el Gobierno designó a 209.

3.1.3. 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 2016 una agenda de trabajo que consideró un total de 254 reuniones sectoriales, para un total de 229 servicios públicos, con la asistencia de más de 1.600 participantes. Actualmente, 164 servicios públicos cuentan con procedimientos de inducción, 130 servicios públicos cuentan con protocolos de conciliación vida laboral y familiar. En materia de procedimiento de gestión del desempeño 142 servicios disponen de este procedimiento, habiendo también enviado 119 servicios públicos sus propuestas de reglamentos especiales de calificaciones.

El Programa Prácticas Chile, en sus tres convocatorias anuales el programa levantó 1.391 ofertas, recibiendo un total de 8.029 postulaciones, dando la bienvenida a 589 estudiantes que desarrollarán sus prácticas profesionales en Ministerios y Servicios Públicos en todas las regiones del país.

El concurso Funciona! Desafío Innovación, realizó su quinta 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 Gendarmería de Chile, “Recicla Santiago Sur”, la Secretaría Regional Ministerial de Vivienda de la región de Antofagasta, “Automatización de catastro del estado de calzadas” y el Servicio de Vivienda y Urbanización de la región de Valparaíso, “Aplicativo móvil de consulta Damnificados

Incendio Valparaíso 2014”, quienes obtuvieron respectivamente el primero, segundo y tercer lugar. Los equipos profesionales realizaron con gran éxito sus pasantías en instituciones de Francia, Canadá y Colombia en materias de interés institucional.

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 participando como contraparte técnica en el estudio de impacto del Código de Buenas Prácticas Laborales 2006.

En materia de formación conjunta para directivos y dirigentes gremiales, se realizaron 5 Programas de Capacitación- Formación (100 hrs total realizadas) para jefaturas en habilidades para la gestión de las relaciones laborales, con la participación de 92 jefaturas y 6 de formación para dirigentes de Asociaciones de Funcionarios (180 hrs total realizadas), con la asistencia de 110 dirigentes.

En el marco del desarrollo de estrategias de prevención e intervención de ambientes laborales y riesgo psicosocial, el Servicio Civil participó en el Diplomado "Calidad de Vida Laboral en el Sector Público: Conceptos y Metodologías para la acción" dirigido a encargados de calidad de vida laboral de Servicios de Salud.

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

3.2.2. Sistema de Alta Dirección Pública (ADP).

Durante el período 2016 concluyeron un total de 279 procesos de selección, de los cuales 213 - equivalentes a un 76% del total - terminaron en nombramiento, mientras que 66 de ellos fueron declarados desiertos, representando a un 24% del total de procesos. De éstos últimos, 24 obtuvieron dicha declaración por parte del Consejo o Comité de Selección y 42 de la autoridad llamada a efectuar el nombramiento.

Los costos del Sistema de Alta Dirección Pública en 2016 fueron de \$ 3.224.638.995. Este monto comprende los costos de los concursos, que durante el año ascendieron a \$2.893.070.387, suma que incluye \$ 339.784.684 por concepto de publicación de convocatorias; \$ 1.321.682.509 por servicios de evaluación; \$ 1.231.603.194 por servicios de búsqueda de candidatos; \$ 75.968.427 por actividades de acompañamiento y desarrollo directivo, y \$ 255.600.171 por concepto de dietas y viáticos de Profesionales Expertos y Consejeros de Alta Dirección Pública.

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

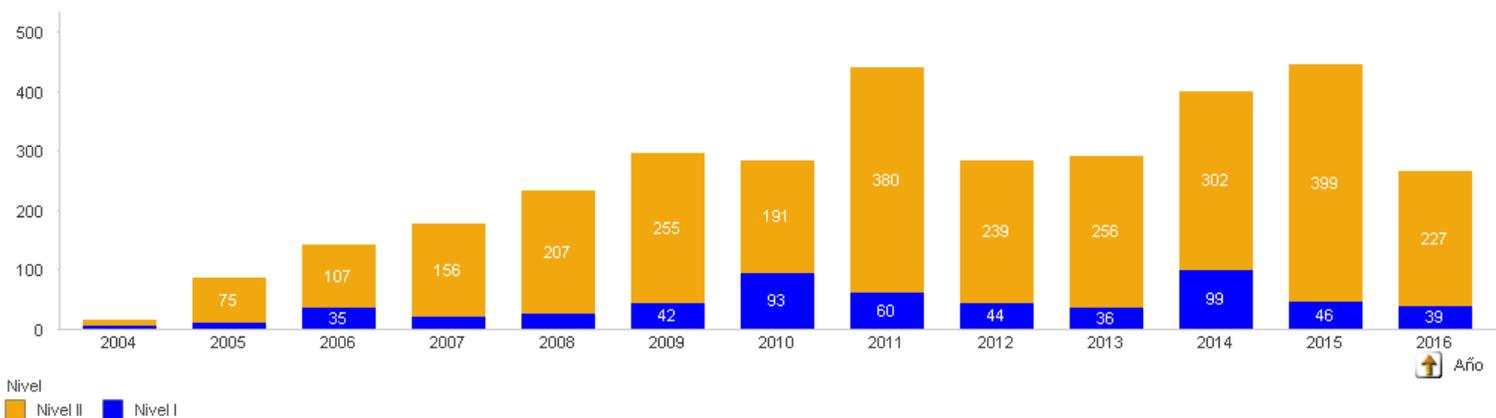
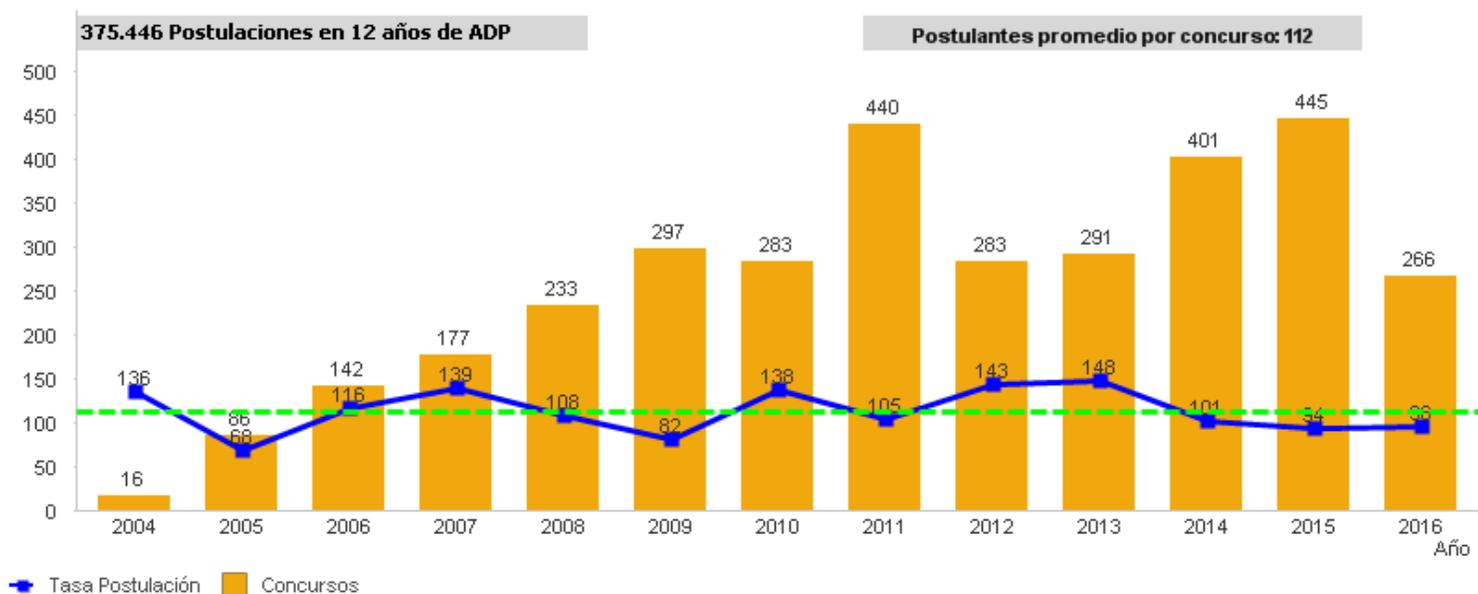


Gráfico N° 4: Postulaciones Promedio Concursos Publicados



Respecto a los tiempos asociados a los concursos ¹ adscritos al Sistema ADP, la duración promedio de éstos - desde la convocatoria al envío de la nómina - fue de 67 días para el I Nivel y 61 días para el II Nivel. Respecto de los concursos no adscritos, los días promedio fueron de 80 para concursos de I Nivel y 60 días para concursos de II Nivel. Respecto al año 2015, la duración promedio de los concursos adscritos disminuyó en 10 y 9 para cargos de I y II nivel y en el caso de los no adscritos también disminuyó en 6 y 9 días.

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 3 jornadas; a los Representantes de Servicios, Ministerios y empresas consultoras del nuevo Convenio

¹ Se excluyen de la medición del período los días correspondientes al mes de febrero y de las ampliaciones de convocatoria.

Marco, con el objeto de mantenerlos informados respecto de las mejoras y/o variaciones que afectan el desarrollo de los concursos del Sistema ADP.

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 64% respecto de los 294 cargos que deben ser provistos, esta cifra en función de los 106 cargos que todavía no han sido concursados a diciembre de 2016. Respecto a los nombramientos, tenemos 173 nominaciones que representan un 59% del total.

En lo que respecta a los concursos de Directores de Escuelas y Liceos Municipales (DEEM) – donde la participación de la ADP es indirecta -, se evidencia un avance del 67% respecto de los 3.172 cargos que deben ser provistos, impactando el 75% de la matrícula escolar.

Respecto de la planificación de efectuada el año 2015, la realización de concursos DAEM superó levemente la proyección realizada el año anterior, con 44 convocatorias, mientras que los concursos para Directores estuvieron bajo lo previsto, convocando a 544 concursos.

Destacar que el portal web Directores para Chile registró a diciembre de 2016 más de 9.000 usuarios y un total de 67.947 postulaciones en línea, lo que aumenta sustantivamente los resultados del año anterior.

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

Modernización y Gestión Estratégica de Recursos Humanos. En el mes de octubre, cerca de 200 jefaturas y equipos profesionales de Ministerios y Servicios Públicos participaron del *IX Encuentro Anual de Personas del Sector Público*, el que tiene por objetivo reflexionar y compartir experiencias y prácticas que inciden directamente en la gestión y el desarrollo de las personas en las instituciones del Estado de Chile.

En cuanto a la difusión y transparencia de la oferta de empleos en el Estado que realizan los servicios públicos, el año 2016 el *portal www.empleospublicos.cl* difundió un total de 8.967 convocatorias, lo que representa un aumento del 41% respecto del mismo período del año anterior. Estas cifras son atribuibles a la implementación de la medida administrativa N°5 de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y en la Política, la cual hace obligatorio el uso del Portal. El Servicio Civil realizó 12 capacitaciones a 28 Servicios Públicos, renovó 80 convenios de colaboración para el uso del Portal, se habilitó a 101 Servicios para el uso de la modalidad “pizarrón laboral” que permite la difusión.

Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público. Se concluyó con éxito la décimo segunda convocatoria y otorgamiento del *Premio Anual de Excelencia Institucional*. La versión 2016 reconoció al Fondo Nacional de Salud (FONASA), al Instituto de Previsión Social (IPS) y al Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI). En esta versión, 29 instituciones postularon al galardón y 8 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 2016, se asesoró a 136 servicios para la realización de la *evaluación de aplicabilidad/transferencia de la capacitación*, la que comprende: i) Apoyo en la selección y definición de la/s actividades que serán sujeto de esta metodología, ii) Relatorías sobre todo el modelo de gestión de la capacitación, dividida en los siguientes ámbitos: Primera Relatoría, orientada a los procesos de detección de necesidades, planificación y diseño instruccional de la actividad y ejecución de la capacitación. Segunda Relatoría, enfocada al proceso de evaluación de la capacitación en tres dimensiones (reacción, aprendizaje y transferencia) y análisis y gestión de resultados, iii) Revisión y retroalimentación de los instrumentos que evidencian la aplicación de la metodología en una actividad: Ficha Resumen de Detección de Necesidades y Guion Metodológico y iv) Apoyo permanente a servicios públicos sobre la aplicación correcta de la metodología de evaluación de transferencia.

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 144 servicios públicos en el contexto de PMG.

3.2.4. Desarrollo Institucional

Mantenimiento de la Certificación ISO 9001:2008. En septiembre se realizó la auditoría que respalda 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, gestión del Concurso Funciona! y los procesos de compras institucionales. Esta certificación le permite al Servicio Civil respaldar 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:

- Sistema de asignación empresas consultoras y profesionales expertos del Sistema ADP.
- Desarrollo Software sistema de gestión concursos ADP (Antares 2.0).
- Mejoramiento de la plataforma del sistema de capacitación del sector público (Sispubli 2.0)
- Sistema de Gestión de Personas y Remuneraciones.
- Mejoras al Sistema de pago de órdenes de trabajo para consultoras de convenio Marco.
- Sistema de compras y presupuesto.
- Mejoramiento del sistema seguimiento del ciclo de vida de los ADP – fase II.
- Integración banco de títulos postulantes ADP con el sistema de gestión de concursos.
- Migración del sistema para el programa Prácticas Chile.
- Integración sistema de viáticos institucionales.
- Implementación de telefonía IP.
- Integración Bolsa Nacional de Empleos con el Portal Empleos Públicos.
- Migración de la página web a la nube.

Diseño e implementación del Sistema de Formación para el Liderazgo Público en el Estado.

Se crea el Sistema de Formación de Liderazgo Público, cuya misión será contribuir a la formación de liderazgos de los actuales y futuros directivos, a través de la articulación, creación y realización de iniciativas, que permitan tener mejores directivos y funcionarios. Todo ello con miras a fortalecer la gestión y calidad de los servicios que entregan las instituciones a los ciudadanos. Durante el año se levantó información sobre los modelos de formación de Escuelas y Academias de los Servicios Públicos y realizó el estudio de análisis de mallas curriculares y capacidades de Universidades para la formación de líderes públicos, ambos insumos muy relevantes para la realización del Seminario “Formación Directiva en el Estado” en el mes de diciembre.

Elaboración Códigos de Ética. Durante el año se capacitó a todos los Ministerios y Servicios del nivel central, en un trabajo conjunto con el Programa de Las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, asistiendo a las instituciones en el proceso de elaboración y dictación de sus Códigos de Ética, alcanzando una cobertura de 145 instituciones a diciembre de 2016.

3.2.5.Cooperación Internacional.

XXI Congreso CLAD para la reforma y la modernización del Estado. En coordinación con el Ministerio Secretaría General de Gobierno, en el mes de noviembre se realizó el XXI Congreso CLAD para la reforma y la modernización del Estado, con la participación de más de 1.600 directivos y funcionarios públicos, docentes y estudiantes de Iberoamérica, concurriendo delegaciones y representantes de Argentina, Brasil, México, Colombia, Paraguay, Panamá, España, Angola, Cuba, China, Estados Unidos, Emiratos Árabes, Francia y Portugal, los que asistieron a los aproximadamente 500 paneles temáticos que ofertó el Congreso.

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 se realizaron 4 cursos de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP) del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). Los cursos desarrollados

durante el 2016 abordaron las siguientes temáticas: i) Sistema de Alta Dirección Pública. Experiencia Chilena, ii) Transparencia: Valor ético- democrático. Experiencia Chilena, iii) Gestión del Desempeño Individual en Instituciones Públicas y Modelo Gestión y Evaluación de la Capacitación, ellos contaron con la participación de 98 alumnos.

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 en su rol de ente rector de políticas en materia de gestión y desarrollo de las personas que trabajan en el sector público, el Servicio Civil proporcionó asesoría técnica durante al año 2016 a una delegación de 25 funcionarios públicos de diversas instituciones de Paraguay que se reunió con la Subdirección de Desarrollo de Personas, la Subdirección de Alta Dirección Pública y la División Jurídica y de Asuntos Institucionales; además de servicios públicos que aplican políticas de gestión de personas en base a las orientaciones de nuestro servicio: la Subsecretaría de Hacienda, Subsecretaría de Telecomunicaciones y el Instituto Nacional de Propiedad Industrial, entre otros.

Programa “Transparency and Good Practices in Public Sector Management”. Este curso, co-organizado por el Servicio Civil, la Agencia de Cooperación Internacional de Chile (ACGI) y el Programa de Cooperación de Singapur (SCP), abordó los siguientes temas: el proceso de Modernización del Estado en nuestro país, la experiencia de las reformas en el sector público chileno, la gestión de personas en el Estado y nuestra experiencia en la elaboración de sistemas de integridad y Códigos de Ética; así como también, las principales guías de gobernanza pública de Singapur, entre otros temas. Además de nuestro Servicio, participaron en este seminario internacional – que reunió a 20 representantes de países como Guyana, Jamaica, Antigua, Barbados, Haití, Trinidad y Suriname- el Ministerio de Hacienda, el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Consejo para la Transparencia, ChileCompra, el Laboratorio de Gobierno y Civil Service College de Singapur.

4. Desafíos para el año 2017

Nueva ley que perfecciona al SADP y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil. Se trabajará en implementación de las nuevas atribuciones y funciones que establece la ley respecto a la generación de normas de aplicación general en materia de gestión y desarrollo de personas en el Estado.

Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. Los Servicios Públicos habrán actualizado sus reglamentos especiales de calificaciones y dispondrán de Políticas de Desarrollo de Personas, las que para su implementación deberán desarrollarse con la participación de sus asociaciones de funcionarios.

Concursabilidad Sistema de Alta Dirección Pública. Se proyecta la realización de aproximadamente 400 concursos, considerando cargos de primer y segundo nivel jerárquico, incluyendo los cargos incorporados al sistema producto de la nueva Ley.

Concursabilidad Ley N° 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación. Se espera convocar aproximadamente 800 concursos de Directores de Escuelas y Establecimientos Municipales y 53 para Jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal (con matrícula mayor a 1.200 alumnos).

Acompañamiento y Desarrollo de Altos Directivos Públicos. Se implementarán los programas de inducción y acompañamiento directivo para los nuevos seleccionados, proyectando un trabajo con más de 700 ADP en ejercicio, realizando talleres que potencien su liderazgo individual y del equipo, la generación de redes, el aprendizaje colectivo y la construcción de relaciones de confianza.

Plan de Desarrollo Tecnológico. Se llevará a cabo la integración de los portales de empleos públicos correspondientes a las plataformas de postulación a concursos del Sistema de Alta Dirección Pública, Directores de Escuelas Municipales y a la oferta de empleos de los Ministerios y Servicios Públicos en un solo sitio web, de manera de poder facilitar esta oferta a la ciudadanía, integrando la misma tecnología y generando eficiencias en su administración y mantención.

Sistema de Formación de Liderazgo Público. Se concluirá un estudio referido a los programas de postgrado en gestión y políticas públicas en Chile, insumo relevante para el diseño de una política nacional de formación.

Sistemas de integridad en las instituciones públicas. A partir de la elaboración de los Códigos de Ética se trabajará en el diseño e implementación de Sistemas de Integridad en las instituciones públicas.

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.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos.
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno.
- Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.
- Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2016
- Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2016.
- Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.
- Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2016.

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Tipo de norma	Número	Nombre/Título	¿Publicado en el Diario Oficial? (Sí/No)	Fecha de Publicación (dd/mm/aaaa)
Ley	18575	Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado	SI	05/12/1986
Ley	19880	Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración Pública del Estado	SI	29/05/2003
Ley	19882	Título III De la Dirección Nacional del Servicio Civil.	SI	23/06/2003
Ley	19882	Título VI Del Sistema de Alta Dirección Pública.	SI	23/06/2003
Ley	19882	Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos.	SI	23/06/2003
D.F.L.	26	Establece Plantas de Personal y Régimen de Remuneraciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil.	SI	30/10/2003
Decreto Supremo	382	Establece Reglamento del Registro de Consultores Especializados.	SI	23/08/2004
Decreto Supremo	1029	Aprueba Reglamento del Comité Consultivo establecido en el Artículo 5°, inciso segundo y tercero, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Título III de la Ley N° 19882.	SI	14/11/2005
Decreto Supremo	859	Aprueba Reglamento del Consejo de Alta Dirección Pública establecido en la Ley N° 19882.	SI	12/12/2005
Decreto Supremo	1580	Aprueba Reglamento que regula formulación y funcionamiento de los convenios de desempeño para los Altos Directivos Públicos establecidos en el párrafo 5° del Título VI de la Ley N° 19882.	SI	20/03/2006
Decreto Supremo	88	Establece Nuevo Reglamento del Premio Anual por Excelencia Institucional, del artículo sexto de la Ley N° 19.882.	SI	13/03/2007
Ley	20212	Modifica Leyes N° 19553, N° 19882, y otros cuerpos legales, con el objeto de incentivar el desempeño de funcionarios públicos.	SI	29/08/2007
Ley	20261	Crea Examen Único Nacional de conocimientos de Medicina e incorpora cargos que indica al Sistema de Alta Dirección Pública y modifica Ley N° 19664.	SI	19/04/2008

Tipo de norma	Número	Nombre/Título	¿Publicado en el Diario Oficial? (Sí/No)	Fecha de Publicación (dd/mm/aaaa)
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
Instructivo Presidencial	007	Imparte instrucciones sobre el Sistema de Alta Dirección Pública	NO	31/03/2014
Instructivo Presidencial	001	Sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado	NO	26/01/2015
Ley	20.955	Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece a la Dirección Nacional del Servicio Civil	SI	20/10/2016

- 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.

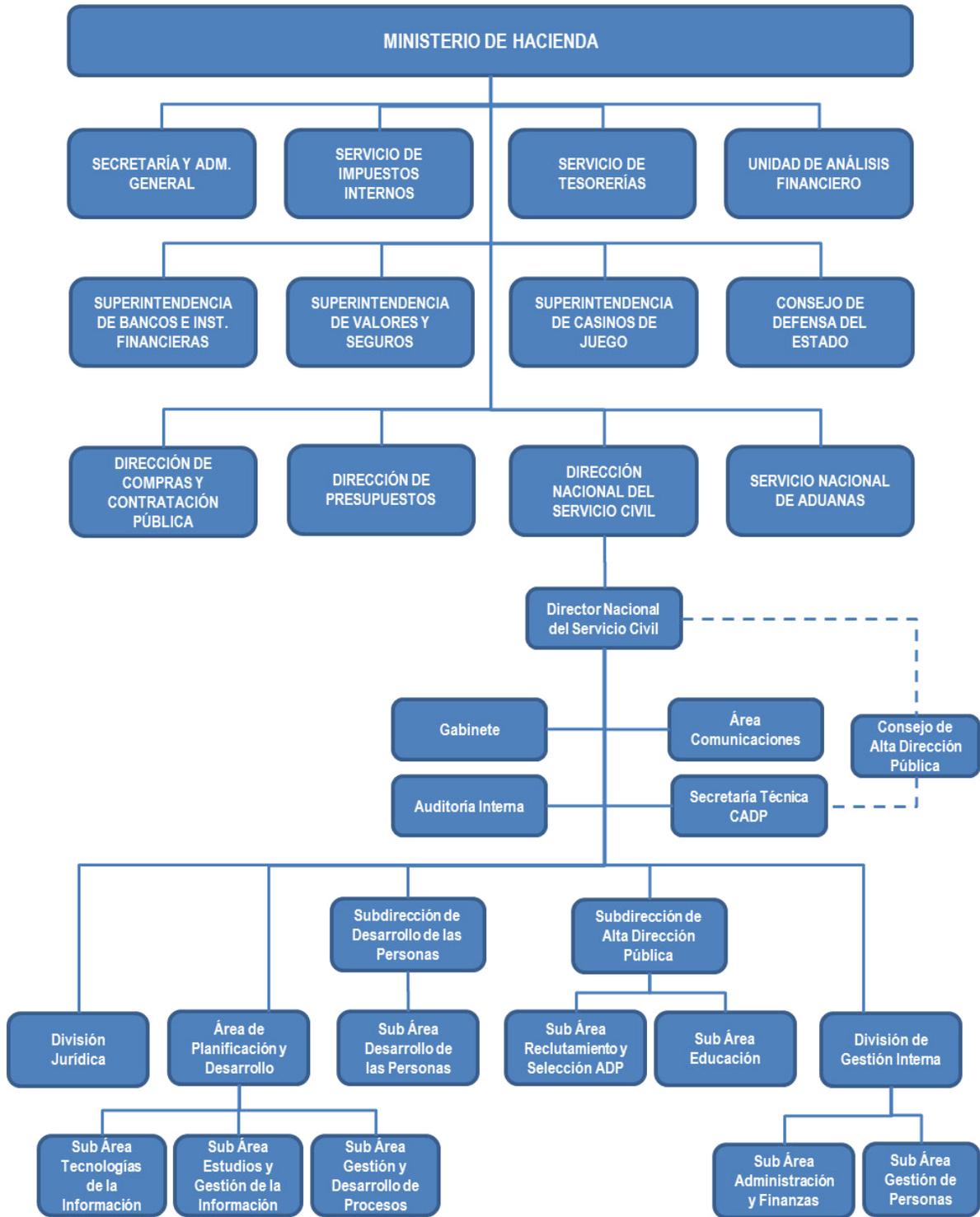
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

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



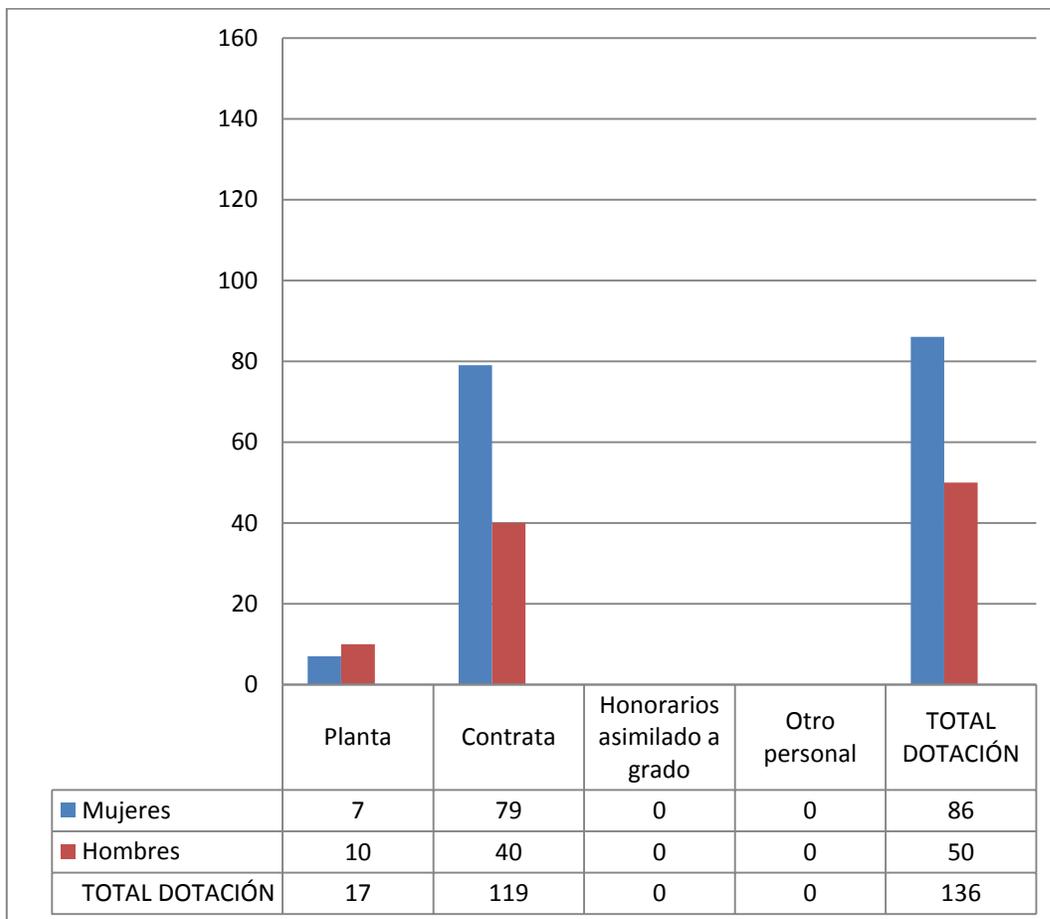
c) Principales Autoridades

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	Verónica Flores Sánchez
Secretaria Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública	Mariana George-Nascimento Avendaño

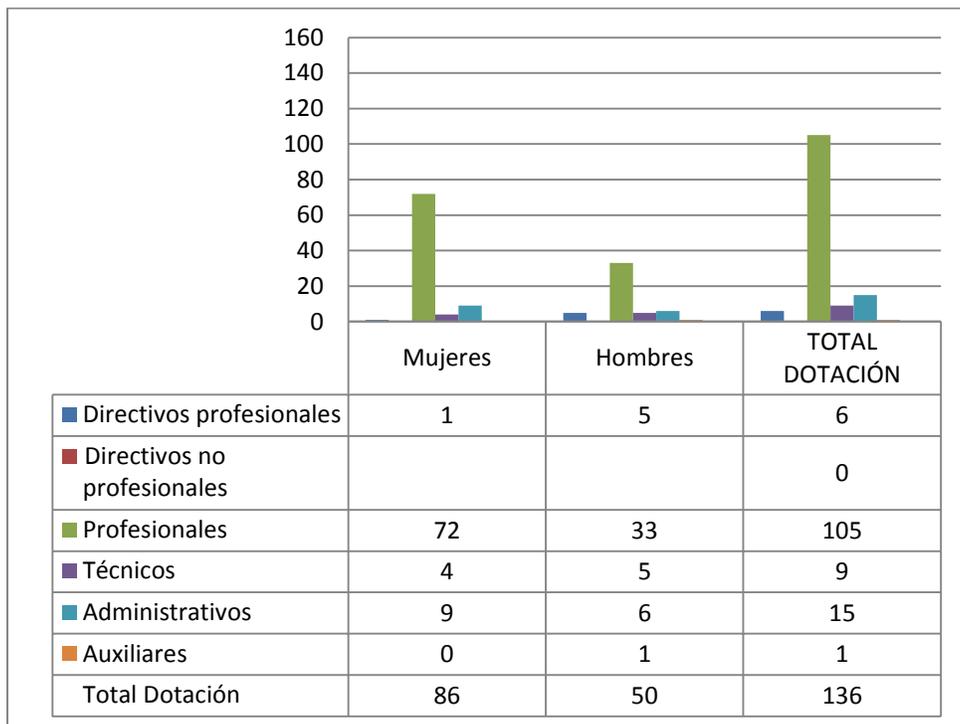
Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

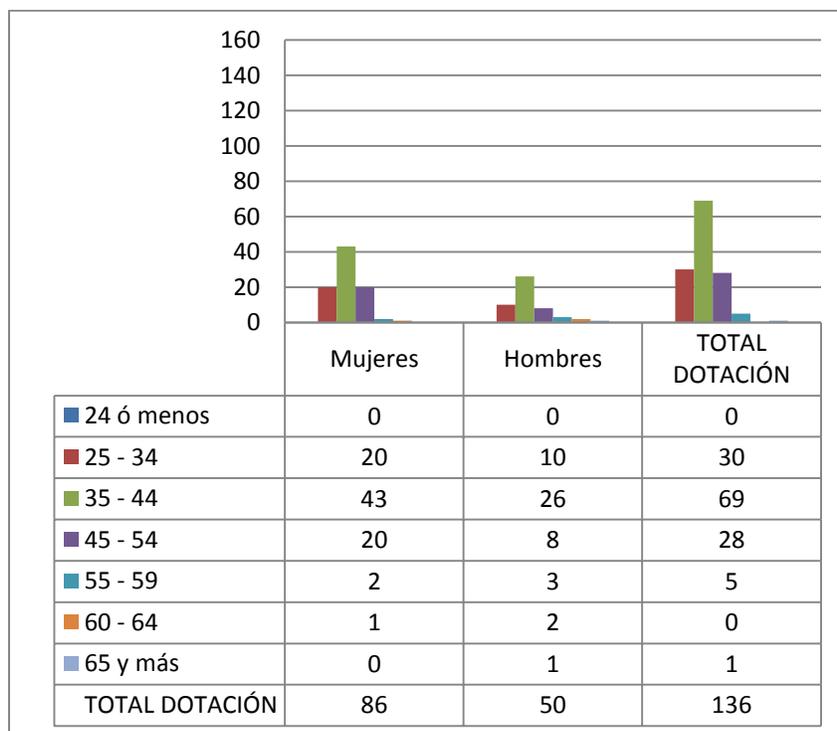
Dotación Efectiva año 2016 por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



Dotación Efectiva año 2016 por Estamento (mujeres y hombres)

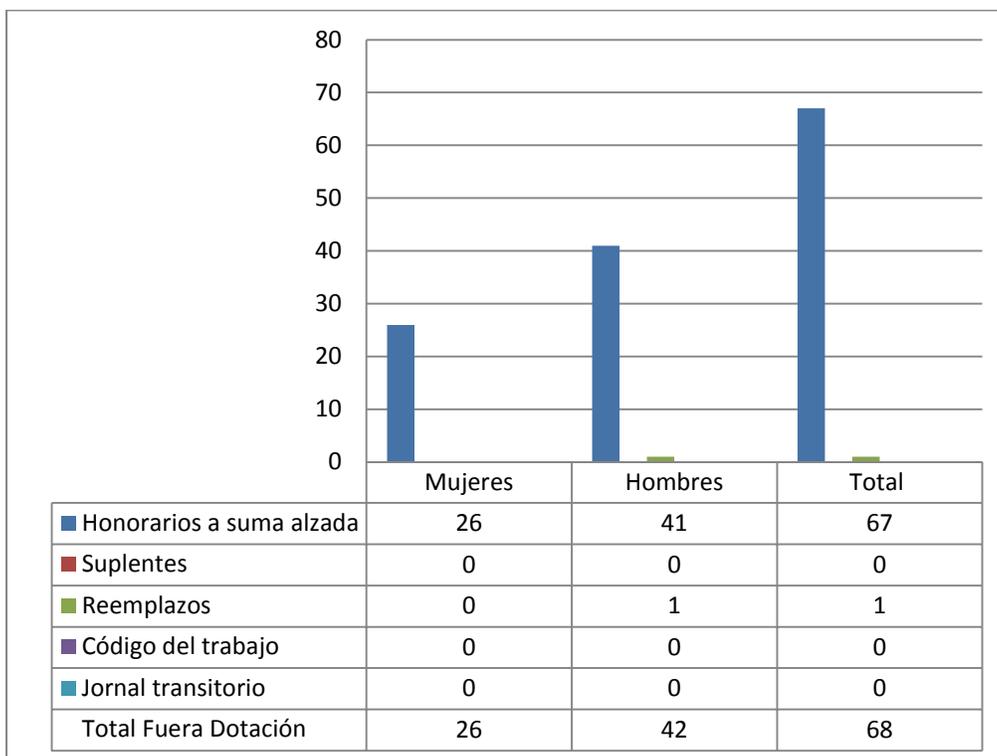


Dotación Efectiva año 2016 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

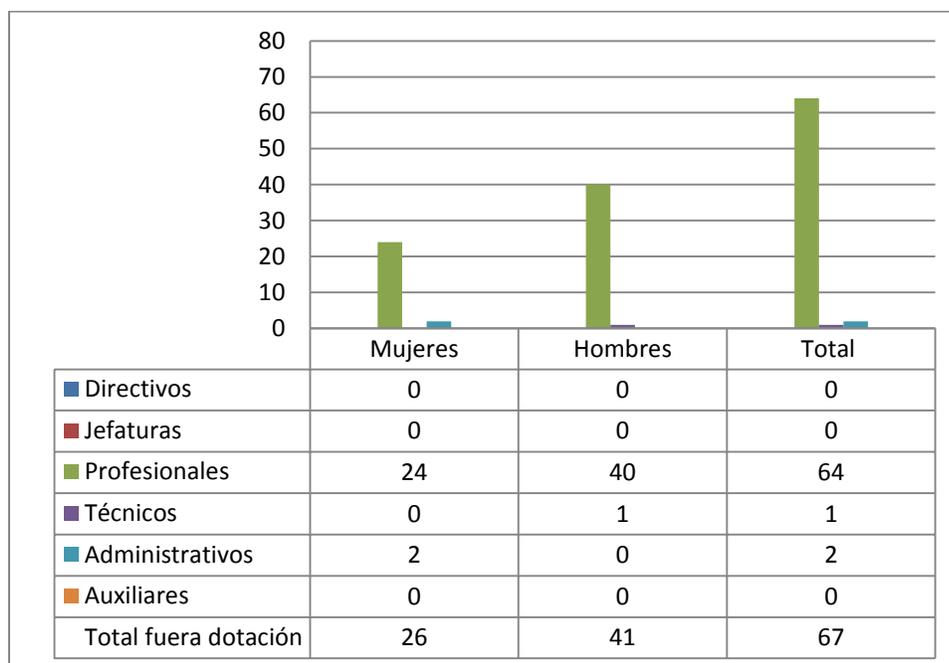


b) Personal fuera de dotación

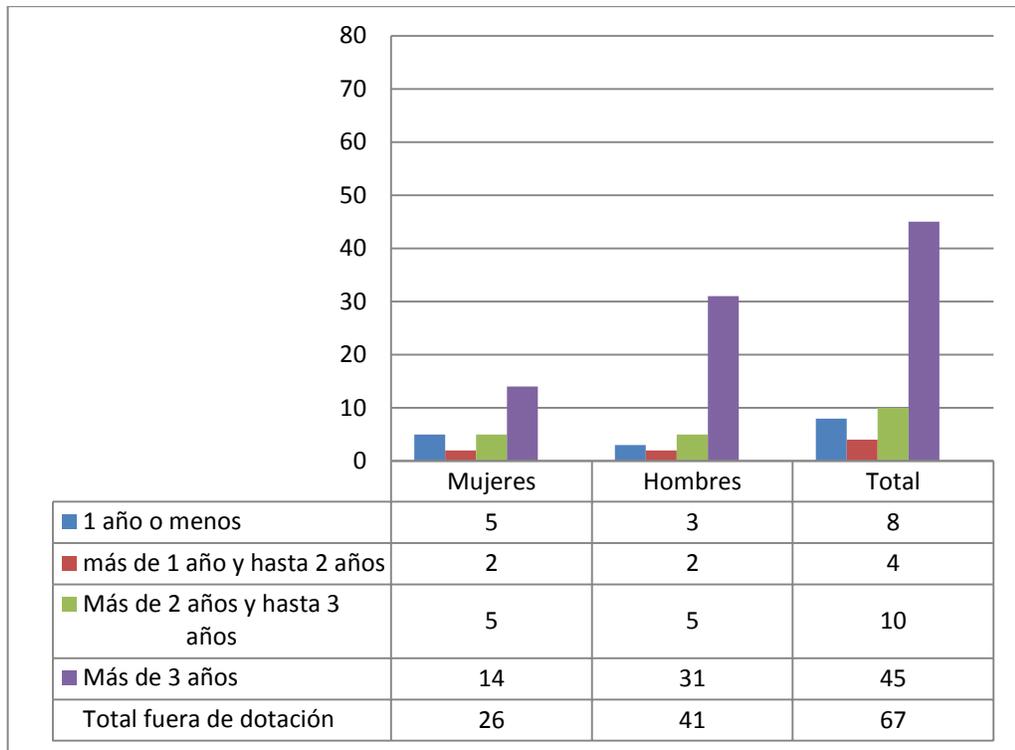
Personal fuera de dotación año 2016, por tipo de contrato (mujeres y hombres)



Personal a honorarios año 2016 según función desempeñada (mujeres y hombres)



Personal a honorarios año 2016 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2015	2016		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	90.00	71.42	79.35	(1)
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	88.89	100.00	112.49	(2)
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	5.30	3.67	144.41	(3)
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.76	0.00	0	
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.0	0.0	0	
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0.76	0.00	0	
○ otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	3.79	3.67	103.26	(3)
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0.76	0.0	0	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios ingresados año } t / N^{\circ} \text{ de funcionarios en egreso año } t)$	1.28	1.4	109.37	(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	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$	17.24	10.92	63.34	(5)

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2015	2016		
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	73.48	91.97	125.16	(6)
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (N^{\circ} \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año } t * N^{\circ} \text{ participantes en act. de capacitación año } t)}{N^{\circ} \text{ de participantes capacitados año } t}$	360.17	487.30	135.29	(7)
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia	$(N^{\circ} \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / N^{\circ} \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$	8.33	14.28	171.42	(8)
4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$N^{\circ} \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t * 100$	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).	$(N^{\circ} \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	0.54	0.85	62.79	(10)
• Licencias médicas de otro tipo	$(N^{\circ} \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	0.61	0.47	129.78	(11)
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(N^{\circ} \text{ de días de permisos sin sueldo año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	0.11	0.00	0	(12)
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t / 12) / \text{Dotación efectiva año } t$	8.97	9.57	93.73	(13)
7. Evaluación del Desempeño					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	98.00	99.00	-	(14)
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	2.00	1.00	-	(14)
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 3 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	-	-	-	
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 4 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	-	-	-	

Cuadro 1

Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2015	2016		
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	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{ Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	22.22	0.00	0	(16)
9.2 Efectividad proceso regularización	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	100.00	0.00		(16)
9.3 Índice honorarios regularizables	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	15.00	1.00		(17)

Notas

- Este indicador muestra un avance menor a 100, debido a que se bien se ha sistematizado el proceso de Reclutamiento y Selección, existen excepciones para este proceso, como lo son los cargos de exclusiva confianza.
- Este indicador muestra un avance mayor de 100, debido a que se renovó el 100% de los funcionarios que fueron seleccionados a la contrata durante el año, presentando buenos desempeños.
- Este indicador muestra un avance de 144.41, ya que en el Servicio, bajó el número de renuncias voluntarias por las distintas causales que se visualizan de egreso.
- Este indicador muestra un avance de 109.37 en consideración que para el año 2016 hubo menos renuncias que en el año 2015, y solo hubo aumento de 1 cupo en la dotación del Servicio.
- Este indicador muestra un avance menor de 100, en consideración a que las mejoras de renta mayoritariamente se realizaron en el año 2015, así también las mejoras realizadas, se generan en base a 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.
- Este indicador muestra un avance mayor a 100, en consideración que para el año 2016, se capacito a 3 equipos completos del Servicio, reforzando competencias transversales a los equipos de trabajo, aumentando de esta forma la cobertura de la capacitación.
- El indicador muestra un avance de 135.29 debido a que las acciones de capacitación tuvieron una focalización y profundización de contenidos, que requirió que para la adquisición de conocimientos y competencias, una mayor inversión de tiempo para la formación.
- Este indicador muestra un avance de 171.42 ya que considera la medición de transferencia de capacitación establecida por la Subdirección de Desarrollo de las Personas para todos los Servicios y que se adicionó una

capacitación en relación al proceso del 2015 a la cual se le midió transferencia, convirtiéndose en una práctica sistemática dentro de la organización.

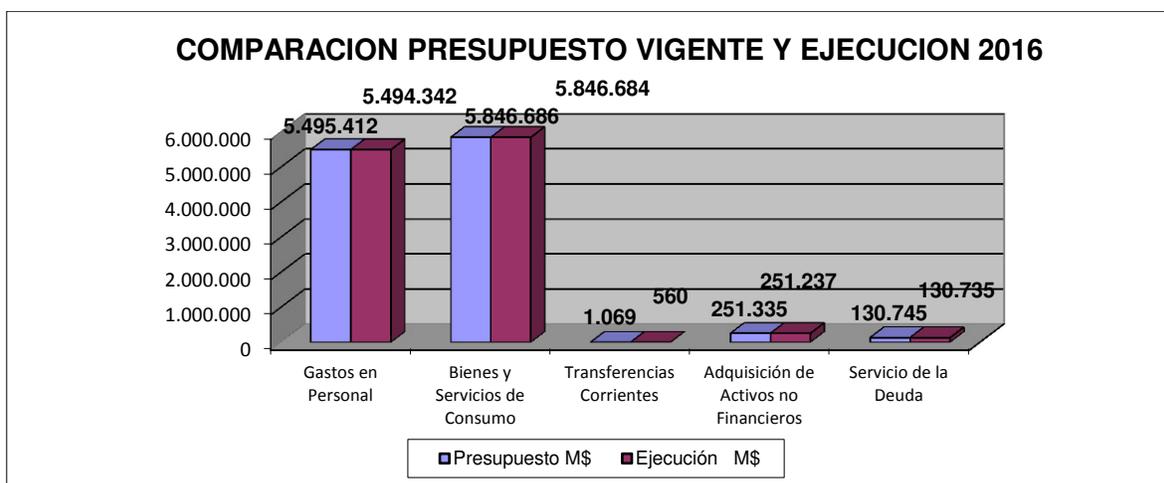
9. El Servicio no otorga becas por los conceptos señalados.
10. Este indicador es menor de 100, en consideración a que durante el año 2016 hubo gran cantidad de licencias médicas que consideraran reposos prolongados debido a intervenciones quirúrgicas que mantuvieron a 2 funcionarios por más de 5 meses fuera de la institución cada uno.
11. Este indicador presenta un avance de 129.78, dado que se presentaron en el periodo menos licencias del tipo pre y post natal que las del año 2015, como también bajo la cantidad de licencias del tipo 4 "enfermedad grave de hijo menor de 1 año".
12. Este indicador no muestra avance, ya que en el periodo 2016, no hubieron funcionarios/as que hicieran uso de permiso sin goce de remuneraciones.
13. Este indicador muestra un avance menor de 100, debido a que en el año 2016 se realizaron 2 proyectos institucionales que requirieron de trabajos extraordinarios, como fue el proceso de selección de facilitadores y la organización del CLAD.
14. Se consideró a una funcionaria que estuvo en la lista 2 de calificación.
15. Se hace presente que el Servicio que de acuerdo a lo comprometido, en el año 2016 se actualizó la Política de Desarrollo de Personas de acuerdo a lo solicitado por el Instructivo Presidencial.
16. Este indicador no muestra avance ya que durante el año 2016, no se realizaron procesos de traspaso de honorarios a la contrata, puesto que no había cupos disponibles en la dotación.
17. Este indicador no muestra avance. Se solicitó el traspaso de 4 honorarios a la contrata para el 2017, lo que se realizará a contar del 01.01.2017.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

La Dirección Nacional del Servicio Civil presentó una ejecución devengada de M\$11.723.558 para el año 2016, lo que significa un 99,99% de ejecución respecto del presupuesto vigente, el cual ascendió a M\$11.725.247.

Conceptos	Presupuesto M\$	Ejecución M\$	%
Gastos en Personal	5.495.412	5.494.342	99,98%
Bienes y Servicios de Consumo	5.846.686	5.846.684	100,00%
Transferencias Corrientes	1.069	560	0,00%
Adquisición de Activos no Financieros	251.335	251.237	99,96%
Servicio de la deuda	130.745	130.735	99,99%
Total	11.725.247	11.723.558	99,99%



La ejecución de concursos públicos establecidos en la ley N° 19.882, en lo referido a gastos de publicaciones y consultoras ascendió a M\$ 3.501.707, lo que representa una disminución de un 18,48% respecto al año 2015 cuyo monto ascendió a M\$ 4.295.653.

Concursos ADP Desarrollados (M\$)				
	2015 (en M\$ 2016)		2016	
	I Nivel	II Nivel	I Nivel	II Nivel
Publicaciones	67.966	333.004	53.553	352.226
Consultorías	1.186.111	2.708.572	666.517	2.429.411
TOTAL COSTOS	1.254.077	3.041.576	720.070	2.781.637
TOTAL CONCURSOS		4.295.653		3.501.707

b) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2

Ingresos y Gastos devengados año 2015 – 2016

Denominación	Monto Año 2015 M\$[1]	Monto Año 2016 M\$	Notas
INGRESOS	11.861.858	11.747.223	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	128.794	15.874	(1)
OTROS INGRESOS CORRIENTES	81.918	119.982	(2)
APORTE FISCAL	11.630.116	11.583.846	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	4.158	-	(3)
RECUPERACION DE PRESTAMOS	16.872	27.521	(4)
GASTOS	11.822.120	11.723.558	
GASTOS EN PERSONAL	5.318.044	5.494.342	(5)
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	6.007.515	5.846.684	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	3.414	-	(6)
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	-	560	(7)
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	338.281	251.237	(8)
SERVICIO DE LA DEUDA	154.867	130.735	
RESULTADO	39.738	23.665	

Notas:

- (1) La disminución del subtítulo 05 Transferencias Corrientes, respecto del año 2015, se produjo por la finalización durante el año 2016 del Convenio con el Banco Mundial para el “Proyecto para el Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública”.
- (2) El aumento en la ejecución del subtítulo 08 Otros Ingresos Corrientes respecto del año 2015, se debe a la mayor cantidad de subsidios por licencias médicas devengados durante el año 2016, en comparación al año 2015.
- (3) El gasto del año 2015 corresponde a la venta del vehículo institucional que se dio de baja en ese período.
- (4) La mayor ejecución del subtítulo 12 Recuperación de Préstamos corresponde también a la mayor cantidad de licencias de años anteriores, que se encuentran en proceso de cobro.
- (5) El mayor gasto del subtítulo 21 corresponde al aumento de dotación y al gasto realizado en el marco del proceso de selección de facilitadores de cabildos.
- (6) Para el año 2016 no se presentaron casos de jubilación de funcionarios.
- (7) La ejecución del subtítulo 24 Transferencias Corrientes, corresponde a la ejecución asociada al cierre de la becas entregadas por el Servicio Civil a funcionarios públicos en el marco de la Ley N° 19.882. Durante el año 2015 no se ejecutaron pagos de becarios.
- (8) La disminución de la ejecución del subtítulo 29 Adquisición de Activos No Financieros, se debe a que durante el año 2015 se ejecutó la mayor parte del 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, por lo que el año 2016 el gasto asociado a la compra de equipos disminuyó significativamente.

c) Comportamiento Presupuestario año 2016

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2016								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial[1]	Presupuesto Final[2]	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia[3]	Notas [4]
				(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	
INGRESOS				10.419.476	11.725.247	11.747.224	- 21.977	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	17.014	17.014	15.874	1.140	
	07	002	De Organismos Internacionales	17.014	17.014	15.874	1.140	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	54.011	82.406	119.983	- 37.577	
	01	001	Reembolso Art. 4 Ley N° 19.345	-	-	-	-	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	53.476	69.476	106.850	- 37.374	(1)
		002						
	99	999	Otros	535	12.930	13.133	- 203	
09			APORTE FISCAL	10.339.888	11.583.846	11.583.846	-	
	01		Libre	10.210.368	11.453.111	11.453.111	-	
	03		Servicio de la Deuda Externa	129.520	130.735	130.735	-	
12			RECUPERACION DE PRESTAMOS	8.553	8.553	27.521	- 18.968	(2)
15			SALDO INICIAL DE CAJA	10	33.428	-	33.428	
GASTOS				10.419.476	11.725.247	11.723.558	1.689	
21			GASTOS EN PERSONAL BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	4.430.774	5.495.412	5.494.342	1.070	(3)
22				5.607.598	5.846.686	5.846.684	2	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.069	1.069	560	509	(4)
	01		Al Sector Privado	1.069	1.069	560	509	
		003	Fondo de Becas Ley N° 19.882	1.069	1.069	560	509	
29			ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	250.505	251.335	251.237	98	
	04		Mobiliario y Otros	-	670	654	16	
	05		Máquinas y Equipos	-	160	159	1	
	06		Equipos Informáticos	4.972	4.972	4.967	5	
	07		Programas Informáticos	245.533	245.533	245.457	76	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	129.530	130.745	130.735	10	
	02		Amortización Deuda Externa	117.358	111.668	111.668	-	
	04		Intereses Deuda Externa	12.162	19.067	19.067	-	
	07		Deuda Flotante	10	10	-	10	
RESULTADO				-	-	23.666	- 23.666	

Notas:

- (1) La mayor ejecución de licencias médicas en relación al presupuesto vigente se explica por el mayor número de licencias médicas generadas respecto a las proyectadas para el período.
- (2) La mayor ejecución del subtítulo 12 Recuperación de Préstamos corresponde a que se presentó un mayor número de licencias médicas pendientes de cobro de años anteriores en relación a lo estimado en el presupuesto ley.

- (3) La menor ejecución del subtítulo 21, respecto del presupuesto, 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 sólo se ejecutaron sólo casos rezagados y se procedió al cierre del programa de becas.

d) Indicadores Financieros

Cuadro 4							
Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula	Unidad de medida	Efectivo			Avance	Notas
	Indicador		2014	2015	2016	2016/2015	
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales[3])	%	104%	88%	89%	1,7%	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]	%	57%	66%	45%	-32%	(1)
	[IP percibidos / IP devengados]	%	76%	64%	72%	12%	
	[IP percibidos / Ley inicial]	%	132%	98%	160%	64%	(2)
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]	%	73%	0%	0%	0%	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	49%	0%	0%	0%	

Notas:

- (1) El año 2016 presentó una disminución en el comportamiento presupuestario de los ingresos propios en comparación al año 2015 de un 32%. Esto se origina principalmente en el aumento de los ingresos por subsidios por licencias médicas respecto de la proyección original, lo que disminuye el indicador.
- (2) En la misma línea, el comportamiento de los ingresos percibidos respecto de la ley inicial, corresponde a la mayor cantidad de subsidios por licencias médicas efectivamente recuperados durante el año 2016.

e) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2016				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		45.444	113.286	158.730
Carteras Netas		0	44.304	44.304
115	Deudores Presupuestarios	0	44.304	44.304
215	Acreedores Presupuestarios	0	0	0
Disponibilidad Neta		40.859	28.382	69.241

111	Disponibilidades en Moneda Nacional	40.859	28.382	69.241
	Extrapresupuestario neto	4.585	40.600	45.185
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	4.395	-4.210	185
116	Ajustes a Disponibilidades	0	0	0
119	Trasposos Interdependencias	0	0	0
214	Depósitos a Terceros	190	44.810	45.000
216	Ajustes a Disponibilidades	0	0	0
219	Trasposos Interdependencias	-	-	-

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016

N°	Producto Estratégico	Nombre Indicador	Formula Indicador	Unidad de Medida	Efectivo			Meta	Logro ¹ %	Notas
					2014	2015	2016	2016		
1	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	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° total de 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	%	96 (185/192) *100	100 (422/422) *100	100 (254/254) *100	100 (375/375) *100	100,0%	1
2	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	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 (100/100) *100 H: 71 (71/100) *100 M: 29 (29/100) *100	100 (358/358) *100 H: 70 (249/358) *100 M: 30 (109/358) *100	100 (205/205) *100 H: 63 (129/205) *100 M: 37 (76/205) *100	100 (375/375) *100 H 70 (262/375) *100 M:30 (113/375) *100	100,0%	2
3	Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.	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° 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, en el año t/N° Total de actuaciones con incumplimiento informadas al Servicio Civil en el año t)*100	%	0 (0/0)*100	83 (406/491)*100	97 (185/191)*100	80 (300/375)*100	100,0%	3
4	Diseño y asesoría en políticas de	Porcentaje de Servicios Públicos que son	(N° de Servicios asesorados en la implementación	%	30 (61/204) *100	50 (102/204) *100	65 (136/209) *100	65 (136/209) *100	100,0%	4

gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos. asesorados por el Servicio Civil en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo. de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo/Nº Total de Servicios)*100

Enfoque de Género: No

5	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	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.	$\left(\frac{1}{3} * (\text{Sum. días cargos I Nivel}) / (\text{Total cargos I Nivel})\right) + \left(\frac{1}{3} * (\text{Sum. días cargos II Nivel}) / (\text{Total cargos II Nivel})\right) + \left(\frac{1}{3} * (\text{Sum. días cargos Jefes DAEM}) / (\text{Total cargos Jefes DAEM})\right)$	días	NM	73	62	86	100,0%	5

Enfoque de Género: No

Porcentaje de Logro del Servicio 100,0

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.
3. El Instructivo Presidencial de Alta Dirección Pública, dictado en marzo del año 2014, versa sobre el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, estas instrucciones persiguen dar eficiencia a los procedimientos de selección, establecer parámetros que garanticen una adecuada utilización de los nombramientos transitorios y provisionales, mejorar la alineación estratégica de los convenios de desempeño y regular de mejor manera las renuncias de cargos regidos por el Sistema. La forma de realizar el seguimiento al Instructivo Presidencial está definida en la Resolución Exenta N° 825 del Director del Servicio Civil. El numerador y denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado referente a la proyección de concursos año 2016.

4. El indicador es acumulativo, esto quiere decir que los servicios que se incorporan a la medición en cada período t, reciben una asesoría que comprende: i) Apoyo en la selección y definición de la/s actividades que serán sujeto de esta metodología, ii) Relatorías sobre todo el modelo de gestión de la capacitación, dividida en los siguientes ámbitos: Primera Relatoría, orientada a los procesos de detección de necesidades, planificación y diseño instruccional de la actividad y ejecución de la capacitación. Segunda Relatoría, enfocada al proceso de evaluación de la capacitación en tres dimensiones (reacción, aprendizaje y transferencia) y análisis y gestión de resultados, iii) Revisión y retroalimentación de los instrumentos que evidencian la aplicación de la metodología en una actividad: Ficha Resumen de Detección de Necesidades y Guion Metodológico y iv) Apoyo permanente a servicios públicos sobre la aplicación correcta de la metodología de evaluación de transferencia.

Para los servicios que tienen una línea de continuidad con el indicador (arrastré desde año 2012) se realiza similar proceso al aplicado a servicios de reciente ingreso, salvo en el caso de las relatorías, las cuales son entregadas al momento de incorporarse a la aplicación del modelo. El universo de 209 servicios contempla a aquellas instituciones que han suscrito y/o suscriben compromisos en el marco del Sistema de Capacitación, tanto PMG, MEI y Servicios Adscritos al PMG.

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), contando los días corridos desde la publicación hasta el envío de la nómina a la autoridad respectiva para el cálculo de los tiempos promedio. Cada promedio de días para los cargos señalados tendrá una ponderación de un tercio para el cálculo final del indicador agregado. 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: Compromisos de Gobierno

Cuadro 10 Cumplimiento de Gobierno año 2016			
Subsecretaría	Servicio	Compromiso	Estado de Avance entregado por el Ministerio
Subsecretaría de Hacienda	Dirección Nacional del Servicio Civil	Fomentar las prácticas laborales profesionales y técnicas en el servicio público de regiones, con posibilidades de carrera y continuidad de estudios.	Cumplido
Subsecretaría de Hacienda	Dirección Nacional del Servicio Civil	Incorporar acciones afirmativas para la contratación femenina dentro de las políticas de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.	Cumplido
Subsecretaría de Hacienda	Dirección Nacional del Servicio Civil	Crear estímulos para atraer y retener personas calificadas, como también para incentivar la migración a regiones desde Santiago e incluso desde el extranjero, tanto en el ámbito laboral como académico.	A tiempo en su cumplimiento.

Anexo 6: Informe Preliminar² de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas³ (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016)

No aplica a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

² Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.

³ Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2016

IDENTIFICACIÓN

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

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados			
			I			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100%	98%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						98%

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Auditoría Interna	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2, excepto el indicador Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Descentralización	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2, excepto el indicador Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t.

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

RESUMEN RESULTADOS POR OBJETIVO DE GESTIÓN

N°	Objetivos de Gestión	Compromiso		Resultado Evaluación		N° Indicadores Descuento por error	Dificultades de Implementación no previstas	Ponderación Resultado Fnal
		Ponderación	N° Indicadores Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos			
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	70%	4	68%	4	1		68%
2	Medir, informar correctamente y publicar los Indicadores Transversales	30%	7	30%	7	No aplica	No aplica	30%
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	0%	0	0%	0	No aplica		0%
	Total	100%	11	98%	11	1		98%

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

N°	Indicador	Meta 2016	Efectivo 2016 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento (resultado evaluación final)	Descuento por error	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	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	100	100	100,0	No	17,5	17,5
2	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.	65	65	100,0	No	17,5	17,5
3	Tiempo promedio de duración concursos de I y II nivel jerárquico Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la	86	62	138,7	Si	17,5	15,8

	convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t.						
4	Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t.	100	100	100,0	No	17,5	17,5
	Total:					70	68

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

N°	Indicador	Efectivo 2016 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Compromisos		
			Medir	Informar	Publicar
1	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, en el año t.	21	Si	SI	Si
2	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	0,00	Si	SI	Si
3	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	Si	SI	Si
4	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	0,74	Si	SI	Si
5	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1.	100,00	Si	SI	Si
6	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100	Si	SI	Si
7	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	57	Si	SI	Si

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ^[1]	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ^[2]	Incremento por Desempeño Colectivo ^[3]
Equipo Dirección	14	2	100%	8%
Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales	10	3	100%	8%
Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública	48	5	100%	8%
Equipo Subdirección Desarrollo de las Personas	26	3	100%	8%
Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional	36	5	100%	8%

El incentivo colectivo asociado al cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, afectará a un total de 140 funcionarios del Servicio Civil, destinando para ello un monto total anual de \$ 183.594.960.- El pago promedio por persona será de aproximadamente \$ 1.311.393.- lo que representa un 4,04% del gasto total del subtítulo 21, gastos en personal.

[1] Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2016.

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

[3] Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2016.

Género

Acciones afirmativas para la contratación femenina dentro de las políticas de selección del Sistema de Alta Dirección Pública.

Se distribuyó una publicación de edición especial que circuló durante el mes de noviembre del 2016 en medios escritos nacionales y regionales con un tiraje de 158.000 ejemplares, difundiendo los principales contenidos de la nueva ley, el cual incluyó una sección de entrevista a una ex Alta Directiva Pública del Sistema ADP, reconocida por sus 9 años de trayectoria en la JUNAEB.

Formación y desarrollo para Altos Directivos Públicos

Se realizó el “Taller de liderazgo para generar relaciones de confianza” orientado a altas directivas públicas, donde participaron 25 mujeres directivas de primer y segundo nivel jerárquico

Concurso Funcional! Desafío Innovación

La cantidad de iniciativas presentadas al Concurso Funciona que incluyen al menos a una persona del sexo menos representado en la Institución alcanzó a un 82%, lo que corresponde a un total de 116 iniciativas de un total de 140 presentadas.

Capacitación funcionarios Dirección Nacional del Servicio Civil

Se capacitó en materias de género relativas a buen trato y ambientes laborales a 88 funcionarios del servicio, representando al 65% de la dotación efectiva del Servicio.

Descentralización / Desconcentración

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

Durante el año 2016 se desarrollaron 3 convocatorias de prácticas profesionales, las cuales consideran convocatorias 1er, 2do semestre y estival 2016. En ellas se ofertaron en total 1.391 prácticas profesionales recibiendo 8.029 postulaciones de estudiantes. Las ofertas indicadas se desplegaron con 709 prácticas en la región metropolitana (50,9%) y 682 en el resto de las regiones (49,1%) provenientes de 98 servicios públicos.

Formación y desarrollo para Altos Directivos Públicos

Se realizaron los siguientes talleres regionales para Altos Directivos Públicos: 1) Taller de Comunicación Estratégica y Vocería 11, 20 y 21 de octubre Directores Regionales INE y ADP de I Nivel, 2) Taller de Crisis y Entorno 16 de noviembre, Directores Regionales de la Araucanía, Los Lagos y Los Ríos y 3) Taller de Liderazgo 29 de noviembre y 2 de Diciembre (Zona sur y Zona Norte) ADP de II nivel de las regiones Araucanía, los Lagos, Los Rios, Magallanes y Aysén y Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo y Arica y Parinacota.

Anexo 10a: 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 registrarán 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 rija, 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: Segundo trámite constitucional (Senado) Sesión 82/364. Último movimiento: 18 de enero de 2017.

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: Trámite de aprobación presidencial (C. Diputados) Sesión 118/364. Cuenta de Oficio S.E. Presidenta de la República por el cual comunica que ha resuelto no hacer uso de la facultad que le confiere el inciso primero del artículo 73 de la Constitución Política de la República respecto del proyecto. Oficio 324-364. Oficio N° 13090 al Tribunal Constitucional. Último movimiento: 10 de enero de 2017.

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 estará 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). Sesión 92/361. Primer Informe de Comisión de Relaciones Exteriores. Último movimiento: 5 de marzo de 2014. 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). Sesión 82/364. Último movimiento: 18 de enero de 2017. Cuenta del Mensaje 1116-364 que hace presente la urgencia suma.

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 aquélla 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).Sesión 40/364. Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social. Último movimiento: 06 de julio de 2016. Cuenta del Mensaje 415-364 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). Segundo informe de comisión de Medio Ambiente y Bienes Nacionales. Último movimiento: 13 de diciembre de 2016. Nuevo plazo de indicaciones. Se amplía plazo para presentar indicaciones hasta el 19 de diciembre de 2016 a las 12:00 en la Secretaría de la Comisión de Medio Ambiente y Bienes Nacionales.

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).Pasa a Comisión de Trabajo y Previsión Social. Sesión 35-362. Último movimiento: 05 de agosto de 2014. 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). Primer Informe de la Comisión de Hacienda. Sesión 112 -361. 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) Primer informe de comisión de Gobierno Interior Nacionalidad Ciudadanía y Regionalización. Sesión 52-360. Ultimo Movimiento: 10 de julio de 2012. Cuenta de Proyecto. Pasa a Comisión de Gobierno Interior y Regionalización.

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). Primer informe de comisión de Salud. Sesión 123-361. 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. Sesión 78-361. 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 y Reglamento. Sesión 19-360. 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 y Reglamento. Sesión 108-361. Último movimiento: 07 de enero de 2014. Cuenta del Mensaje 404-361 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). Segundo Informe de comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización. Último movimiento: 17 de enero de 2017, Cuenta del Mensaje que retira y hace presente la urgencia Simple.

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

BOLETÍN: 7963-06

Descripción: Relativo a la regionalización del país.

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

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

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

Estado de tramitación: Tercer trámite constitucional (Senado). Informe de Comisión de Hacienda. Último movimiento: 21 de diciembre de 2016. A solicitud del Senador Harboe, la Sala revierte el acuerdo anterior.

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. Segundo informe de comisión de Hacienda. 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: Archivado. Último Movimiento: 21 de junio de 2016. Oficio N° 12.636.

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). Primer Informe de comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento. Último Movimiento: 10 de Noviembre de 2010. Cuenta de Proyecto. Pasa a Comisión de Constitución, Legislación y Justicia.

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.

BOLETÍN 10545-08

Descripción: Establece un Nuevo Gobierno Corporativo de la Empresa Nacional del Petróleo.

Objetivo: Cumpliendo con el cronograma consagrado en la Agenda de Energía, por medio del proyecto se hace efectivo otro de los hitos comprometidos: una iniciativa legislativa que modifique y perfeccione el gobierno corporativo de la Empresa Nacional del Petróleo, en adelante ENAP. Una de las metas de la Agenda de Energía es la consagración de ENAP en una empresa robusta que se alce como un actor sólido y con protagonismo en los desafíos energéticos del país y adecuación del Gobierno Corporativo de ENAP a los mejores estándares existentes en el país de conformidad a lo recomendado por la OCDE para las empresas del Estado.

El proyecto regula:

1. Establecimiento de la Junta de Accionistas;
2. Aplicación supletoria de la ley de sociedades anónimas;
3. Establecimiento de nuevos instrumentos de Planificación Corporativa
4. Nueva composición del directorio y régimen de responsabilidad: se establece un directorio de siete miembros, designado por el Presidente de la República de la siguiente forma: Tres de ellos serán nombrados directamente por aquel; uno a propuesta de los trabajadores de la empresa; y, los tres restantes, elegidos a través de procesos de selección que incorporan elementos del Sistema de Alta Dirección Pública.

Fecha de ingreso: martes 26 de enero, 2016

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional (Senado) Último movimiento: 18-01-17

Beneficiarios directos: La ciudadanía en su conjunto.

BOLETÍN 10584-07

Descripción: Crea la Defensoría de los Derechos de la Niñez

Objetivo: El proyecto tiene por objeto crear la Defensoría de los Derechos de la Niñez. El Comité de los Derechos del Niño de Naciones Unidas recomendó a nuestro país la creación de un mecanismo independiente y eficaz que vigile la aplicación de la Convención de los Derechos del niño. Esta institución, además de formar parte del sistema de garantías de derechos de la niñez, debe constituirse como un observador de las instituciones públicas y de aquellas personas jurídicas de derecho privado que tengan por objeto principal la promoción o protección de derechos de los niños o niñas, autónomo, que vele por su actuar respetuoso de estos derechos.

Quienes desempeñen funciones directivas en la Defensoría serán seleccionados mediante concurso público efectuado por el Servicio Civil, de conformidad con las normas que regulan los procesos de selección de la Alta Dirección Pública establecidos en el Título VI de la ley N° 19.882 que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica. Su nombramiento será realizado por el Defensor. Al personal se le aplicará lo dispuesto en la letra k) del artículo 61 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Fecha de ingreso: Martes 22 de marzo 2016

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (Senado)

Último movimiento: 16-01-17

Beneficiarios directos: La ciudadanía en su conjunto, especialmente, los niños de nuestro país.

BOLETÍN 10647-09

Descripción: Crea una sociedad anónima del Estado denominada `Fondo de Infraestructura S.A.`

Objetivo: El proyecto tiene por objeto crear una sociedad anónima del Estado denominada "Fondo de Infraestructura S.A.", en adelante el "Fondo", cuyo objeto será la construcción, ampliación, reparación, conservación, explotación, desarrollo, financiamiento o inversión referidas a proyectos de infraestructura, incluidos servicios anexos a éstos. Esta sociedad contemplará una participación del capital social del 99% por parte del Fisco y una participación de 1% de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO). El Fondo, velando por mantener un adecuado marco de responsabilidad fiscal, buscará fomentar y expandir para múltiples usos la inversión en infraestructura en Chile, contribuyendo a cerrar las brechas existentes en la materia, lo que se traducirá en mejorar la productividad y conectividad, disminuir la segregación y, en definitiva, mejorar la calidad de vida de las chilenas y chilenos.

La administración del Fondo la ejercerá un Directorio que estará compuesto por cinco miembros, dos de los cuales serán nombrados por el Presidente de la República a propuesta del Ministerio de Obras Públicas, y los tres restantes serán nombrados por el Presidente de la República a partir de una terna propuesta, para cada cargo, por el Consejo de Alta Dirección Pública por el voto favorable de los cuatro quintos de sus miembros.

Fecha de ingreso: Miércoles 4 de mayo, 2016

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (Senado) Último movimiento: 18-01-17. Cuenta del mensaje que retira y hace presente la urgencia suma.

Beneficiarios directos: La ciudadanía en su conjunto, especialmente, los niños de nuestro país.

BOLETÍN 10698-07

Descripción: Modifica la ley N° 19.477, orgánica del Servicio de Registro Civil e Identificación, en materia de nombramiento del Director Nacional de dicho Servicio

Objetivo: El proyecto establece un procedimiento para la nominación del Jefe del Servicio de Registro Civil e Identificación, con intervención del Presidente de la República y el Senado.

Lo anterior, considerando la importancia que reviste actualmente el Servicio de Registro Civil en nuestro país, por lo que la designación de esta autoridad no puede quedar entregado a un procedimiento puramente administrativo, en donde si bien es cierto, deben prevalecer los principios de probidad y transparencia pero carentes del consenso necesario para un cargo de primera línea pública. Se plantea que un servicio que diga relación con elementos socio-jurídicos requiere de autoridades altamente calificadas y que traspase los márgenes propios de la alta dirección pública.

Fecha de ingreso: martes 17 de mayo, 2016

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (C.Diputados). Último movimiento: 19-05-2016. Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de Legislación, justicia y reglamento.

Beneficiarios directos: La ciudadanía en su conjunto, especialmente, usuarios del Servicio de Registro Civil e Identificación.

BOLETÍN 10710-05

Descripción: Modifica el decreto con fuerza de ley N°7, de 1980, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto de la ley orgánica del Servicio de Impuestos Internos y adecua disposiciones legales que señala, en materia de nombramiento del Director de ese Servicio

Objetivo: Establece un procedimiento para la nominación del Jefe del Servicio de Impuestos Internos, a través de un proceso que por la relevancia del cargo requiere que intervengan las máximas autoridades de la República como lo son el Presidente y el Senado, instancias que se encuentran investidas del suficiente peso político para la designación de la persona más idónea en el cargo.

Lo anterior, considerando la importancia que reviste actualmente el Servicio de Impuestos Internos en nuestro país, por lo que la designación de esta autoridad no puede quedar entregado a un procedimiento puramente administrativo, en donde si bien es cierto, deben prevalecer los principios de probidad y transparencia pero carentes del consenso necesario para un cargo de primera línea pública. Se plantea que un servicio que diga relación con elementos socio-jurídicos requiere de autoridades altamente calificadas y que traspase los márgenes propios de la alta dirección pública.

Fecha de ingreso: miércoles 18 de mayo, 2016

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (C.Diputados) Último movimiento: 31-05-2016.
Cuenta del proyecto pasa a la pasa a la Comisión de Legislación, justicia y reglamento.

Beneficiarios directos: La ciudadanía en su conjunto, especialmente, usuarios del Servicio de Impuestos Internos.

BOLETÍN 10700-07

Descripción: Modifica la ley N° 18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional, para establecer la obligación de recibir en las comisiones de ambas Cámaras a candidatos a cargos en cuyo nombramiento les corresponda intervenir.

Objetivo: Establecer la obligación de recibir en las comisiones de ambas Cámaras a candidatos a cargos en cuyo nombramiento les corresponda intervenir al Senado o la Cámara de Diputados.

Se propone que tanto el Senado y la Cámara de Diputados establecerán en sus respectivos reglamentos las Comisiones que recibirán en una o más audiencias a aquellas personas que han sido propuestas para cargos en que una o ambas Cámaras participan en su proceso de nombramiento. En la audiencia los integrantes de cada Comisión podrán requerir información sobre los antecedentes académicos o profesionales del candidato, sobre su idoneidad para el cargo al que ha sido propuesto y respecto de la existencia de eventuales conflictos de interés que pudieran afectarles.

Fecha de ingreso: miércoles 18 de mayo, 2016

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional (Senado) Último movimiento: 15-11-2016.
Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de Hacienda.

Beneficiarios directos: La ciudadanía en su conjunto en cuanto el establecer un procedimiento o instancia que permita evaluar la idoneidad de las personas nominadas, las cualidades que lo hacen merecedor al nombramiento, su experiencia laboral y académica, la eventual presencia de conflictos de interés, entre otras materias, contribuirá a garantizar que quienes resulten nombrados tengan las competencias que cada cargo exige.

BOLETÍN: 10727-06

Descripción: Establece la Auditoría Interna de Gobierno

Objetivo: La creación de la Auditoría Interna de Gobierno constituye el fortalecimiento de la institucionalidad existente, a fin de convertirla en una herramienta a disposición de la Administración del Estado, que le permita mejorar su gestión y evitar infracciones a la probidad administrativa.

Fecha de ingreso: lunes 30 de mayo, 2016. Primer trámite constitucional (C.Diputados)

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados). Último movimiento: 2/6/2016 Cuenta de proyecto pasa a comisión de gobierno interior, Nacionalidad, ciudadanía y Regionalización y a la comisión de Hacienda en lo pertinente

Beneficiarios directos: Se indica la Alta Dirección Pública como una de las reformas estructurales del Estado que van en la misma línea de modernización que propone el proyecto, sin establecer alguna norma específica en la que pueda tener injerencia el Servicio Civil o el Consejo de Alta Dirección Pública.

BOLETÍN: 10774-07

Descripción: Modifica la ley N° 20.600, que crea los tribunales ambientales, en materia de cesación en el cargo de sus ministros.

Objetivo: A través de una moción de senadores se pretende modificar la ley 20.600, que crea los Tribunales Ambientales. Ante el complejo proceso de nombramiento de sus Ministros, en el que interviene el Consejo de Alta Dirección Pública, la Excma. Corte Suprema, el Presidente de la República y el H. Senado (artículo 2° de la Ley), las referidas reglas de cesación en el cargo han generado que a la fecha, los Ministros titulares abogados del Segundo y Tercer Tribunal Ambiental hayan cesado en sus cargos con fecha 28 de diciembre de 2014 y 1° de octubre de 2015, sin que se haya procedido a proveer los cargos vacantes. Contiene artículo único con tres numerales.

Fecha de ingreso: martes 21 de junio, 2016.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado). Primer informe de comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento. Último movimiento: 10/8/2016 Cuenta oficio N°111-2016 Corte Suprema.

Beneficiarios directos: Los usuarios de los tribunales ambientales cuyas causas podrán ser vistas con mayor celeridad y entendimiento por un tribunal con ministros titulares, mejorando la gestión de los mismos.

BOLETÍN: 10783-04

Descripción: Proyecto de ley de Educación Superior,

Objetivo: Mejorar transversalmente la calidad en todos los niveles educativos, entendida esta de manera integral, y reposicionar la educación pública en todo el territorio, construyendo un sistema más integrado y equitativo, con un diseño que no implique una carga financiera insostenible para los estudiantes y sus familias, han sido parte de los objetivos que este Gobierno se ha trazado para avanzar en asegurar una educación que permita construir un país más justo e inclusivo.

El proyecto viene a reformar completamente el régimen jurídico del sector. El proyecto crea el Consejo para la Calidad de la Educación Superior como un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionará con el Presidente o Presidenta de la República por intermedio del Ministerio de Educación, y que estará afecto al

Sistema de Alta Dirección Pública establecido en la ley N° 19.882. Crea la Superintendencia de Educación Superior, la que será una institución fiscalizadora en los términos del decreto ley N° 3.551, de 1980 que fija normas sobre remuneraciones y sobre personal para el sector público y estará afecta al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el título VI de la ley N° 19.882.

Fecha de ingreso: martes 5 de julio, 2016.

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (C.Diputados). Primer informe de comisión de Educación, Deportes y Recreación. Último movimiento: 19/01/2017 cuenta del mensaje 1143-364 que retira y hace presente la urgencia simple.

Beneficiarios directos: Estudiantes y sus familias

BOLETÍN: 10803

Descripción: Modifica ley N° 20600 que crea los tribunales ambientales, en materia de nombramiento y duración en los cargos de los ministros de éstos tribunales.

Objetivo: A través de una moción de senadores se pretende modificar la ley 20.600, que crea los Tribunales Ambientales, en las materias que indica. Se indica en la moción la participación del Sistema de Alta Dirección Pública en la selección de estos cargos. Contienen un artículo y una norma transitoria.

Fecha de ingreso: martes 19 de julio, 2016

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (Senado). Primer informe de comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento. Último movimiento: 10/8/2016 Cuenta oficio 111-06 Corte Suprema.

Beneficiarios directos: Los usuarios de los tribunales ambientales cuyas causas podrán ser vistas con mayor celeridad y entendimiento por un tribunal con ministros titulares, mejorando la gestión de los mismos.

BOLETÍN: 10848-05

Descripción: Modifica ley N° 19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, para aplicar el Sistema de Alta Dirección Pública al SENAME

Objetivo: Introduce la aplicación del sistema de Alta Dirección Pública en el Servicio Nacional de Menores, promoviendo con ello el mérito, la excelencia profesional y el trabajo serio de las instituciones estatales en torno a establecer políticas y planes en materia de infancia eficaces y productivas. Artículo único.

Fecha de ingreso: lunes 8 de agosto, 2016

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (C.Diputados). Primer informe de comisión de Hacienda. Último movimiento: 10/08/2016 Cuenta de proyecto. Pasa a la comisión de Hacienda.

Beneficiarios directos: Beneficiarios, usuarios y funcionarios del SENAME

BOLETÍN: 10924-11

Descripción: Modifica la ley N° 20.261, que Crea examen único nacional de conocimientos de medicina, incorpora cargos que indica al sistema de Alta Dirección Pública y modifica la ley N° 19.664, con el objeto de exigir un examen de especialidades médicas para el ingreso a la red pública de salud.

Objetivo: La solución al problema de falta de médicos especialistas en la red pública de salud nacional no debe venir por bajar el estándar de exigencia del EUNACOM, sino que, el cambio y adaptación debería venir por la existencia de una prueba distinta a dicho examen para médicos especialistas, que mida los conocimientos específicos de su respectiva área, para poder ingresar a trabajar en la red pública en su especialidad correspondiente. Sólo se nombra al Sistema de Alta Dirección Pública porque la ley (20.261) que pretende modificar el proyecto, la incluye en su denominación.

Fecha de ingreso: jueves 6 de octubre, 2016

Estado de tramitación: Trámite de aprobación presidencial (C.Diputados). En espera de promulgación Último movimiento: 22/12/2016 oficio de ley al ejecutivo

Beneficiarios directos: Usuarios del sistema público y privado de salud

BOLETÍN: 10922-05

Descripción: Moderniza el Consejo Nacional de Televisión, concede las asignaciones que indica y delega facultades para fijar su planta de personal.

Objetivo: Los cargos de Secretario Ejecutivo, Secretario General y demás directivos del Consejo Nacional de Televisión serán seleccionados conforme con la normativa aplicable a los altos directivos públicos de segundo nivel jerárquico, contenida en el párrafo 3° del título VI de la ley N° 19.882. Para estos efectos, el comité de selección a que se refiere el artículo quincuagésimo segundo de la ley N° 19.882 estará integrado por un representante del jefe superior de servicio del Consejo Nacional de Televisión, que deberá ser funcionario de las plantas que indica dicho artículo, y dos miembros del Consejo de Alta Dirección Pública o sus representantes, elegidos de la lista de profesionales que señala dicha disposición.

Fecha de ingreso: martes 11 de octubre, 2016

Estado de tramitación: Trámite de aprobación presidencial (C.Diputados). En espera de promulgación. Último movimiento: 25/01/2017 Cuenta oficio N° 13.141, que comunica aprobación de modificaciones

Beneficiarios directos: Funcionarios del Consejo Nacional de Televisión y televidentes en general, toda vez que el perfeccionando de la selección de sus directivos, mejorará la gestión de la misma.

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2016

Ley N° 20.910

Fecha: Diario Oficial 29-03-2016

Materia: Crea quince centros de formación técnica estatales.

Ley N° 20.909

Fecha: Diario Oficial 09-04-2016

Materia: Crea una asignación destinada a incentivar el desempeño con dedicación exclusiva de los profesionales de los servicios de salud que indica.

Ley N° 20.900

Fecha: Diario Oficial 14-04-2016

Materia: Para el fortalecimiento y transparencia de la democracia.

Ley N° 20.934

Fecha: Diario Oficial 09-07-2016

Materia: Otorga asignación de productividad al personal de planta y a contrata del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Ley N° 20.921

Fecha: Diario Oficial 15-06-2016

Materia: Otorga bonificación por retiro voluntario a los funcionarios del sector salud que indica.

Ley N° 20.933

Fecha: Diario Oficial 12-07-2016

Materia: Establece asignación de fortalecimiento de la gestión del Instituto de Salud Pública de Chile

Ley N° 20.936

Fecha: Diario Oficial 20-07-2016

Materia: Establece nuevos sistemas de transmisión de energía eléctrica y crea un organismo coordinador independiente del sistema eléctrico nacional.

Ley N° 20.948

Fecha: Diario Oficial 03-09-2016

Materia: Otorga una bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios y funcionarias de los servicios públicos que se indican y modifica el título ii de la ley n° 19.882

Ley N° 20.955

Fecha: Diario Oficial 20-10-2016

Materia: Perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Ley N° 20.971

Fecha: Diario Oficial 22-11-2016

Materia: Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del Sector Público, concede aguinaldos que señala y concede otros beneficios que indica.

Ley N° 20.972

Fecha: Diario Oficial 29-11-2016

Materia: Establece perfeccionamientos en materias de asignaciones para los funcionarios del sector salud que indica y delega facultades para la fijación de las plantas de personal de los Servicios de Salud y del Fondo Nacional de Salud.

Ley N° 20.981

Fecha: Diario Oficial 15-12-2016

Materia: Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2017.

Ley N° 20964

Fecha: Diario Oficial 29-10-2016

Materia: Otorga bonificación por retiro voluntario al personal asistente de la educación que indica.

Ley N° 20974

Fecha: Diario Oficial 03-12-2016

Materia: Modifica normas sobre procedimiento de tutela laboral y procedimiento monitorio.

Ley N° 20979

Fecha: Diario Oficial 17-12-2016

Materia: Permite la reelección de los integrantes del Comité de Auditoría Parlamentaria.

Ley N° 20982

Fecha: Diario Oficial 28-12-2016

Materia: Fortalece el Proceso de Ingreso y Formación de Especialidades Médicas y Odontológicas y otorga beneficios al personal que indica.

Ley N° 20.986

Fecha: Diario Oficial 19/01/2017

Materia: Otorga bonificación por retiro voluntario y una bonificación adicional a los profesionales funcionarios de los Servicios de Salud y de los establecimientos de salud de carácter experimental que indica.