



# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2018

Ministerio de Hacienda

**Dirección Nacional del Servicio Civil**

Marzo 2019

Morandé #115 Piso 9, Santiago, +56 2 2873 4400

[www.serviciocivil.cl](http://www.serviciocivil.cl)





# ÍNDICE

<b>1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo .....</b>	<b>3</b>
Ministerio de Hacienda.....	¡Error! Marcador no definido.
Dirección Nacional del Servicio Civil. Avances de la Gestión 2018.....	¡Error! Marcador no definido.
<b>2. Resumen Ejecutivo Servicio.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Resultados de la Gestión año 2018.....</b>	<b>9</b>
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	21
Anexo 2: Recursos Humanos.....	30
Anexo 3: Recursos Financieros.....	44
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015 -2018 .....	50
Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018 .....	52
Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2015-2018).....	53
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018.....	54
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018 .....	56
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2015 - 2018.....	59
Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2019 .....	62
Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019 .....	71
Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018 .....	81

# 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 fue encomendada por S.E el Presidente Sebastián Piñera Echeñique y es llevada a cabo a través de los Servicios dependientes y relacionados del Ministerio de Hacienda: 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, 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.

Durante el año 2018, el Ministerio llevó a cabo una serie de acciones para dar cumplimiento al programa del Presidente Sebastián Piñera, enfocándose en 5 ejes principales:

1. Retomar el crecimiento económico fomentando instituciones fuertes y políticas públicas de calidad.
2. Incentivar la inversión y hacer más eficiente la recaudación fiscal.
3. Reducir el déficit fiscal estructural, estabilizar la deuda pública y fortalecer la institucionalidad fiscal para recuperar la clasificación de riesgo.
4. Fomentar una economía libre, competitiva y abierta, con una sólida reputación internacional.
5. Modernizar el Estado, velando por entregar servicios de calidad a la ciudadanía.

En este contexto las cifras de actividad del año 2018 sorprendieron positivamente hasta a los más optimistas, alcanzando niveles no vistos en cinco años. Este crecimiento estuvo liderado por la recuperación de la inversión y la productividad, tras varios años de caída. No es fácil mantener este ritmo de crecimiento, en especial considerando el desafiante escenario internacional que enfrentamos, caracterizado por una desaceleración del crecimiento global, sostenida y generalizada.

Pese a lo desafiante del escenario internacional, estamos trabajando día a día para hacer que el crecimiento sea sostenible y para crear más y mejores empleos para todos los chilenos.

Estamos convencidos de que una de las mayores contribuciones a la estabilidad macroeconómica, al crecimiento, al empleo, al costo de financiamiento de familias y empresas y a la competitividad cambiaría que podemos hacer desde el Ministerio de Hacienda es recuperar la solidez de las finanzas públicas. Es por eso que, desde el primer día, hemos sincerado la

verdadera situación de las cuentas fiscales y, al mismo tiempo, anunciamos un plan de austeridad fiscal por US\$ 4.400 millones en cuatro años.

Podemos decir con orgullo que los esfuerzos en materia fiscal fueron muy exitosos. El crecimiento del gasto público se moderó, lo que, sumado al mayor dinamismo de la economía, permitió reducir significativamente el déficit fiscal efectivo, cumplir con el objetivo de reducción del déficit fiscal estructural y moderar el incremento de la deuda pública.

Nos hemos preocupado de seguir fortaleciendo la institucionalidad fiscal, y para ello, ingresamos al Congreso Nacional un proyecto de ley que crea un Consejo Fiscal Autónomo, el cual se promulgó como Ley N° 21.148 con su publicación en el Diario Oficial el 16 de febrero de 2019. Esta ley dejará nuestra institucionalidad fiscal al nivel de los mejores estándares internacionales.

En línea con los compromisos asumidos ante el país, enviamos también al Congreso Nacional el Proyecto de Ley de Modernización Tributaria. Este proyecto apunta, entre otros objetivos, a recuperar la capacidad de crecer y de crear empleos de nuestro país, con un claro foco en simplificar procesos, dar mayor certeza jurídica al contribuyente y modernizar el sistema tributario. Se concentra en hacer el camino más fácil a las MiPymes y a los emprendedores y todo esto lo hace resguardando los equilibrios fiscales. También trabajamos intensamente en convertir a Chile en un país más competitivo a nivel mundial. Para esto, seguimos avanzando en facilitar y profundizar el comercio internacional de bienes y servicios, nos hemos planteado exigentes desafíos en materia de modernización del Estado y vamos a avanzar decididamente en la dirección de convertir a nuestro país en un centro financiero regional.

Estamos conscientes de que el camino para avanzar en cambios concretos que mejoren de forma sostenible la calidad de vida de nuestros compatriotas es la búsqueda de acuerdos y es por eso que asumimos la responsabilidad de coordinar la mesa del Acuerdo Nacional por el Desarrollo Integral, en la cual, académicos, dirigentes gremiales y sindicales, ex ministros de Estado y ex Consejeros del Banco Central de Chile acordaron un conjunto amplio de medidas que permitirán a nuestro país avanzar hacia un país que crece de forma sostenida y que se hace cargo de las debilidades y vulnerabilidades que aún existen, en materias como educación y capacitación, participación de la mujer, calidad de los servicios públicos que provee el Estado y reducción de la pobreza, entre otras.

Los avances logrados en este primer año de gobierno están siendo reconocidos de forma transversal dentro y fuera de Chile. El Fondo Monetario Internacional en su visita a Chile destacó nuestra recuperación económica y valoró el énfasis pro crecimiento e inversión del proyecto de ley de modernización tributaria, así como el proceso de consolidación fiscal y el reforzamiento institucional que estamos realizando. Seguiremos trabajando para que este mayor dinamismo y mejores oportunidades se mantengan en el tiempo para todos los chilenos.

## Dirección Nacional del Servicio Civil. Avances de la Gestión 2018

En 2018 el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) enfrentó el primer cambio de gobierno desde la entrada en vigor de la reforma de octubre de 2016, que, entre otros, eliminó los “provisionales y transitorios” e incorporó nuevos servicios al sistema. Estas disposiciones, destinadas a aumentar el mérito en la Alta Dirección Pública, fueron efectivas, e impactaron en la continuidad del sistema reduciéndose los egresos no voluntarios de altos directivos de un 50% en 2014 a un 29% en 2018.

El año 2018 el SADP mostró cifras récords en términos de productividad y eficiencia: se publicaron 553 concursos y se recibieron más de 83 mil postulaciones. Asimismo, la duración de los procesos ADP disminuyó desde 87 días el 2014 a 65 días el 2018, mientras que los costos de los procesos se redujeron en un 22% en promedio desde el año 2017 al 2018, y un 34% en el caso de los concursos de Jefes de Servicio.

En la Alta Dirección Pública del sector Educación, en 2018 se efectuaron 299 nombramientos de directores de establecimientos educacionales municipales, sumando un total de 2.923 desde la implementación de la ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad de la Educación.

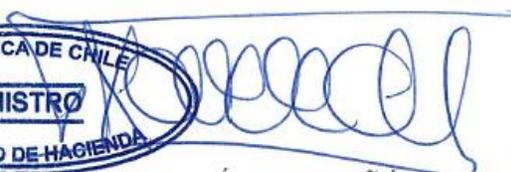
El ingreso al empleo público hoy es más transparente y abierto: un total de 16.387 vacantes de empleos en el Estado fueron publicadas en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), recibándose en el año más de 470.000 postulaciones. Por otra parte, el portal [www.practicasparchile.cl](http://www.practicasparchile.cl) incorporó ofertas de prácticas para carreras técnicas y de nivel medio (colegios técnicos). De las 1.786 prácticas ofertadas en 2018, 35% corresponden a prácticas técnicas. Durante el año, el programa permitió a 866 jóvenes realizar su práctica en diversas instituciones del Estado, duplicando el número de practicantes respecto del año 2017 (419 prácticas realizadas).

Ley N° 20.955, que perfecciona el sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil otorgó un nuevo rol rector a la Dirección Nacional del Servicio Civil, asignándole la facultad de dictar normas de general aplicación en materia de personas. Los primeros resultados muestran un 98% de cumplimiento por parte de los servicios públicos, en materias referidas al ingreso, la inducción y la capacitación de los funcionarios.

Los principales desafíos que debe enfrentar la Dirección Nacional del Servicio Civil durante el año 2019 son:

- Mantener el gran volumen de concursos: se proyectan 550 procesos de Alta Dirección Pública y 960 concursos vinculados a directivos de Educación Pública.
- Realizar los primeros estudios de evaluación de impacto del Sistema de Alta Dirección Pública a 15 años de su creación.

- Implementar la Red de Mujeres Líderes en el Estado, cuyo propósito será aumentar la participación de mujeres en funciones directivas, apoyadas por programas de mentoría que les permita planificar mejor su desarrollo profesional en el Estado.
- Poner en marcha la Academia de Servicio Público, iniciativa que consolida la demanda agregada de los servicios públicos en materias transversales de formación como Liderazgo, Transformación Digital y Formulación de Políticas Públicas, impartiendo su oferta a través de cursos on-line y presenciales, reduciendo los costos directos de los programas y mejorando su calidad e impacto.
- Duplicar la cantidad de practicantes en el Estado, a través de la implementación de la Agenda Talento Joven en municipios y segmentos de CFTs, actividades de acompañamiento, y acciones de promoción.
- Ampliar el Concurso Funcional, incorporando a las municipalidades de todo el país en el reconocimiento de prácticas innovadoras de equipos de funcionarios públicos.

  
REPUBLICA DE CHILE  
MINISTRO  
MINISTERIO DE HACIENDA  
FELIPE LARRAÍN BASCUÑÁN  
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 la Subdirección de Alta Dirección Pública, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y sus respectivas áreas de apoyo. El presupuesto vigente para el año 2019 ascendió a M\$11.882.179 y la dotación autorizada fue de 151 personas, 95 mujeres y 56 hombres.

En 2018 el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) enfrentó con éxito el primer cambio de gobierno desde la entrada en vigencia de la ley N° 20.955 de 2016. Las renuncias no voluntarias de altos directivos se redujeron de un 50% en 2014 a un 29% en 2018, generando mayor continuidad de los directivos públicos. A esto habrían contribuido tanto las nuevas disposiciones legales como el uso racional y responsable del Sistema por parte de las actuales autoridades. Asimismo, la nueva ley produjo una expansión del SADP, que hoy selecciona por mérito a más 4.838 cargos en el Estado. Dicha tarea fue realizada con cifras records el 2018 en términos de productividad y eficiencia, con 553 convocatorias publicadas, 397 nóminas enviadas, 289 cargos provistos y más de 83 mil postulaciones recibidas.

La duración de los procesos disminuyó desde un promedio histórico de 83 en los primeros años del SADP a 65 días en 2018, mientras que los costos de los concursos se redujeron en un 22% promedio en relación al año anterior, con una particular reducción de 38% en los concursos de primer nivel jerárquico. Un Sistema más eficiente genera mayor confianza en la ciudadanía y al mismo tiempo contribuye a continuidad en la implementación de las políticas y la provisión de los servicios públicos.

En el ámbito de la Educación se efectuaron 123 nombramientos para el cargo de jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) de más de 1.200 estudiantes y 44 de menos de 1.200 estudiantes, mientras que para los cargos de Directores de Escuelas y Liceos, se registró un total de 2.518 Directores nombrados. Estas cifras reflejan que un 72% de la matrícula municipal del país, cuenta con un director/a nombrado por el SADP, contribuyendo de este modo a mejorar la gestión educacional en favor de la calidad y equidad de la educación (ley 20.501).

En materia de acompañamiento y desarrollo de los altos directivos públicos, se realizaron 10 jornadas de inducción, y se llevaron a cabo 13 talleres de habilidades directivas, 6 de los cuales se realizaron en regiones. De esta forma, un 40% de los Altos Directivos Públicos asistió al menos a una actividad de formación. A su vez, un 99% de los convenios de desempeño de los Altos Directivos Públicos fueron suscritos dentro de plazo, factor que contribuye significativamente en la claridad de las metas que un/a directivo/a está convocado a cumplir desde que inicia su gestión.

Respecto a Gestión y Desarrollo de Personas, en 2018 por primera vez se ejecutó el rol rector en la materia, que nos permiten instruir y monitorear el cumplimiento de normas de general aplicación en los servicios públicos. El primer reporte arroja un 98% de cumplimiento en general de la normativa.

Algunos resultados relevantes que han permitido dar pasos adicionales en la instalación del mérito en el Estado: 49% de los servicios aplican procesos de selección abiertos y competitivos a todas sus contrataciones; y 3.925 personas que ingresaron al servicio público en 2018 pasaron por procesos abiertos de reclutamiento y selección.

Conjuntamente a la revisión de cumplimiento se asesoró a 200 servicios públicos a nivel nacional en materias de gestión del desempeño, reclutamiento y selección, capacitación y planes sectoriales de desarrollo de personas. Adicionalmente, destaca la difusión y monitoreo del Instructivo Presidencial de Igualdad de Oportunidades y Prevención Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, dictado en mayo por el Presidente Sebastián Piñera, en el cual se constató que 99% de los servicios públicos cuentan con procedimientos de denuncia e investigación de maltrato, acoso laboral y sexual, formalizado por resolución y vigente a diciembre de 2018.

Se ha mantenido una importante presencia en foros internacionales como también las líneas de cooperación internacional. Destacan, la participación en el Congreso Internacional del CLAD realizado en Guadalajara, México, como la dictación de importantes cursos virtuales de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas. Además, se trabajó en la apertura a nuevas instancias de cooperación internacional con países como México, Colombia, Honduras, Guatemala, El Salvador, Brasil, Argentina, Paraguay, Singapur, entre muchos otros.

En materia de Desarrollo Institucional, destaca el lanzamiento de la plataforma web [formandolideres.serviciocivil.cl](http://formandolideres.serviciocivil.cl), que reúne en un solo sitio web toda la oferta formativa para el sector público, el que registró en sus primeros meses más de 9 mil visitas y casi 300 oportunidades de formación. Por otra parte, 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.

Los logros obtenidos nos impulsan asumir nuevos desafíos, que incluyen la promoción de una agenda de talento joven para atraer nuevas vocaciones de servicio público, contribuir con la transformación digital del Estado, y desarrollar mejores capacidades y herramientas para directivos y funcionarios públicos. Estos y otros avances nos permitirán seguir instalando el mérito como el motor de un Estado moderno, inteligente y cercano al servicio de todos los chilenos.



**ALEJANDRO WEBER PÉREZ**  
DIRECTOR NACIONAL  
FIRMA

## 3. Resultados de la Gestión año 2018

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

#### 3.1.1. Sistema de Alta Dirección Pública (SADP).

Al 31 de diciembre de 2018, forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública un total de 134 servicios y 1.169 cargos, 126 de ellos de primer nivel jerárquico y 1.043 de segundo, aumentando el número de cargos respecto al 2017. A lo anterior deben sumarse 405 cargos no adscritos -151 de ellos de primer nivel y 254 de segundo- en 259 organismos públicos.

**Tabla N°1: Provisión de cargos del Sistema Alta Dirección Pública a diciembre 2018.**

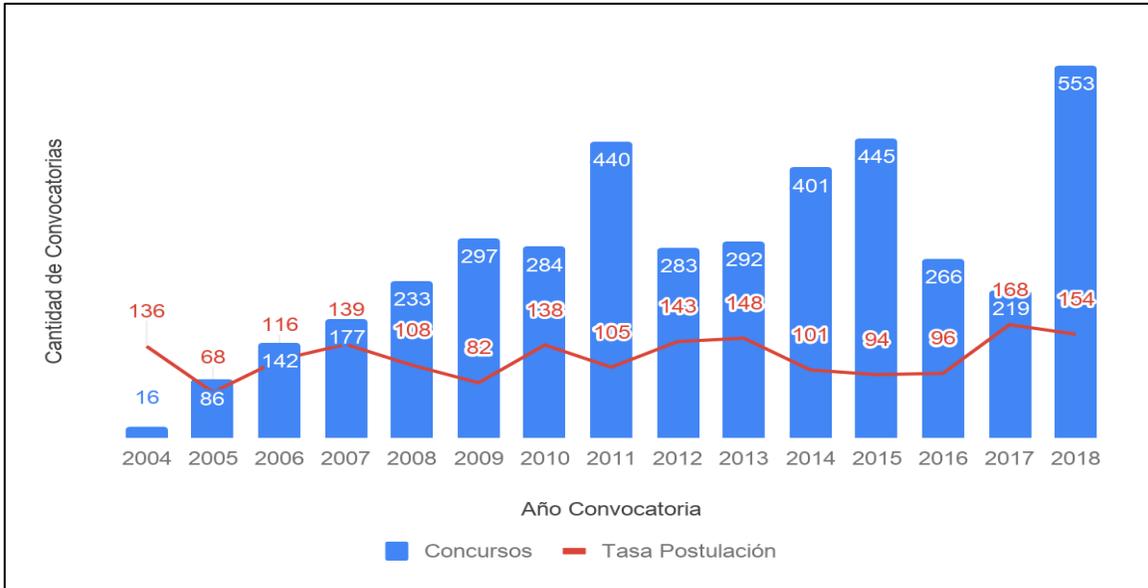
Adscrito	Nivel	Total Cargos ADP	Cargos que han sido Provistos		Cargos en Proceso		Avance ADP		Cargos por concursar	
Adscrito	Nivel I	126	118	93,7%	5	4,0%	123	97,6%	3	2,4%
Adscrito	Nivel II	1.043	849	81,4%	54	5,2%	903	86,6%	140	13,4%
Adscrito	<b>Total</b>	<b>1.169</b>	<b>967</b>	<b>82,7%</b>	<b>59</b>	<b>5,0%</b>	<b>1.026</b>	<b>87,8%</b>	<b>143</b>	<b>12,2%</b>
No Adscrito	Nivel I	151	113	74,8%	24	15,9%	137	90,7%	14	9,3%
No Adscrito	Nivel II	254	180	70,9%	11	4,3%	191	75,2%	63	24,8%
No Adscrito	<b>Total</b>	<b>405</b>	<b>293</b>	<b>72,3%</b>	<b>35</b>	<b>8,6%</b>	<b>328</b>	<b>81,0%</b>	<b>77</b>	<b>19,0%</b>
<b>Total</b>		<b>1.574</b>	<b>1260</b>	<b>80%</b>	<b>94</b>	<b>6%</b>	<b>1354</b>	<b>86%</b>	<b>220</b>	<b>14%</b>

Asimismo, en el ámbito de la educación se incluyen 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educacionales Municipalizados, distribuidos en 346 comunas del país y 283 cargos de Jefes DAEM, de los cuales 191 corresponden a comunas con más de 1.200 alumnos matriculados y 92 a comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados. En consecuencia, el Sistema de Alta Dirección Pública participa -en distintas modalidades de la selección da un total de 4.838 cargos en 547 organizaciones públicas.

En 2018, el número de personas que postularon a cargos de Alta Dirección Pública ascendió a 18.069. Dicho universo efectuó un total de 83.117 postulaciones, de las cuales un 17% correspondió a cargos de primer nivel jerárquico y un 83% a cargos de segundo.

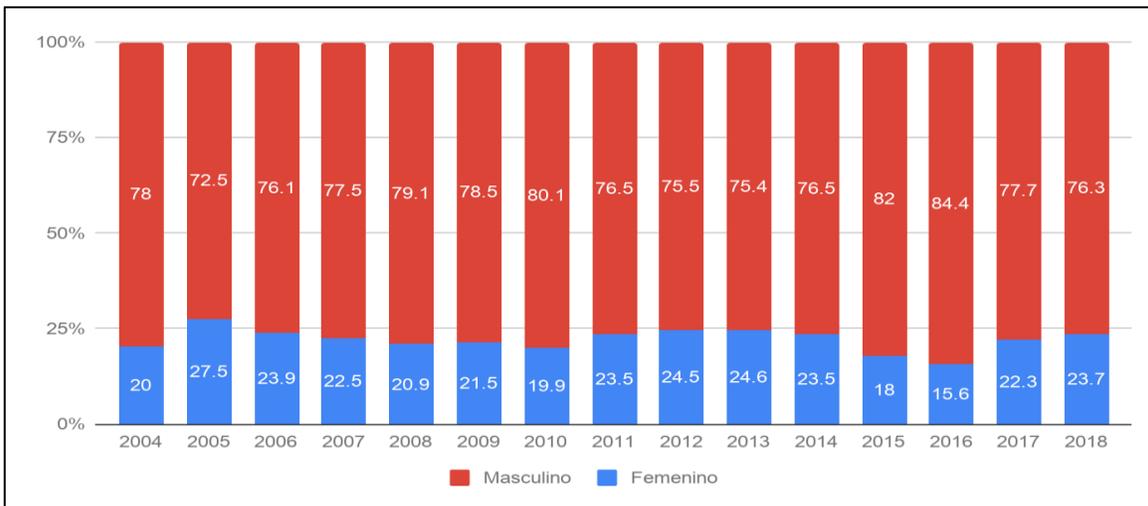
Del total de postulaciones a cargos de primer nivel jerárquico, el 78,3% fue realizada por hombres y el 21,7% por mujeres. En el segundo nivel, las postulaciones de hombres constituyeron el 75,9% y las de mujeres un 24,1%.

**Gráfico N°1: Promedio de postulaciones por año y total de concursos convocados.**



Además, en 2018 postularon 8.638 nuevos candidatos, de los cuales 3.132 son mujeres y 5.506 hombres. Durante el año, el porcentaje de mujeres que postularon por primera vez alcanzó al 17,3% del total, inferior al promedio histórico de 21,6% y los candidatos fueron mayoritariamente hombres, lo que ha sido una tendencia sostenida desde los inicios del Sistema. En efecto, las postulaciones de mujeres históricamente han oscilado en un rango que varía entre 15,6% y 27,5% del total de postulaciones.

**Gráfico N°2: Evolución de postulaciones distribuidas por sexo de los candidatos, por año.**



Tradicionalmente, los cambios de administración se han traducido en un aumento de las convocatorias a procesos de selección, al 31 de diciembre de 2018 se convocó a 553 concursos, un 37,9% más que a igual fecha del 2014, lo que también da cuenta de una aceleración en el inicio de los concursos. Esto ha estresado al máximo la capacidad del Servicio Civil, lo que se ha reflejado, entre otros, en el número de sesiones celebradas por el Consejo de Alta Dirección Pública.

La duración de los concursos del Sistema para cargos adscritos durante 2018 fue, en promedio, de 65 días corridos. Cabe considerar que, en los primeros años del Sistema, los concursos tenían una duración promedio de 83 días, desde entonces se observa una disminución sostenida de la duración, con inflexiones derivadas del aumento del número de procesos de selección durante el primer o segundo año de un nuevo gobierno.

En 2018 concluyeron 426 concursos con los siguientes costos promedio: M\$ 17.344 para 74 cargos de primer nivel adscritos, M\$ 8.499 de 289 cargos de segundo nivel adscritos, M\$ 19.769 de 20 cargos de primer nivel no adscritos y M\$ 9.270 de 43 cargos de segundo nivel no adscritos. En consecuencia, el costo promedio del total de concursos concluidos en 2018 ascendió a M\$10.642.

La tabla siguiente da cuenta de la evolución de los costos promedio por tipo de gasto, desde 2013 a 2018, donde es posible apreciar que en 2018 se registró una disminución de 37,8% con respecto al costo promedio del año 2017, lo que obedece principalmente a la disminución de tarifas y uso de servicios de búsqueda de candidatos en ambos niveles jerárquicos.

**Gráfico N° 3: Evolución costo promedio de concursos por tipo de cargo en M\$. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2018**



También es necesario señalar que la continuidad de los directivos ha presentado un aumento, lo que se traduce en tasas de renuncias no voluntarias que alcanzaron el 54% en el primer nivel y solo un 25% en el segundo nivel, siendo un 63% y un 48% en el año 2014. Asimismo, los años promedio de permanencia en el cargo se elevan de 2.2 en 2014 a 3.1 en 2018.

Durante 2018 se llevaron a cabo diversas acciones destinadas a potenciar la gestión de los Altos Directivos Públicos y la creación de valor público en las instituciones que lideran. Se llevaron a cabo 10 jornadas de inducción a las que asistieron 254 directivos, de los cuales el 64,6% fue de regiones. El Plan de Formación 2018 estuvo enfocado en fortalecer y entrenar la competencia "comunicación estratégica", a través de 13 Talleres de Vocería y entrenamiento de las competencias "Visión Estratégica", "Liderazgo y gestión de personas" y "Comunicación estratégica" a los que asistieron 211 directivos en total. Además, cabe destacar los avances realizados en materia de fortalecimiento y consolidación de la aplicación móvil APP-ADP, dirigida a Altos Directivos Públicos y destinada a facilitar la presencia del Sistema en sus actividades

cotidianas, entregar información, comunicar eventos, compartir alertas y propiciar la generación de un ambiente colaborativo que aporte a la gestión directiva y permita potenciar la construcción de una identidad común entre ellos.

### 3.1.2. Gestión y Desarrollo de las Personas en el Estado.

A partir de la dictación de la Ley N° 20.955, el Servicio Civil cuenta con la facultad de impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados, Actualmente se encuentran dictadas 11 Normas relativas a: i) Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas, ii) Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, iii) Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección, iv) Concursabilidad y Carrera Funcionaria, v) Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción, vi) Gestión de Prácticas Profesionales, vii) Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, viii) Participación Funcionaria, ix) Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos, x) Rol de Jefaturas en Dirección de Equipos y xi) Gestión del Desempeño Individual y Sistema de Calificaciones, las que por primera vez fueron sometidas a un proceso de revisión de cumplimiento.

Es preciso indicar, que por ser este año 2018 el primero en la aplicación de las normas, el proceso de verificación de su cumplimiento se ha realizado considerando criterios de gradualidad y flexibilidad, enfocándose en las siguientes normas y artículos específicos.

**Tabla N°2: Normas y artículos sometidos a revisión año 2018**

Norma	Artículo	Categoría de incumplimiento definida por el Servicio Civil
Estructura y estándares de las áreas de gestión y desarrollo de personas.	Artículo 1°	Leve
Cumplimiento de estándares en procesos de reclutamiento y selección.	Artículo 13°	Grave
	Artículo 14°	Muy grave
Concursabilidad y carrera funcionaria.	Artículo 20°	Muy grave
	Artículo 28°	Leve
Cumplimiento de estándares en programas de inducción.	Artículo 33°	Grave
Gestión de prácticas profesionales.	Artículo 35°	Grave
Cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos.	Artículo 18°	Muy grave
Rol de Jefaturas en dirección de equipos.	Artículo 24°	Medio

El proceso de revisión arrojó un nivel de cumplimiento global del 98%, siendo los aspectos de las normas con mayor nivel de cumplimiento los siguientes: i) Disponer de procedimientos de reclutamiento y selección, ii) Incorporar en los procedimientos de reclutamiento y selección contenidos que apoyen procesos objetivos y transparentes, iii) Elaborar Plan de Trabajo Trienal para dar cumplimiento de manera progresiva a la carrera de funcionarios de planta y iv) Reportar la aplicación de los programas de inducción en los Servicios Públicos.

Cabe señalar que el informe a la Contraloría General de la República reportó solo los resultados de las normas cuyo incumplimiento se categorizó en nivel "Grave" y "Muy Grave". Los resultados de dicho informe son los siguientes.

**Tabla N°3: Nivel de cumplimiento normas y artículos categorizados en "Grave" y "Muy grave", sometidos a revisión en año 2018**

Norma	Criterio Evaluado	Universo	Cumple	No cumple	% cumple	% No cumple
Reclutamiento y Selección (r y s)	Disponer de procedimiento de r y s remitido al Servicio Civil (SC) mediante plataforma informática.	242	241	1	99.6	0.4
	Contenidos mínimos del procedimiento de r y s.	242	241	1	99.6	0.4
	En las excepciones de aplicación del procedimiento elabora y envía al SC la correspondiente resolución fundada.	242	229	13	94.6	5.4
Concursabilidad y Carrera Funcionaria	La institución elabora Plan de Trabajo Trienal para provisión de cargos vacantes en calidad jurídica de Planta.	237	235	2	99.2	0.8
Inducción	Servicio informa semestralmente de la aplicación de su programa y acciones de inducción al SC.	242	240	2	99.2	0.8
Prácticas Profesionales	Servicio utiliza el portal <a href="http://www.practicasparchile.cl">www.practicasparchile.cl</a> para difundir y gestionar todas las prácticas profesionales y/o técnicas que ofrece.	242	237	5	97.9	2.1
Formación y Capacitación	Servicio registra en portal SISPUBLI la información de cada actividad de formación y capacitación.	242	239	3	98.8	1.2

Nota: En algunos casos el universo cambia por razones de marcos normativos (Servicios afectos al Código del Trabajo).

En colaboración con el Laboratorio de Gobierno se realizó el acto de firma de compromiso con la Agenda Talento Joven, que entre otras cosas busca promover la incorporación de nuevas vocaciones de servicio público al Estado y fortalecer el programa Prácticas Chile. Este programa concluyó el año 2018 con 866 estudiantes seleccionados, de los cuales el 28% corresponden a prácticas de carreras técnicas. En este contexto se anunció que Prácticas Chile expandirá el programa a nivel internacional, de tal forma que estudiantes chilenos puedan realizar pasantías en el extranjero, y, de la misma forma el Estado Chileno pueda recibir pasantías de estudiantes de prestigiosas universidades extranjeras.

En lo referido a temas de innovación pública, la 6ta versión del Concurso Funciona! recibió la postulación de 188 iniciativas, de 71 servicios y que involucraron a 674 funcionarios/as. Las iniciativas ganadoras fueron las siguientes: 1er Lugar: Subsecretaría de Energía, Secretaría Regional Ministerial de Coquimbo "Cámara de Refrigeración Solar para Caletas Pesqueras de Chile", 2º Lugar: Junta Nacional de Jardines Infantiles, Dirección Regional de Los Lagos "Diseño e Implementación de Jardín Infantil Transportable y Autónomo: Minga" y 3er Lugar: Servicio Nacional de Aduanas, Dirección Regional de Tarapacá "Almacén Verde, en la Gestión de Aduana".

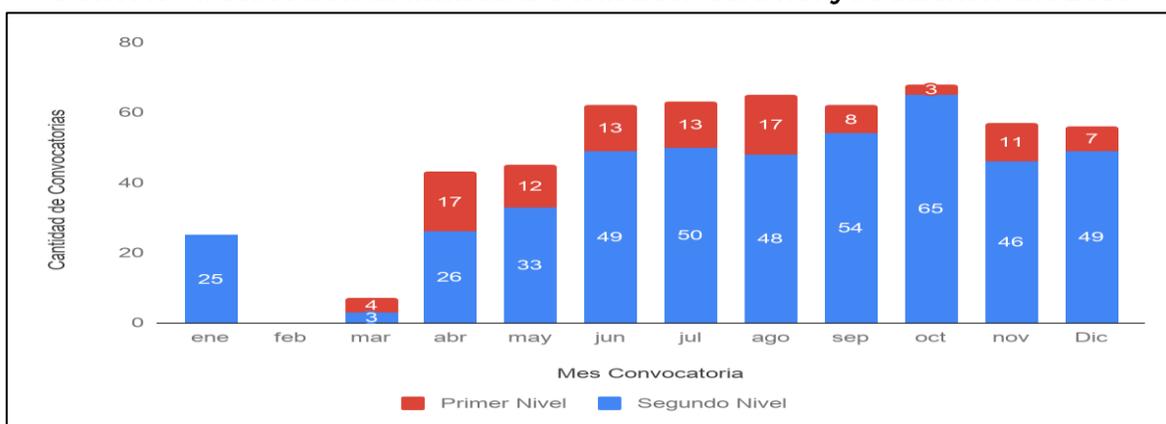
Finalmente destacar que la agenda de trabajo establecida entre el Gobierno y la Mesa del Sector Público acordó incorporar una serie de disposiciones para modernizar el Estado, incluyendo los procesos de selección como regla general de acceso a la administración, el mérito y la continuidad de la función pública, a las cuales el Servicio Civil aportará desde su conocimiento técnico y su nuevo rol en materia de dictación y monitoreo de las normas de general aplicación.

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

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

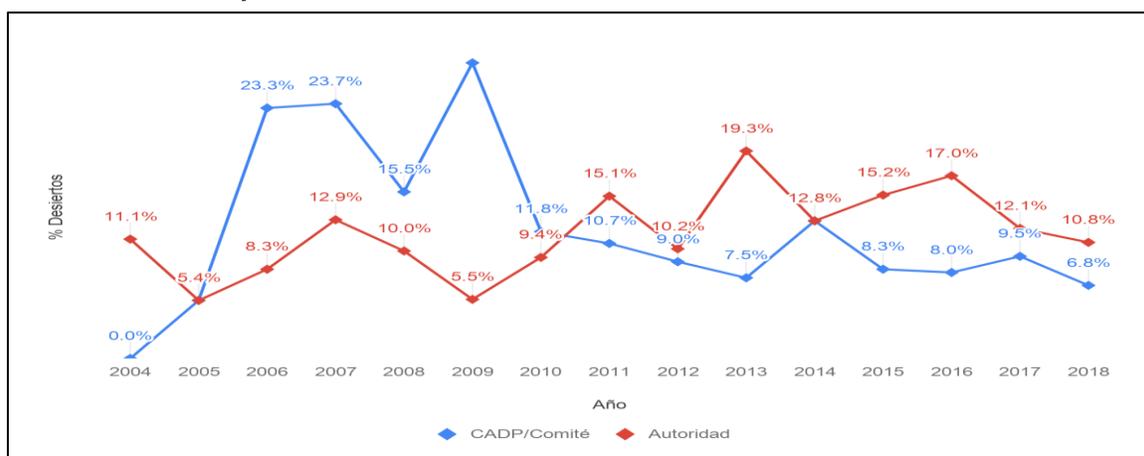
**Estadísticas de la concursabilidad en el SADP.** Durante 2018 se convocó a 487 concursos, 81 de primer nivel y 406 de segundo, para cargos adscritos al SADP y 66 para cargos no adscritos, de los cuales 24 corresponden a cargos de primer nivel jerárquico y 42 a cargos de segundo nivel.

**Gráfico N° 4: Convocatorias mensuales a concursos adscritos y no adscritos año 2018**



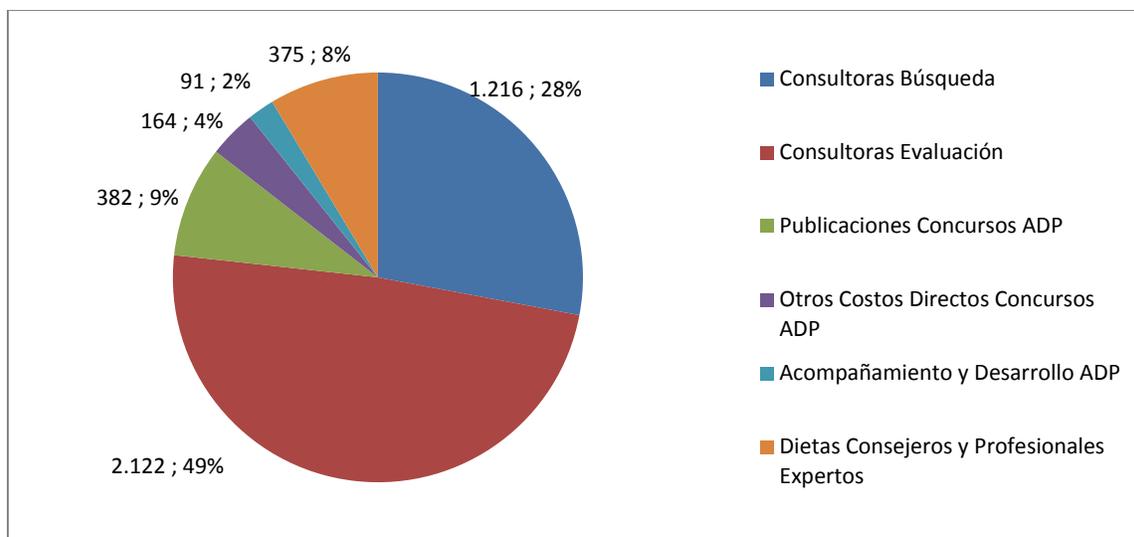
Durante el período, concluyeron un total de 426 procesos de selección, de los cuales 289 – equivalentes a un 67,8% del total – terminaron en nombramiento al 31 de diciembre del 2018, mientras que 69 de ellos –un 16,1% del total de procesos– fueron declarados desiertos. De éstos últimos, 28 obtuvieron dicha declaración de parte del Consejo o Comité y 41 de la autoridad llamada a efectuar el nombramiento.

**Gráfico N° 5: Evolución de concursos declarados desiertos**



En el año presupuestario 2018 los costos asociados al Sistema de Alta Dirección Pública, ascendieron a MM\$4.209. Cabe señalar que dichos costos incluyen aquellos derivados de servicios de evaluación y búsqueda de candidatos, lo que representa el 77% del gasto asociado al Sistema; los relativos a publicación de convocatorias, que demandaron el 9% del gasto; los destinados a acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos, que corresponden al 2%, y los asociados al pago de dietas y viáticos de Consejeros y Profesionales Expertos, que ascienden al 8% del gasto.

**Gráfico N° 6: Distribución de costos asociados al SADP Ejecución 2018 MM\$.**



**Concursabilidad y asistencia técnica en Educación Pública.** Al 31 de diciembre de 2018, un total de 119 cargos de Jefes DAEM de municipios con más de 1.200 alumnos matriculados contaban con nombramiento vigente; 4 concursos para proveer los mismos cargos tenían procesos de selección en curso; en 10 casos se había remitido nómina a la autoridad y se estaba a la espera de su pronunciamiento, y en los 58 restantes no se había llevado a cabo el respectivo concurso. Tratándose de cargos de Jefes DAEM de comunas con matrícula menor a 1.200 alumnos -las que ascienden a un total de 92-, en 43 casos existía nombramiento vigente, en 12 el concurso se encontraba en desarrollo y en 37 casos no se ha efectuado concurso.

En el caso de los Directores de Establecimientos Educacionales Municipales, durante el período en informe se efectuaron 299 nombramientos, sumando un total de 2.923 desde la implementación de la ley N° 20.501, sobre Calidad y Equidad de la Educación.

Finalmente, en materia de asistencia técnica a municipios con el objetivo de instalar capacidades en las contrapartes locales encargadas de la implementación de la concursabilidad de Directores de Escuela y Jefes DAEM y fortalecer los procesos concursales, se realizaron 39 actividades para los equipos municipales y los participantes de los procesos de selección; profesionales expertos, empresas consultoras y representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, contando con la asistencia de 291 personas.

**Gestión del desempeño ADP.** El desempeño de los Altos Directivos Públicos es evaluado anualmente en base al cumplimiento de las metas establecidas en un Convenio de Desempeño acordado por el directivo y su superior jerárquico. De un total de 580 cargos con nombramiento vigente, de los cuales 84 de ellos corresponden a I nivel y 498 a II nivel, un 99% de los Convenios de Desempeño suscritos fue dentro del plazo legal establecido. Complementariamente durante 2018 se amplió el alcance del sistema informático de convenios y desarrollo ADP (SICDE), mediante la incorporación de directivos y jefes de servicios como usuarios directos, permitiéndoles usar dicha plataforma para elaborar el informe anual de cumplimiento y su evaluación final.

### **3.2.2 Asesoría y evaluación en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.**

**Sistemas de Integridad y Códigos de Ética.** En esta materia el año 2018 estuvo marcado por el refuerzo de la capacitación a los coordinadores/as de Integridad y la definición de un instrumento de seguimiento y monitoreo de los Sistemas. En este marco se realizaron 3 jornadas de capacitación en Santiago, Punta Arenas y Arica, organizadas en conjunto con el Consejo Defensa del Estado, ChileCompras, Contraloría General de la República y el Poder Judicial.

**Acompañamiento y asesoría a Servicios Públicos para la implementación de las Normas de aplicación general.** Se realizaron diversas acciones de difusión como reuniones y jornadas con Subsecretarios, Jefes de Servicios y jefaturas y/o profesionales de las áreas de gestión de personas con el objetivo de dar a conocer las Normas, especificar su sentido y alcance y los hitos de reportabilidad contemplados. Adicionalmente, considerando el importante rol de los coordinadores ministeriales para la implementación de las Normas, y el cambio de varios de ellos, es que se realizó una Jornada de Inducción a estos profesionales. En total se realizaron 418 actividades en 36 Subsecretarías y 249 Servicios Públicos. También se actualizaron 7 documentos de orientaciones en la materia y 2 guías para la implementación de las Normas.

**Premio Anual por Excelencia Institucional (PAEI).** Se concluyó con éxito la convocatoria número 14 del premio, que 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 la versión 2018 postularon un total de 22 instituciones de 12 ministerios, siendo 8 los Servicios finalistas. El premio reconoció al Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec), Servicio de Impuestos Internos (SII) y al Instituto de Previsión Social (IPS), beneficiando a un total de 7.815 funcionarios/as.

**Encuentro Anual de Gestión y Desarrollo de Personas de Servicios Públicos.** Bajo el lema "Gestión de Personas y Función Pública: Mejores Servicios para la Ciudadanía" se realizó el XI encuentro anual, reuniendo a más de 250 jefaturas y profesionales del área de los servicios públicos. La instancia permitió reforzar la agenda sobre personas en el Estado, la cual estará centrada en el mérito, la atracción de talento y la transformación digital y revisar los avances en la implementación de las Normas de Aplicación General dictadas por el Servicio Civil

**Concurso Funcional: Impacto Público.** En su 7ma versión el concurso amplió su convocatoria, agregando una categoría municipal para incorporar a este reconocimiento las iniciativas de funcionarios a nivel local. El certamen, antes solo abierto para trabajadores de la Administración Central del Estado, premia con una pasantía en el extranjero a los funcionarios que implementan iniciativas innovadoras en sus servicios que permitan mejorar la atención a los ciudadanos y/o elevar la eficiencia de los servicios públicos. La iniciativa desarrollada en colaboración con el Laboratorio de Gobierno, recibió un total de 191 iniciativas, correspondientes a 52 servicios públicos y 30 municipios.

### **3.2.3 Acciones de atracción de talento al Estado**

**Programa Prácticas Chile.** Hasta el año 2017, el programa realizaba tres procesos de postulación a prácticas profesionales, las cuales consideraban: prácticas de 1er semestre; 2o semestre y estivales, restringiendo las postulaciones a los períodos de tiempo señalados. Durante el año 2018 se modificó dicha condición, permitiendo a los estudiantes y Servicios Públicos postular y ofertar en cualquier momento del año. El foco del período estuvo marcado por incentivar la convocatoria de practicantes provenientes del ámbito técnico-profesional y el monitoreo de cumplimiento de la norma sobre gestión de prácticas, respecto de la cual se detectaron 12 ofertas que no fueron publicadas con reclutamiento en línea. Se mejoró el portal de postulación incorporando nuevas funcionalidades como la visualización de la oferta de prácticas por toda la ciudadanía sin registro en el sistema, se incorporaron nuevos buscadores y se dispuso la visualización para dispositivos móviles.

**Portal Trabaja en el Estado.** Esta plataforma permite integrar en un solo sitio web la oferta laboral del Estado, reuniendo las convocatorias publicadas en los portales de Alta Dirección Pública, Empleos Públicos y Directores para Chile, dando mayor transparencia y eficiencia a la búsqueda de empleo por parte de la ciudadanía. Así, a través de este portal, en su categoría de Empleos Públicos, se publicaron más de 9.400 convocatorias, registrando 65.530.591 visitas.

### **3.2.4 Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.**

**Aula Servicio Civil.** Durante el año 2018 se trabajó en el diseño del programa “Aula Servicio Civil”, iniciativa destinada a consolidar la demanda agregada de capacitación de los servicios públicos en materias transversales, no propias de cada giro de negocio: estatuto administrativo, liderazgo, transformación digital, gestión de proyectos entre otros, impartiendo su oferta a través de cursos on-line y presencial. Esta iniciativa actuará como una unidad de “servicios compartidos”, reduciendo los costos directos de los programas y mejorando su impacto. La operación será a través de licitaciones abiertas y competitivas.

**Asesorías integrales a instituciones públicas.** Iniciativa implementada a partir del año 2018 que busca colaborar con aquellos Servicios Públicos que requieran apoyo y asesoría en todas las materias referidas a selección, gestión y desarrollo de personas, poniendo a disposición todas nuestras capacidades internas articuladas para entregar consultorías ágiles y de rápida

resolución. Es así como en el transcurso del año trabajamos con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Chile Valora, el Servicio Nacional de Menores (SENAME), los nuevos Servicios Locales de Educación (SLE), la nueva Región de Ñuble y el Consejo para la Transparencia.

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

**Ciclo de coloquios con Centro de Sistemas Públicos (CSP), Ingeniería Industrial, Universidad de Chile.** Con el objetivo de reflexionar sobre el futuro del empleo público, durante el segundo semestre dese realizaron los siguientes encuentros: i) Los desafíos de la calidad contractual de las personas en el Estado, ii) Negociación y relaciones laborales en el Estado, iii) Incentivos y Gestión del Desempeño y iv) Gestión de Talento en el Estado de Chile.

**Sistema de Liderazgo Público del Servicio Civil (SLP).** En Septiembre de 2018 se hizo el lanzamiento oficial del Portal Web “Formando Líderes Públicos”, contando con la participación de universidades, organismos internacionales y la red de academias, escuelas y programas formativos del Estado. Desde septiembre a diciembre se publicaron 287 oportunidades formativas, destacando diplomados, cursos, talleres y becas, con foco en temáticas de gestión y políticas públicas, registrándose más de 9.000 visitas al portal.

**Red de Academias, Escuelas y Programas formativos de servicios públicos.** Se realizaron 6 encuentros temáticos de la Red, que han tenido por objetivo propiciar el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de capacidades formativas, abordando temáticas de: gestión de la capacitación; del talento; innovación; la formación de formadores; y liderazgo en el Estado. Las actividades contaron con la asistencia de 192 funcionarios y funcionarias.

**Cooperación internacional.** Durante 2018 se realizó la quinta versión del curso Internacional “Buenas prácticas en Gestión en el Sector Público”, programa desarrollado en colaboración con la Agencia Chilena de Cooperación y la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático, destinado a funcionarios y funcionarias de países del Caribe, participando en esta versión 18 personas provenientes de Antigua y Barbuda, Santa Lucía, Trinidad y Tobago, Surinam, Granada, Guyana, San Cristóbal y Nieves, Dominica, Montserrat, Barbados, Islas Vírgenes Británicas y San Vicente y las Granadinas.

Se realizaron también los siguientes cursos virtuales de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo-CLAD: i) Sistema de Alta Dirección Pública. Experiencia Chilena, ii) Gestión del Desempeño Individual en Instituciones Públicas, iii) Modelo Gestión y Evaluación de Capacitación, iv) Dirección Pública, Gestión de Personas y Relaciones Laborales, v) ¿Qué es y cómo innovar en el sector público?, vi) La Política Pública de Acceso a la Información y Transparencia: la experiencia de Chile, vii) Sistema de Compras y Contratación Pública en el Estado Chileno y viii) El Sistema Tributario en Chile y el Modelo de Gestión de Cumplimiento Tributario, con un total de 289 participantes.

## Desafíos para el período de Gobierno 2019 - 2022

- Consolidar la instalación de los estándares de mérito en las Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de las Personas, incorporando además nuevas disposiciones para modernizar el empleo público a fin de consolidar el mérito para el acceso y ascenso en la carrera funcionaria, reduciendo la discrecionalidad en la contratación de funcionarios.
- Expandir la aplicación de criterios de mérito en la selección directiva del sector público, a través de la aprobación e implementación de las reformas legales para la selección de los directores de las empresas públicas y directivos del ámbito municipal.
- Seguir profundizando la eficiencia y eficacia del Sistema de Alta Dirección pública, reduciendo costos y tiempos en la duración de los concursos, a través de la revisión de nuestros procesos e incorporación de nuevas tecnologías.
- Desarrollar los primeros estudios de evaluación de impacto del Sistema de Alta Dirección Pública.
- Implementar la Red de Mujeres Líderes en el Estado, cuyo propósito será aumentar la participación de mujeres en funciones directivas, apoyadas por programas de mentoría que les permita planificar mejor su desarrollo profesional en el Estado.
- Puesta en marcha de la #AcademiaServicioPúblico; iniciativa que consolida la demanda agregada de los servicios públicos en materias transversales de formación como Liderazgo, Transformación Digital y Formulación de Políticas Públicas, impartiendo su oferta a través de cursos on-line y presenciales, reduciendo los costos directos de los programas y mejorando su calidad e impacto.
- Aumentar sustantivamente la cantidad de practicantes en el Estado, a través de la implementación de la Agenda Talento Joven en municipios y segmentos de CFTs, incorporando actividades de acompañamiento para los y las estudiantes y acciones de promoción.
- Asegurar la instalación de los Sistemas de Integridad en los servicios públicos, fortaleciendo estrategias y prácticas de promoción y difusión de la probidad y la anti-corrupción.
- Construir el segundo piso de la innovación pública; transferir conocimientos y tecnología para instalar capacidades que permitan replicar y escalar las iniciativas reconocidas por el concurso Funciona! y la Red de Innovadores Públicos.

## Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos.
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015-2018.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018.
- Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas. Pendiente
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018
- Anexo 9: Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2015-2018
- Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2018.
- Anexo 11: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2015-2019
- Anexo 12: Premios y Reconocimientos Institucionales 2015-2018

## Anexo 1: Identificación de la Institución

### a) Definiciones Estratégicas 2014-2018

#### - 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	401	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	12/01/2018
Decreto Supremo	859	Aprueba Reglamento del Consejo de Alta Dirección Pública establecido en la Ley N° 19882.	SI	12/12/2005
Decreto Supremo	172	Aprueba Nuevo Reglamento que regula los Convenios de Desempeño para los Altos Directivos Públicos establecidos en el párrafo 5° del Título VI de la Ley N° 19882.	SI	01/10/2014
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

Tipo de norma	Número	Nombre/Título	¿Publicado en el Diario Oficial? (Sí/No)	Fecha de Publicación (dd/mm/aaaa)
Ley	20212	Modifica Leyes N° 19553, N° 19882, y otros cuerpos legales, con el objeto de incentivar el desempeño de funcionarios públicos.	SI	29/08/2007
Ley	20261	Crea Examen Único Nacional de conocimientos de Medicina e incorpora cargos que indica al Sistema de Alta Dirección Pública y modifica Ley N° 19664.	SI	19/04/2008
Instructivo Presidencial	007	Instructivo Presidencial sobre el Adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.	NO	02/11/2010
Decreto Supremo	1252	Establece Reglamento del para el Programa de Becas de 400 becas concursables que establece el artículo cuarto de la Ley N° 19882.	SI	30/04/2011
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
Decreto Supremo	115	Aprueba Reglamento que regula los Procesos de Selección al que deberán sujetarse las jefaturas de Programa de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 20.955.	SI	27/05/2017

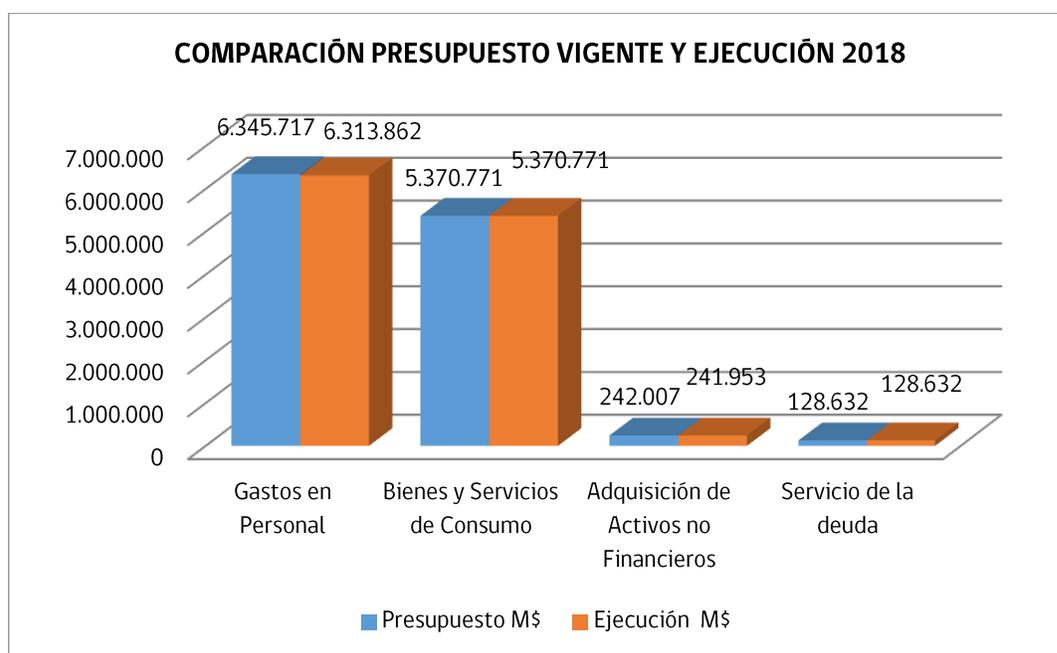
### - Misión Institucional

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.

## - Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2018

La Dirección Nacional del Servicio Civil presentó una ejecución devengada de M\$12.055.218 para el año 2018, lo que significa un 99,74% de ejecución respecto del presupuesto vigente, el cual ascendió a M\$12.087.127.

Conceptos	Presupuesto M\$	Ejecución M\$	%
Gastos en Personal	6.345.717	6.313.862	99,50%
Bienes y Servicios de Consumo	5.370.771	5.370.771	100,00%
Adquisición de Activos no Financieros	242.007	241.953	99,98%
Servicio de la deuda	128.632	128.632	100,00%
Total	12.087.127	12.055.218	99,74%



La ejecución de concursos públicos establecidos en la ley N° 19.882, en lo referido a gastos de publicaciones y consultoras para el año 2018 ascendió a M\$ 3.720.133, lo que representa una menor ejecución de un 2% respecto al año 2017, año en el cual el gasto ascendió a M\$ 3.810.892, ello en el marco de la programación y ejecución de concursos para cada periodo.

Concursos ADP Desarrollados (M\$)				
	2017 (en M\$ 2018)		2018	
	I Nivel	II Nivel	I Nivel	II Nivel
Publicaciones	83.086	326.726	88.100	293.921
Consultorías	888.994	2.512.086	1.311.926	2.026.186
TOTAL COSTOS	972.080	2.838.813	1.400.026	2.320.107
TOTAL CONCURSOS	3.810.892		3.720.133	

## - 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

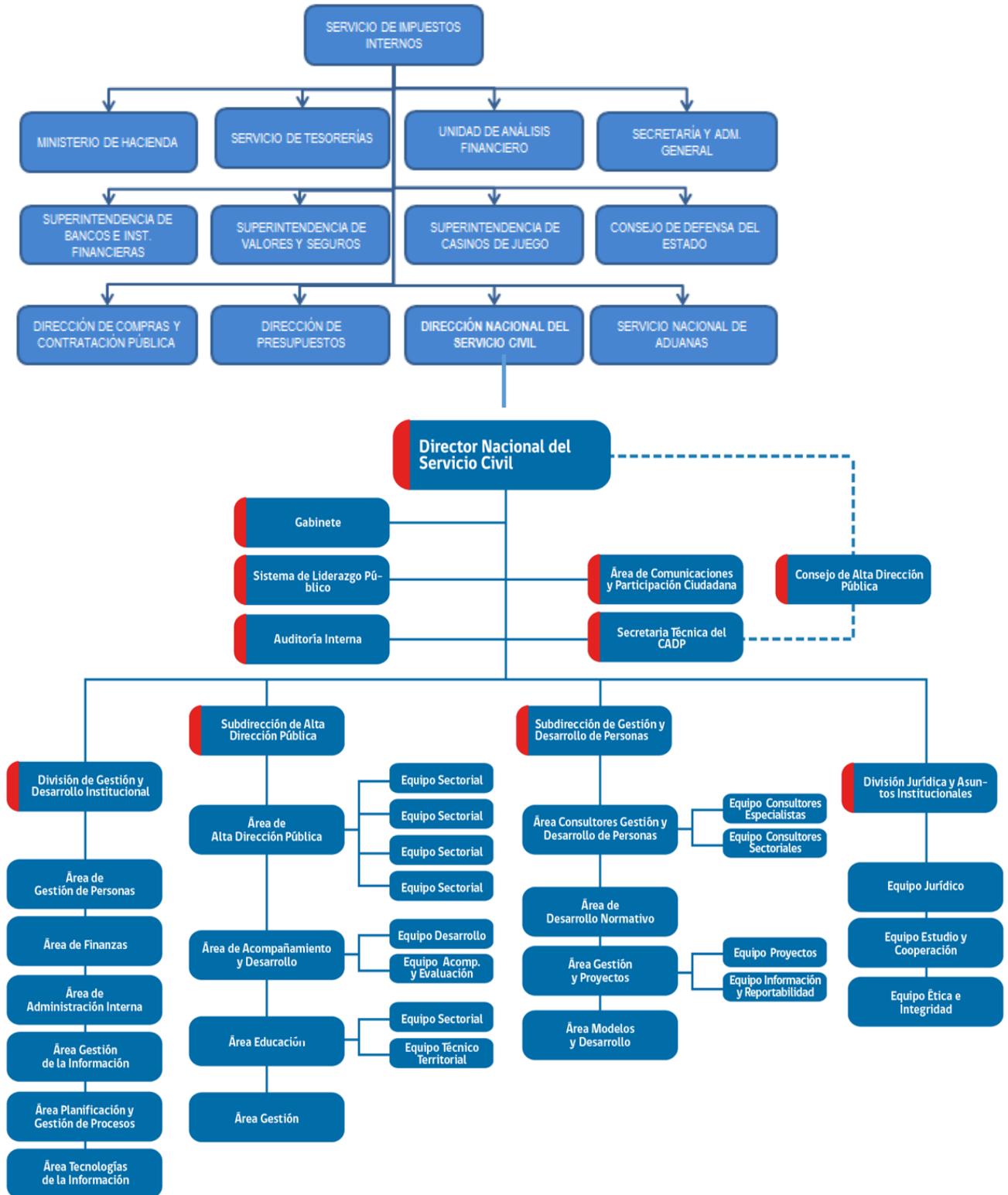
Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos: Se refiere a todas aquellas orientaciones, lineamientos, propuestas y/o definiciones que emanen del Servicio Civil, en relación con la gestión estratégica de personas en el sector público.	2
2	Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público: Considera todas aquellas acciones de seguimiento, evaluación y mejoramiento relativas a la implementación de políticas y prácticas de gestión de personas emanadas del Servicio Civil y que están dirigidas a autoridades de gobierno, jefes de servicio y unidades de gestión de personas.	2
3	Acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios: Considera acciones, dispositivos y participación del Servicio Civil en las diversas instancias que el Gobierno defina para el desarrollo y fortalecimiento de las relaciones laborales con las asociaciones de funcionarios.	4

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
4	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos: Considera el desarrollo de los procesos de reclutamiento y selección destinados a proveer cargos directivos del gobierno central, regional, municipal y del Poder Judicial, así como aquellos que establezca la ley. Asimismo, se refiere a todas aquellas actividades de desarrollo orientadas al fortalecimiento y mejoramiento de las competencias y habilidades de los directivos nombrados por la autoridad.	3
5	Acciones de fortalecimiento institucional en materias de empleo, innovación y calidad de vida: Considera la implementación de la nueva Política Institucional de Gestión de Persona y el desarrollo de acciones como: Sistema de Innovación y Plan de Desarrollo Tecnológico.	2, 5
6	Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público: Considera los Instructivos Presidenciales en materias de Alta Dirección Pública y Desarrollo de las Personas en el Sector Público; y los perfeccionamientos legales a la Ley N° 19.882.	1
7	Política Nacional de Formación para la Función Pública: Declaración que otorga las directrices y visión estratégica en materia de formación de los funcionarios públicos, estableciendo para ello, estándares de calidad en la formación y alianzas programáticas en servicios públicos que tienen impacto y mandato a nivel nacional y sectorial en la materia.	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



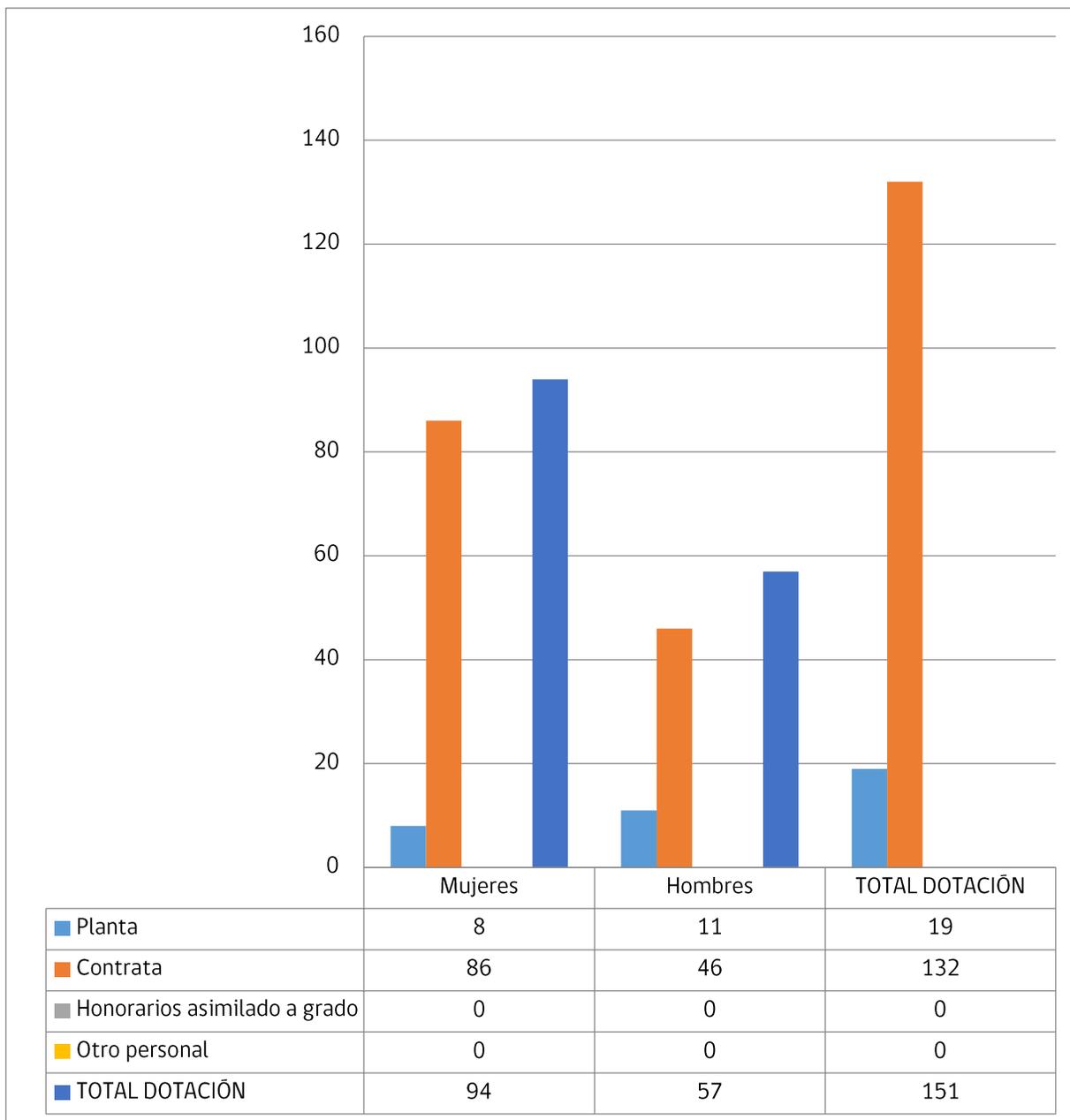
### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional	Alejandro Weber Pérez
Jefe Gabinete Director	Tomás Hoffmann Opazo
Subdirector de Alta Dirección Pública	Basilios Peftouloglou Gattas
Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas	Pedro Guerra Loins
Jefe de División de Gestión y Desarrollo Institucional	Juan Ignacio Bravo Álvarez
Jefe División Jurídica y de Asuntos Institucionales	Francisco Silva Durán
Jefe Área de Comunicaciones y Participación Ciudadana	Bernardita del Río Correa
Secretaria Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública	Mariana George-Nascimento Avendaño

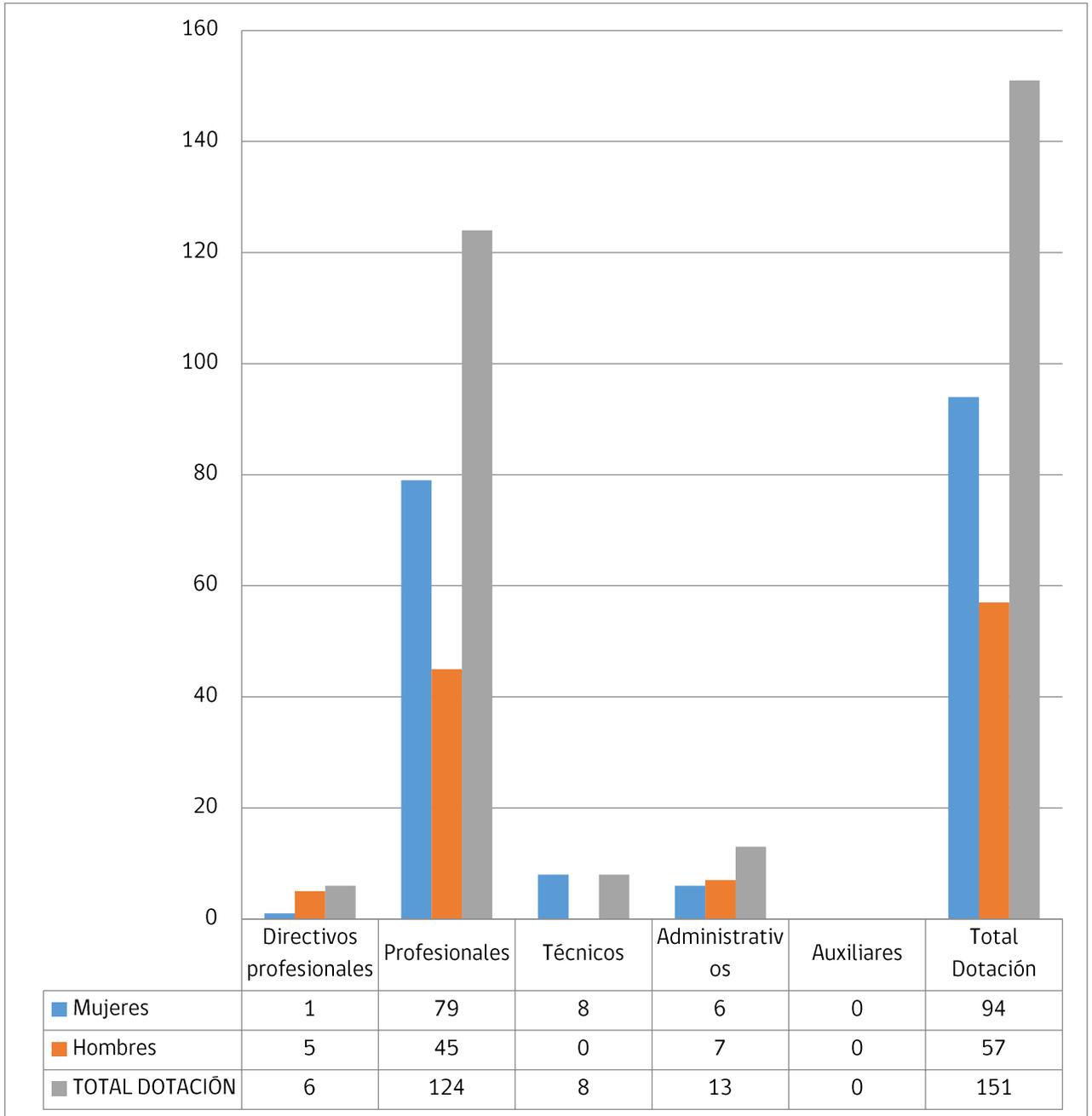
## Anexo 2: Recursos Humanos

### Dotación de Personal

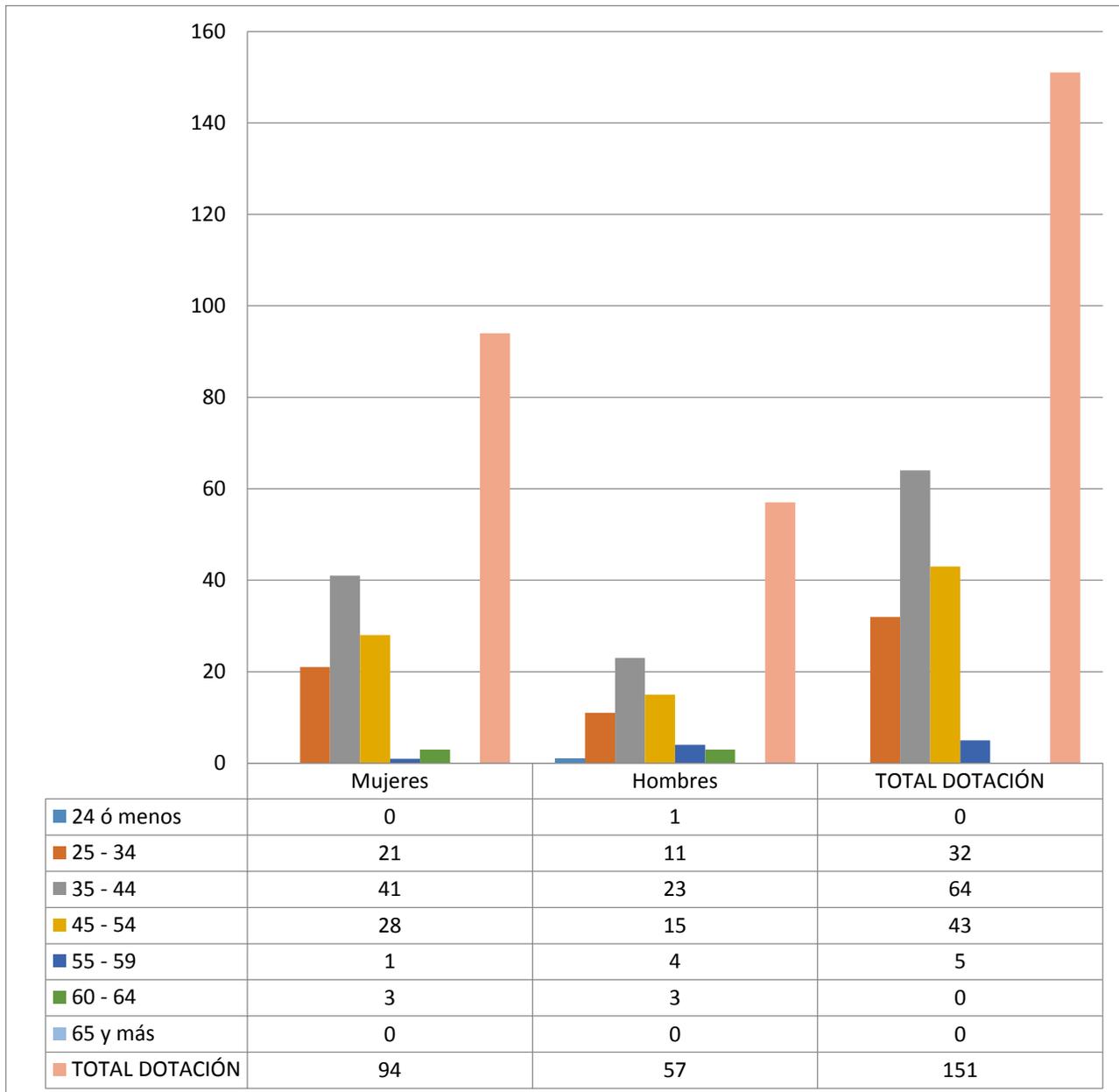
#### Dotación Efectiva año 2018 por tipo de contrato (mujeres y hombres)



**Dotación Efectiva año 2018 por estamento (mujeres y hombres)**

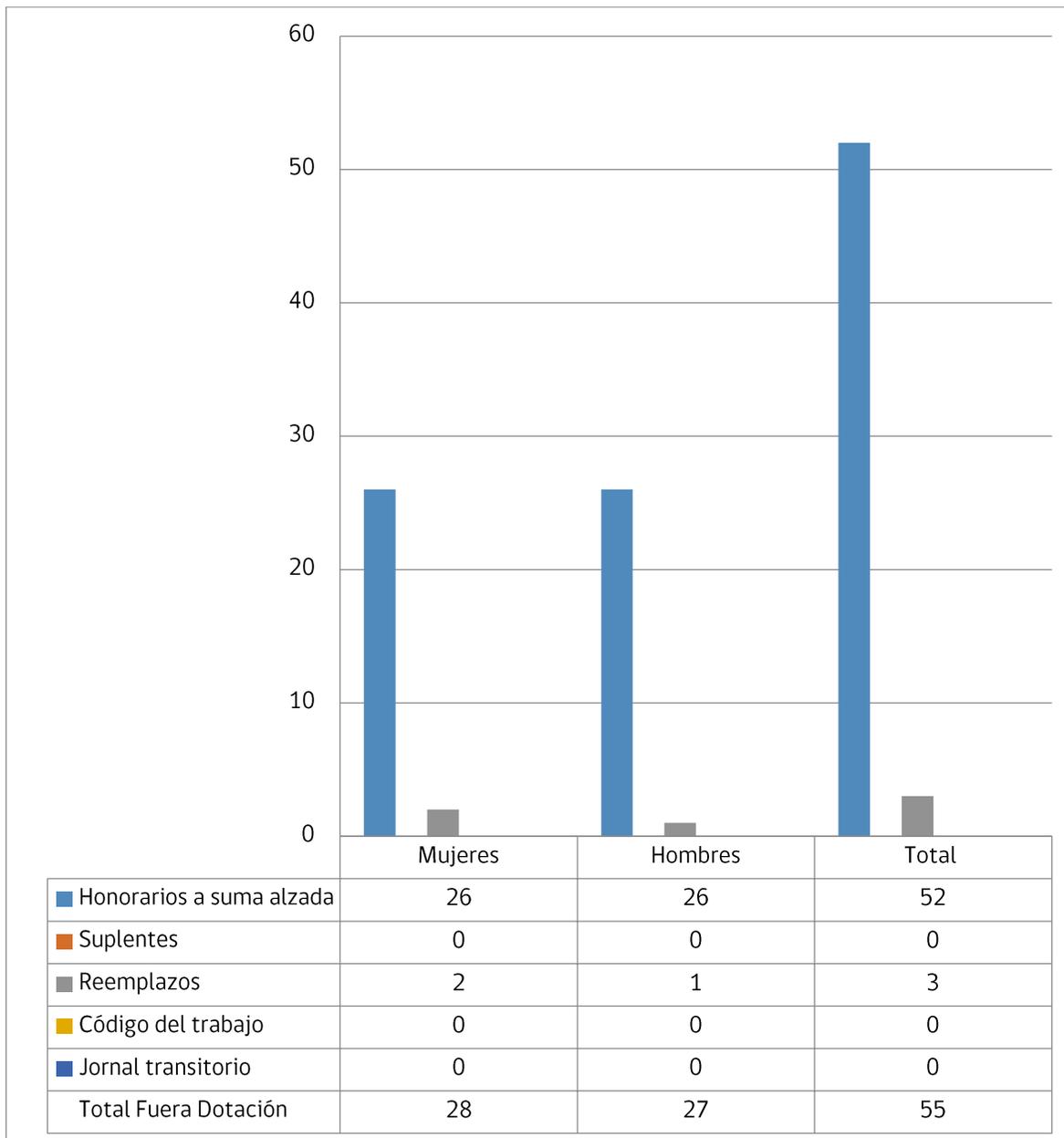


## Dotación Efectiva año 2018 distribuida por grupos de edad (mujeres y hombres)

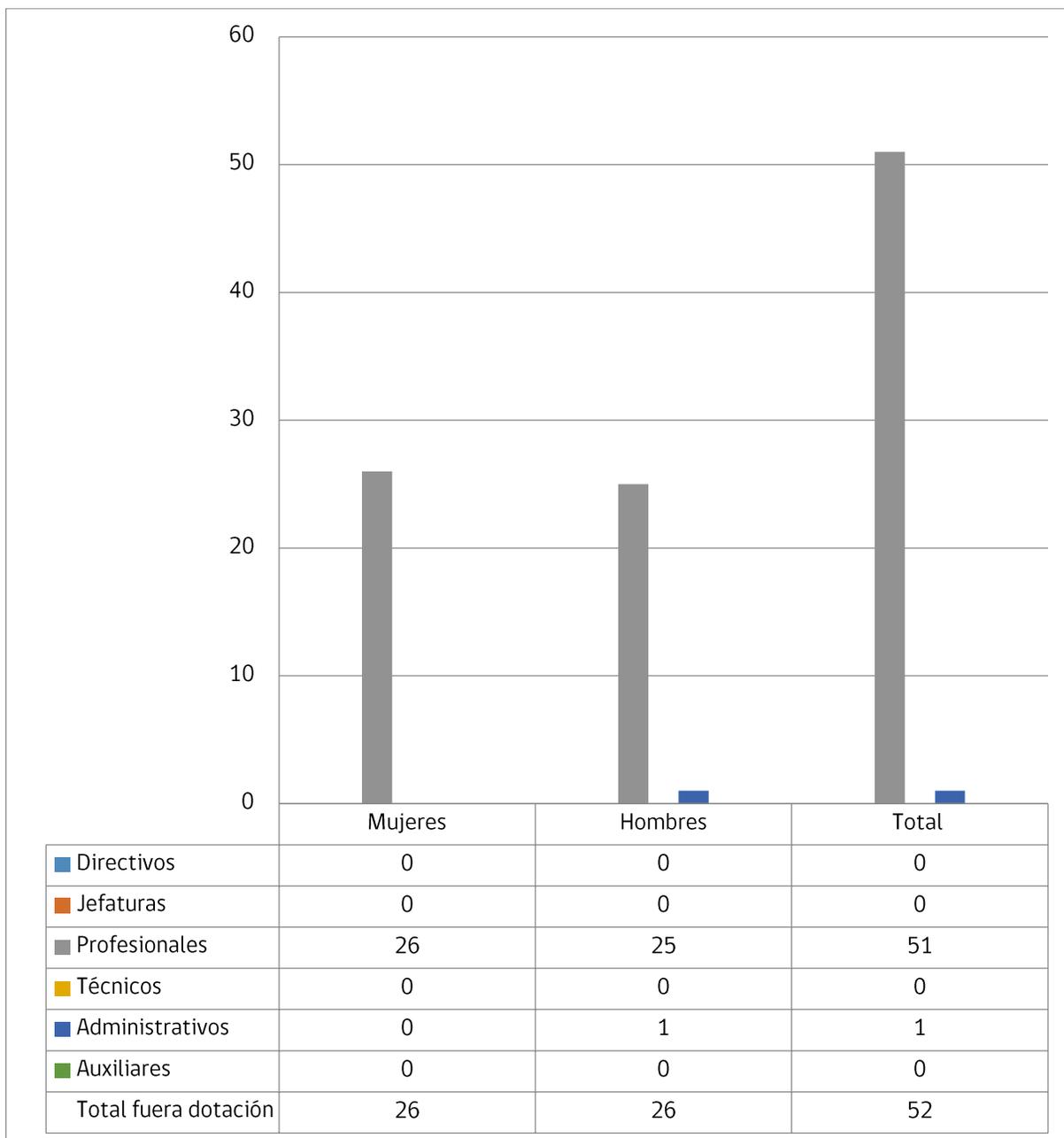


## Personal fuera de dotación

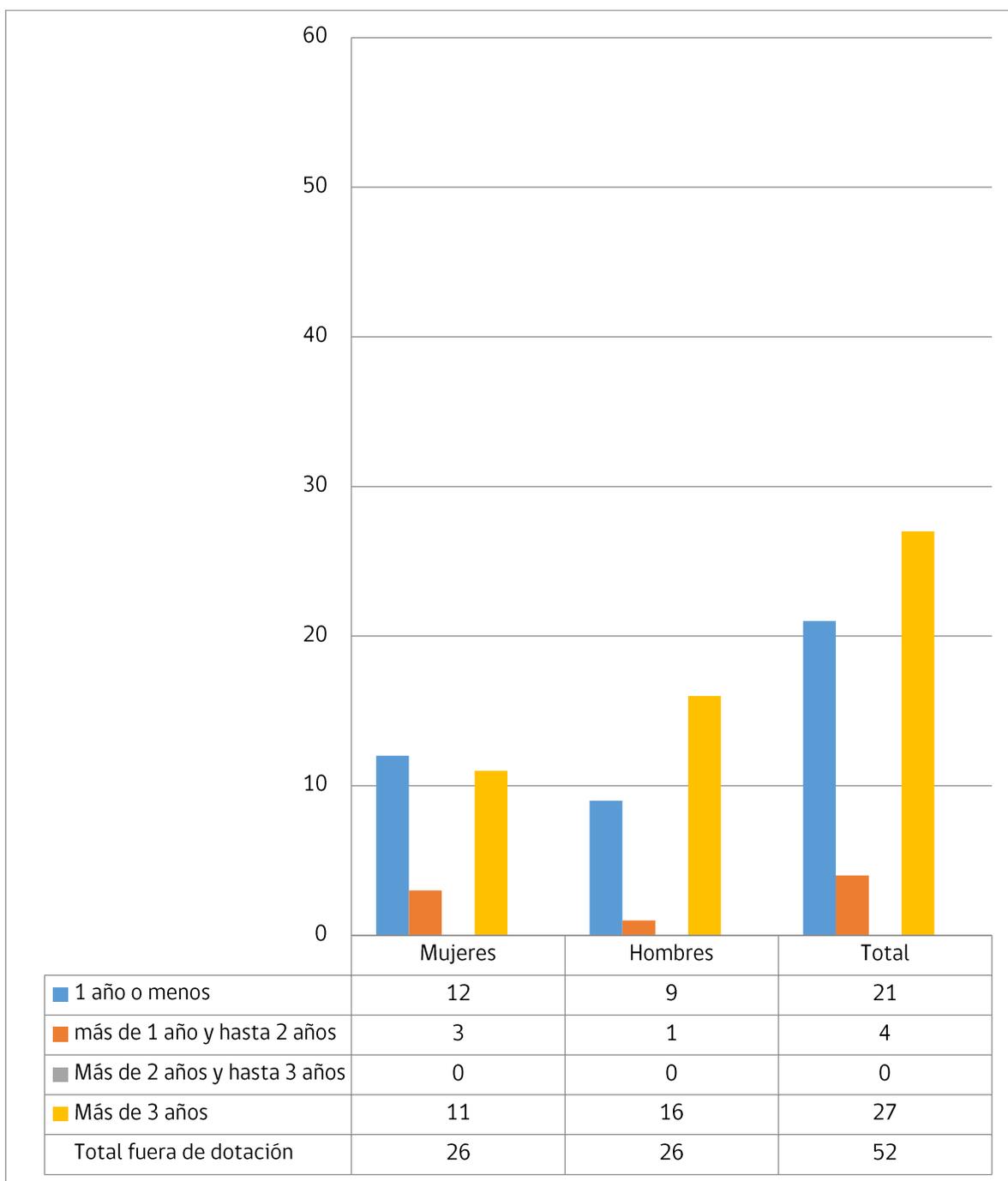
### Personal fuera de dotación año 2018 por tipo de contrato (mujeres y hombres)



**Personal contratado sobre la base de honorarios a suma alzada año 2018 según función y sexo**



## Personal a honorarios año 2018 distribuido según permanencia (mujeres y hombres)



## Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2017	2018		
<b>1. Reclutamiento y Selección</b>					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	94.4	60.00	63.56	(1)
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	100	100	100	
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	2.72	3.97	68.51	(2)
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0	0	0	
Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0	0	0	
Retiros voluntarios					
con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0	0	0	
otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	2.04	2.64	77.27	(3)
Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0.68	1.32	51.51	(4)
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios ingresados año } t / N^{\circ} \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	4.5	100	4.5	(5)
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(N^{\circ} \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (N^{\circ} \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0	0	0	

Cuadro 1						
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos						
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas	
		2017	2018			
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	11.53	9.27	80.39	(6)	
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>						
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	87.24	82.78	94.88	(7)	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t}) / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}$	1188.16	3054.4	257.06	(8)	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	11.11	10.00	90.00	(9)	
4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0	0	0		
<b>5. Días No Trabajados</b>						
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.						
Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0.06	0.84	71.42	(10)	
Licencias médicas de otro tipo	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0.12	0.57	21.05	(11)	
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0.18	0.35	51.42	(12)	
<b>6. Grado de Extensión de la Jornada</b>						
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	8.40	7.6	110.52	(13)	
<b>7. Evaluación del Desempeño</b>						
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 1 año t} / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año t}$	100	100	100		

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2017	2018		
calificaciones.	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0	0	
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0	0	
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0	0	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI		
	NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.				
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.	SI	SI		
	NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.				
9. Regularización de Honorarios					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	22.00	33.33	66.00	(14)
9.2 Efectividad proceso regularización	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	100	100	100	
9.3 Índice honorarios regularizables	(N° de personas a honorarios regularizables año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	100	100	100	

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados1		Avance2	Notas
		2017	2018		
<b>1. Reclutamiento y Selección</b>					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata3 cubiertos por procesos de reclutamiento y selección4	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100				
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100				
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t ) *100				
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100				
Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100				
Retiros voluntarios					
con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100				
otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100				
Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100				
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	(N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)*100				

1 La información corresponde al período Enero - Diciembre 2018 y Enero - Diciembre 2017, según corresponda.

2 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

3 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 10 de la ley de presupuestos 2018.

4 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

## Cuadro 1

## Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados1		Avance2	Notas
		2017	2018		
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$				
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$				
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$				
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t}) / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}$				
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia <sup>5</sup>	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$				
4.4 Porcentaje de becas <sup>6</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$				
<b>5. Días No Trabajados</b>					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$				
Licencias médicas de otro tipo <sup>7</sup>	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$				

5 Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

6 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

7 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

## Cuadro 1

## Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados1		Avance2	Notas
		2017	2018		
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(N^{\circ} \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$				
<b>6. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/ \text{Dotación efectiva año } t$				
<b>7. Evaluación del Desempeño8</b>					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$				
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$				
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 3 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$				
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 4 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$				
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño9 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.				
<b>8. Política de Gestión de Personas</b>					
Política de Gestión de Personas10 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.				
<b>9. Regularización de Honorarios</b>					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t/ \text{Total de ingresos a la contrata año } t)*100$				

8 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

9 Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

10 Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

Cuadro 1

## Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados1		Avance2	Notas
		2017	2018		
9.2 Efectividad proceso regularización	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$				
9.3 Índice honorarios regularizables	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$				

## NOTAS

- (1) Este indicador muestra un avance menor de 100 en el periodo, ya que si bien se ha sistematizado el proceso de Reclutamiento y Selección, existen excepciones para este proceso, como lo son los cargos de exclusiva confianza, los que de acuerdo a la norma de aplicación general, se han fundado y justificado oportunamente.
- (2) Este indicador muestra un avance menor de 100 en el periodo, puesto que durante el primer año de la administración se generan egresos, por renunciaciones voluntarias que se ven reflejadas en el indicador.
- (3) Este indicador muestra un avance menor de 100 en el periodo, puesto que durante el primer año de la administración se generaron renunciaciones voluntarias.
- (4) Este indicador muestra un avance menor de 100 en el periodo, puesto que hubo contrataciones, que tenían una duración por un periodo de tiempo 1 y 2 meses, por tanto plazo fijo para el egreso.
- (5) Este indicador muestra un avance menor a 100 en el periodo, debido a que la dotación autorizada en el Servicio aumento en cupos de dotación.
- (6) Este indicador muestra un avance menor a 100, debido a que el Servicio, instaló una política y procedimiento asociado, que permitió mejorar las rentas de los funcionarios en los años anteriores principalmente el esfuerzo fue realizado durante el año 2017. Se mejoran rentas de acuerdo a procedimiento, pero siempre basado en las disponibilidades presupuestarias.
- (7) Este indicador muestra un avance menor a 100, debido a que en el año se priorizó capacitar a grupos objetivos de la organización para reforzar sus competencias específicas, de acuerdo a lo definido en el plan trienal de capacitación.
- (8) Este indicador muestra un avance mayor a 100, debido a que a través de los Fondos Concursables de Capacitación, se co- financió un alto número de diplomas, los cuales aumentaron significativamente las horas de capacitación realizadas por este concepto.

- (9) Este indicador muestra un avance menor a 100 en el periodo, debido a que si bien se mantiene en 3 el número de actividades a las que se les mide transferencia (de acuerdo modelo definido por SGRP- Servicio Civil), el número de actividades del PAC 2018 es mayor que las del 2017.
- (10) Este indicador presenta un avance menor a 100, debido a que se presentaron varias licencias prolongadas, debido a casos de operaciones que requirieron un prolongado tiempo de reposo.
- (11) Este indicador presenta un avance menor a 100, debido a que existieron varias licencias asociadas a enfermedad de embarazo y de hijo menor de un año.
- (12) Este indicador es menor a 100, puesto que en el periodo fueron autorizados 2 permisos sin goce de remuneraciones para funcionarios que fueron a cursar estudios de post grado en el extranjero.
- (13) Este indicador es mayor a 100, puesto que se logró reemplazar todos los cargos vacantes y proveer los cupos de la dotación y así optimizar las cargas laborales y su distribución. Al mismo tiempo se realizaron mejoras de procesos y gestión.
- (14) Este indicador es menor a 100, puesto que si bien se regularizo a las 2 personas que cumplían las condiciones para realizarlo, las vacantes provistas en el servicio fueron desarrolladas a través de procesos de selección y cargos específicos.

## Anexo 3: Recursos Financieros

### a) Resultados de la Gestión Financiera

Denominación	Cuadro 2 Ingresos y Gastos devengados año 2017 – 2018		Notas
	Monto Año 2017 M\$11	Monto Año 2018 M\$	
INGRESOS	12.451.719	12.098.251	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	93.238	130.328	(1)
APORTE FISCAL	12.313.499	11.936.918	
RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	44.982	31.005	(2)
GASTOS	12.389.160	12.055.204	
GASTOS EN PERSONAL	6.018.435	6.313.858	(3)
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	5.895.162	5.370.763	(4)
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	345.686	241.952	(5)
SERVICIO DE LA DEUDA	129.877	128.631	
RESULTADO	62.559	43.047	

- (1) La mayor ejecución del subtítulo 08 Otros Ingresos Corrientes, obedece a que el año 2018 se presentó un mayor número de licencias médicas en relación al año anterior.
- (2) La menor ejecución del subtítulo 12 Recuperación de Préstamos obedece a la realización de mayores gestiones durante el año 2018, para recuperar licencias de años anteriores.
- (3) El mayor gasto del subtítulo 21 corresponde a la incorporación para año completo del aumento de dotación contemplado para el año 2017, para la ley 20.955.
- (4) La disminución en la ejecución del subtítulo 22, obedece a los ajustes presupuestarios instruidos por las autoridades en el marco de austeridad y por otro lado, a que el año 2017 se solicitaron recursos adicionales para la glosa concursos públicos Ley 19.882.
- (5) La disminución en la ejecución del subtítulo 29, obedece a los ajustes presupuestarios instruidos por las autoridades en el marco de austeridad fiscal

11 La cifras están expresadas en M\$ del año 2018. El factor de actualización de las cifras del año 2017 es 1,02432.

## b) Comportamiento Presupuestario año 2018

Cuadro 3 Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2018								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>12</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>13</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>14</sup> (M\$)	Notas <sup>15</sup>
			INGRESOS	11.089.091	12.056.199	12.098.251	42.052	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	59.191	59.191	130.328	71.137	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	58.663	58.663	125.185	66.522	(1)
	99		Otros	528	528	5.143	4.615	
09			APORTE FISCAL	11.021.446	11.988.554	11.936.918	51.636	
	01		Libre	10.897.623	11.859.922	11.808.287	51.635	
	03		Servicio de la Deuda Externa	123.823	128.632	128.631	1	
12			RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	8.454	8.454	31.005	22.551	
	10		Ingresos por Percibir	8.454	8.454	31.005	22.551	(2)
			GASTOS	11.089.091	12.087.127	12.055.204	31.923	
21			GASTOS EN PERSONAL	5.169.524	6.345.717	6.313.858	31.859	(3)
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	5.521.679	5.370.771	5.370.763	8	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	274.065	242.007	241.952	55	
	06		Equipos Informáticos	41.040	32.751	32.706	45	
	07		Programas Informáticos	233.025	209.256	209.246	10	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	123.823	128.632	128.631	1	

12 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

13 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2018.

14 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

15 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

02	Amortización Deuda Externa	108.985	106.592	106.591	1
04	Intereses Deuda Externa	14.838	22.040	22.040	
	RESULTADO		30.928	43.047	73.975

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 estimadas 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 explica en gran parte a la rotación de personal ocurrida durante el período, razón por lo cual la dotación no estuvo completa durante todo el año, generándose disponibilidades transitorias.

## c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>16</sup>			Avance <sup>17</sup> 2018/ 2017	Notas
			2016	2017	2018		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>18</sup> )		89%	87%	92%	6%	(1)
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]						
	[IP percibidos / IP devengados]		45%	63%	45%	-118%	(2)
	[IP percibidos / Ley inicial]		72%	83%	91%	-92%	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]		160%	131%	201%	-30%	(3)
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		0%	0%	0%	-100%	
			0%	0%	0%	0%	

### Notas:

- (1) El año 2018 se presentó un aumento en el comportamiento presupuestario del aporte fiscal respecto al año 2017, pasando de 87% a un 92%, lo que representa un aumento porcentual de 6%.
- (2) El año 2018 presentó una disminución en el comportamiento presupuestario de los ingresos propios en comparación al año 2017 de un 118%. 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.
- (3) 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 2018.

<sup>16</sup> Las cifras están expresadas en M\$ del año 2018. Los factores de actualización de las cifras de los años 2016 y 2017 son 1,04670 y 1,02432 respectivamente.

<sup>17</sup> El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

<sup>18</sup> Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

## d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
<a href="#">Análisis del Resultado Presupuestario 2018[1]</a>				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	<b>FUENTES Y USOS</b>	<b>51.635</b>	<b>43.030</b>	<b>94.665</b>
	<b>Carteras Netas</b>		<b>29.991</b>	<b>29.991</b>
115	Deudores Presupuestarios		29.994	29.994
215	Acreedores Presupuestarios		-3	-3
	<b>Disponibilidad Neta</b>	<b>87.586</b>	<b>68.032</b>	<b>155.618</b>
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	87.586	68.032	155.618
	<b>Extrapresupuestario neto</b>	<b>-35.951</b>	<b>-54.993</b>	<b>-90.944</b>
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	349	-14	335
116	Ajustes a Disponibilidades			
119	Traspos Interdependencias			
214	Depósitos a Terceros	-36.300	-54.739	-91.039
216	Ajustes a Disponibilidades		-240	-240
219	Traspos Interdependencias			

## f) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2018				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones

No Aplica a la Dirección Nacional del Servicio Civil

## e) Transferencias<sup>19</sup>

Cuadro 7 Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 201820 (M\$)	Presupuesto Final 201821 (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>22</sup>	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros <sup>23</sup>					
TOTAL TRANSFERENCIAS					
No Aplica a la Dirección Nacional del Servicio Civil					

## g) Inversiones

Cuadro 8 Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2018							
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado <sup>24</sup>	Ejecución Acumulada al año 201825	% Avance al Año 2017	Presupuesto Final Año 201826	Ejecución Año 201827	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	
No Aplica a la Dirección Nacional del Servicio Civil							

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

20 Corresponde al aprobado en el Congreso.

21 Corresponde al vigente al 31.12.2018

22 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

23 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

24 Corresponde al valor actualizado de la recomendación del Ministerio de Desarrollo Social (último RS) o al valor contratado.

25 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2018.

26 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2018

27 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2018.

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018

<b>MINISTERIO</b>	MINISTERIO DE HACIENDA	<b>PARTIDA</b>	08
<b>SERVICIO</b>	DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	<b>CAPITULO</b>	15

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de Medida	Valores				Meta 2018	% de Logro <sup>1</sup> 2018
				2015	2016	2017	2018		
Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.	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 en el año t.	(N° de Servicios asesorados en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo (año t)/N° Total de Servicios (año t))*100	%	50 (102 /204) *100	65 (136 /209) *100	100 (144 /144) *100	100 (144 /144) *100	100,0%	
	Enfoque de Género: No								
Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.	Porcentaje de Servicios Públicos que formulan anualmente presupuesto 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 en el año t	(N° de Servicios que formulan anualmente presupuesto asesorados en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo en el año t/N° Total de Servicios que formulan anualmente presupuesto en el año t)*100	%	48 (102 /212) *100	63 (136 /215) *100	67 (144 /215) *100	73 (156 /215) *100	68 (147 /215) *100	100,0%
	Enfoque de Género: No								
Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Porcentaje de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento realizadas en el año t	(N° de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento en el año t/N° Total de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t)*100	%	95 (371 /389) *100 H: 67 (260 /389) *100 M: 29 (111 /389) *100	100 (205 /205) *100 H: 63 (129 /205) *100 M: 37 (76 /205) *100	99 (177 /179) *100 H: 99 (123 /124) *100 M: 98 (54 /55) *100	100 (211 /211) *100 H: 66 (139 /211) *100 M: 34 (72 /211) *100	95 (272 /286) *100 H: 70 (200 /286) *100 M: 30 (86 /286) *100	100,0%
	Enfoque de Género: Si								
Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido en el año t a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el período t.	(N° de asesorías realizadas dentro del plazo establecido en el año t a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el período t/N° total de cargos de ADP con nombramiento en el período t)*100	%	81 (350 /432) *100	100 (254 /254) *100	100 (223 /224) *100	99 (295 /298) *100	90 (258 /286) *100	100,0%
	Enfoque de Género: No								

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.	$\frac{(x1 * (\text{Sum. días concursos I Niv}) / (\text{Total concursos I Niv}) + x2 * (\text{Sum. días concursos II Niv}) / (\text{Total concursos II Niv})) + (x3 * (\text{Sum. días concursos Jefes DAEM}) / (\text{Total concursos Jefes DAEM}))}{\text{días}}$	71	61	65	64	79	100,0%
	Enfoque de Género: No							

Resultado Global Año 2018: 100.0

## Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018

Compromiso	Iniciativa	Estado de Avance
Modernización del Estado	Incorporar una serie de disposiciones para modernizar el Estado, incluyendo el concurso público como regla general de acceso a la administración, el mérito y la continuidad de la función pública, entre otras	En Proceso
Modernización del Estado	Seguir profundizando el Servicio Civil y la Alta Dirección pública, y reducir la discrecionalidad en la contratación de funcionarios públicos, fortaleciendo los mecanismos de mérito para el acceso y ascenso en la carrera funcionaria	En Proceso
Potenciar la participación ciudadana, abrir espacios para promover y desarrollar la solidaridad entre las personas y apoyar y fortalecer a las organizaciones de la sociedad civil	Fortalecer el programa Prácticas para Chile, duplicando el número de vacantes, expandiéndolo a todos los servicios del Estado e incluyendo a organizaciones de la sociedad civil	En Proceso
Modernización del Estado	Modernizar el Estatuto Administrativo que rige a los funcionarios públicos, despejando la duplicidad normativa que ha producido el uso judicial del Código del Trabajo para funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo y otras disfuncionalidades	No Iniciado
Modernización del Estado	Incrementar la movilidad vertical y horizontal de los funcionarios al interior de las instituciones del Estado, facilitando el acceso a cargos profesionales, técnicos y directivos a funcionarios de otros servicios, sean ellos planta o contrata	No Iniciado

## Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2015-2018)

Cuadro 9					
Programas e Instituciones Evaluadas (2015-2018)					
Evaluación	Programa/Institución	Año	Estado	Monto	Evaluación Dipres (SI/NO)

No Aplica a la Dirección Nacional del Servicio Civil

## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018

### INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2018

#### 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 Gestión	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados de			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100%	100.00%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						100.00%

#### 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   Descentralización	Eximir	--	El Servicio compromete el Objetivo 2 del Sistema de Monitoreo del Desempeño, de acuerdo al Programa Marco del PMG 2018 definido en Decreto 297, con excepción del 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
		Ponderación	N° Indicadores / Mecanismos Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos	
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	50%	4	50.00%	4	0
2	Medir e informar correctamente los Indicadores Transversales	40%	9	40.00%	9	No aplica
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	0%	0	0.00%	0	No aplica
4	Publicar Mecanismos de Incentivo	10%	No aplica	10.00%	No aplica	No aplica
Total		100%	13	100.00%	13	0

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

N°	Indicador	Meta 2018	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento meta (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 período t que han participado en las actividades de acompañamiento realizadas en el año t	95	100	105,26	No	12,00	12,00
2	Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido en el año t a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el período t.	90	99	110,00	No	12,00	12,00
3	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 en el año t.	100	100	100,00	No	13,00	13,00
4	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.	79	64	123,44	No	13,00	13,00
	Total:					50.00	50.00

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

N°	Indicador	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Medir e Informar correctamente
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	100	Si
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	43	Si
3	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	0,0	Si
4	Porcentaje de trámites con registro de uso (operaciones) por canal de atención en año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1	100,00	Si
5	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	Si
6	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	0,68	Si
7	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100	Si
8	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	45	Si
9	Índice de eficiencia energética.	59,54	Si

## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018

Cuadro 11				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo años 2015				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>28</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>29</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>30</sup>
Equipo Dirección	12	3	100%	8%
Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales	7	3	106.6%	8%
Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública	52	4	100%	8%
Equipo Subdirección Desarrollo de las Personas	20	3	100%	8%
Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional	39	6	100%	8%

Cuadro 11				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo años 2016				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>31</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>32</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>33</sup>
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%

28 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2018.

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

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

31 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2018.

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

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

<b>Cuadro 11</b>				
<b>Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo años 2017</b>				
<b>Equipos de Trabajo</b>	<b>Número de personas por Equipo de Trabajo<sup>34</sup></b>	<b>N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo</b>	<b>Porcentaje de Cumplimiento de Metas<sup>35</sup></b>	<b>Incremento por Desempeño Colectivo<sup>36</sup></b>
Equipo Dirección	15	2	100%	8%
Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales	10	3	100%	8%
Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública	50	4	100%	8%
Equipo Subdirección Gestión y Desarrollo de Personas	26	3	100%	8%
Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional	36	5	100%	8%

<b>Cuadro 11</b>				
<b>Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo años 2018</b>				
<b>Equipos de Trabajo</b>	<b>Número de personas por Equipo de Trabajo<sup>37</sup></b>	<b>N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo</b>	<b>Porcentaje de Cumplimiento de Metas<sup>38</sup></b>	<b>Incremento por Desempeño Colectivo<sup>39</sup></b>
Equipo Dirección	14	3	100%	8%
Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales	39	3	100%	8%
Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública	11	4	100%	8%
Equipo Subdirección Gestión y Desarrollo de Personas	50	3	100%	8%
Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional	33	4	100%	8%

34 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2018.

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

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

37 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2018.

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

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

El incentivo colectivo asociado al cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, afectará a un total de 155 funcionarios del Servicio Civil, destinando para ello un monto total anual de \$214.040.629.- El pago promedio por persona será de aproximadamente \$1.380.907, lo que representa un 3,67% del gasto total del subtítulo 21, gastos en personal.

## Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2015 - 2018.

### Género

A partir de la implementación de los programas anuales de trabajo para la equidad de género es necesario destacar que las brechas, barreras e inequidades tratadas durante años en diversos estudios nacionales e internacionales, se expresan también en el análisis de datos a los que tiene acceso el Servicio Civil.

Uno de los aspectos más complejos de abordar respecto al acceso femenino al mercado laboral tiene que ver con la permanente separación de roles productivos y reproductivos -relegados a hombres y mujeres respectivamente-, e incluso en el surgimiento de un nuevo estatus en donde la mujer carga con ambos roles a propósito de nuevas dinámicas socio - económicas mezcladas con una cultura conservadora que exige y espera que las mujeres sigan siendo responsable del cuidado de la familia.

Respecto a los procesos de reclutamiento y selección, particularmente de Alta Dirección Pública, vemos que las candidatas son más competitivas en comparación con sus compañeros. Observando los datos históricos, las mujeres son nombradas en mayor proporción que su porcentaje de postulación, lo cual se explica por una percepción más crítica respecto a las propias capacidades, competencias y experiencia laboral, es decir, las mujeres postulan cuando se sienten preparadas para asumir un cargo, muchas de ellas se autoexcluyen de cargos de mayor responsabilidad y menor estabilidad mientras están en proceso de crianza.

También constatamos que, durante el proceso de selección, las mujeres quedan fuera de concurso en mayor proporción en la etapa de admisibilidad que los hombres, aun cuando en etapas posteriores son más exitosas. En nuestro análisis esto responde a que las mujeres cumplen en menor medida los requisitos de postulación, de acuerdo con los estándares solicitados en los concursos de Alta Dirección Pública (menos años de experiencia en cargos de jefatura, menor grado académico, menos gente a cargo, entre otros). Esto responde al relativamente nuevo ingreso de mujeres al mercado laboral, a la dificultad de realizar estudios de posgrado por la carga de las responsabilidades familiares y del hogar, a la mantención de espacios de segmentación laboral -que dan menos experiencia de mando a las mujeres-, y a que estos cargos fueron de exclusiva

confianza hasta el año 2003, espacios influidos por la política y otras redes en donde las mujeres también han tenido poca representación.

Otro aspecto importante de destacar, son los prejuicios de género en los procesos de selección, los cuales trascienden a la definición de manuales y nuevos estándares que aseguren igualdad de condiciones. A pesar de que Servicio Civil trabaja constantemente con empresas consultoras y profesionales expertos, u otros actores del Sistema de Alta Dirección Pública, con el propósito de erradicar percepciones que pudieran constituirse como discriminatorias -mediante capacitación, lineamientos operacionales u otros-, los estereotipos y sesgos de género operan de manera más invisible y sutil en los procesos de selección, muchas veces en el fuero interno del evaluador.

En relación con la segmentación laboral, al analizar datos históricos, vemos una mantención de este fenómeno. A modo de ejemplo, las mujeres postulan con mayor frecuencia a sectores sociales del Estado (Educación, Desarrollo Social, Economía y Vivienda) y menos a sectores de infraestructura, o aquellos históricamente masculinos (Defensa, Minería, Transportes y Energía).

Haciendo foco en otros aspectos que inciden en el desarrollo laboral de las mujeres, y que, por ende, inhiben la participación de estas en cargos de mayor responsabilidad, vemos que la cultura organizacional dentro de los servicios públicos aún se configura como un espacio hecho por hombres y para hombres. Ejemplo de esto es cómo se distribuyen las responsabilidades familiares (las emergencias familiares, el cuidado postnatal y la participación en actividades escolares de los hijos, por ejemplo, son resorte de las mujeres y no se da espacio para que los hombres puedan asumir mayor responsabilidad). De la misma manera, los espacios de confianza y las redes de apoyo dentro del trabajo se construyen fuera del horario de trabajo, espacios en donde las mujeres muchas veces no pueden o no desean participar, afectando su capacidad de negociar, influir y acceder a otras oportunidades laborales.

La combinación de una cultura de trabajo que ve con buenos ojos el hacer horas extras y extender lo más posible la jornada, pidiendo al trabajador estar disponible 24/7, junto con las diversas cargas a las que se ven sometidas las mujeres (entendida como doble jornada), convierten al espacio laboral en un desafío, sobre todo cuando hay presión por ocultar las responsabilidades familiares y personales, o cuando la distribución de responsabilidades no es equitativa. Por lo anterior, las mujeres se marginan de cargos de

toma de decisión, lo cual puede ligarse con el menor nivel de postulaciones para cargos de Alta Dirección Pública.

Pese a lo anterior, al analizar datos de practicantes en el Estado, podemos ver la mayor postulación e ingreso de mujeres jóvenes y profesionales - constituyendo en ambos casos más del 55%-, fenómeno que va de la mano con la instalación de sistemas meritocráticos de ingreso al Estado. Esta es una tremenda ventana de oportunidad en el mediano y largo plazo, dado que estas mujeres tendrán mayor experiencia y grados académicos que podrán habilitarlas como nuevos liderazgos de dirección en el Estado. Si esto se combina con la profundización de medidas para la conciliación laboral, familiar y personal; junto con acciones que instalen el concepto de corresponsabilidad en el cuidado de la familia y el hogar, se construyen mejores condiciones para cimentar la igualdad de género.

## Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2019

### **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:

Sesión/Leg.	Fecha	Subetapa	Etapa
25 / 364	19-05-2016	Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de Legislación, justicia y reglamento.	Primer trámite constitucional / C.Diputados

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

**Sin movimiento legislativo 2018-2019.**

### **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:

Sesión/Leg.	Fecha	Subetapa	Etapas
26/364	31-05-2016	Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de Legislación, justicia y reglamento.	Primer trámite constitucional / C.Diputados

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

**Sin movimiento legislativo 2018-2019.**

### **BOLETÍN 10700-07**

Descripción: Modifica la ley Nº 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:

Sesión/Leg.	Fecha	Subetapa	Etapa
62 / 364	15/11/2016	Cuenta del Mensaje 896-364 que retira la urgencia Suma	Segundo trámite constitucional / Senado
	15/11/2016	Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de legislación, justicia y reglamento.	Segundo trámite constitucional / Senado

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.

**Sin movimiento legislativo 2018-2019.**

**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:

Sesión/Leg.	Fecha	Subetapa	Etapa
28 / 364	30/05/2016	Ingreso Proyecto.	Primer Trámite Constitucional (C. Diputados).
	02/06/2016	Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Gobierno Interior Nacionalidad Ciudadanía y Regionalización y a la Comisión de Hacienda en lo pertinente	Primer Trámite Constitucional (C. Diputados).

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.

**Sin movimiento legislativo 2018-2019.**

**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 Excm. 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:

Sesión/Leg.	Fecha	Subetapa	Etapas
27 / 364	21/06/2016	Ingreso de proyecto	Primer trámite constitucional / Senado
	05/07/2016	Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento, y se manda poner en conocimiento de la Excmá. Corte Suprema.	Primer trámite constitucional / Senado
	05/07/2016	Oficio N° 187/SEC/16 a la Corte Suprema	Primer trámite constitucional / Senado
40 / 364	10/08/2016	Cuenta oficio N° 111-2016 de la Corte Suprema	Primer trámite constitucional / Senado

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.

### **Sin movimiento legislativo 2018-2019**

#### **BOLETÍN: 10803-07**

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:

Sesión/Leg.	Fecha	Subetapa	Etapas
	19/07/2016	Ingreso de proyecto.	Primer trámite constitucional / Senado
33 / 364	20/07/2016	Cuenta de proyecto . Pasa a Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento y se manda poner en conocimiento de la Excma. Corte Suprema.	Primer trámite constitucional / Senado
	20/07/2016	Oficio N° 209/SEC/16 a la Corte Suprema	Primer trámite constitucional / Senado
40 / 364	10/08/2016	Cuenta oficio N° 111-2016 de la Corte Suprema	Primer trámite constitucional / Senado

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.

### **Sin movimiento legislativo 2018-2019**

#### **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:

Sesión/Leg.	Fecha	Subetapa	Etapa
53 / 364	08/08/2016	Ingreso de proyecto	Primer trámite constitucional / C. Diputados
	10/08/2016	Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Hacienda.	Primer trámite constitucional / C. Diputados
40 / 364		Cuenta oficio N° 111-2016 de la Corte Suprema	Primer trámite constitucional / Senado

Beneficiarios directos: Beneficiarios, usuarios y funcionarios del SENAME

### **Sin movimiento legislativo 2018-2019**

#### **BOLETÍN: 10526-06**

Descripción: Crea el Consejo Nacional y los Consejos de Pueblos Indígenas.

Objetivo: Crear un Consejo Nacional de los Pueblos Indígenas y los Consejos de Pueblos, para efectos de generar instancias de representación de los intereses, las necesidades y los derechos colectivos de los pueblos indígenas ante los organismos del Estado. Por ello, el Consejo Nacional será una corporación de derecho público, autónoma y representativa de los pueblos indígenas, no sólo ante los órganos de la Administración del Estado, sino que también frente al Congreso Nacional, el Poder Judicial y los órganos constitucionalmente autónomos. Por su parte, los Consejos de Pueblos Indígenas también serán corporaciones de derecho público, autónomas y representativas de los intereses, necesidades y derechos colectivos de los pueblos indígenas respectivos ante los organismos del Estado.

Fecha de ingreso: jueves 14 de enero, 2016

Estado de tramitación: Segundo Trámite Constitucional (Senado). Beneficiarios directos: Pueblos Indígenas.

### **Sin movimiento legislativo desde 2016**

#### **BOLETÍN: 10687-06**

Descripción: Crea el Ministerio de Pueblos Indígenas.

Objetivo: Crear el Ministerio de Pueblos Indígenas, una Secretaría de Estado encargada de colaborar con el (la) Presidente (a) de la República, en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover y fortalecer los derechos de los pueblos indígenas, su desarrollo económico, social y cultural, procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria contra los pueblos, comunidades y personas indígenas.

La organización del Ministerio, según el proyecto de ley, es la siguiente:

- a) El Ministro de Pueblos Indígenas.
- b) El Subsecretario de Pueblos Indígenas.
- c) Las Secretarías Regionales Ministeriales de Pueblos Indígenas, en todas las regiones del país.

En el texto actual ninguno de estos cargos se vincula con las normas ADP.

Respecto de otras modificaciones legales del proyecto, su título III dispone que se incorporen enmiendas en la ley N° 19.253, que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena:

Se reemplaza en todos los lugares en que aparecen, las expresiones “la Corporación”, “la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena”, “de la Corporación”, “de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena”, “a la Corporación” y “a la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena” por “el Servicio Nacional”, “el Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas”, “del Servicio”, “del Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas”, “al Servicio Nacional” y “al Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas”, respectivamente.

Creará el Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas como un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, sometido a la supervigilancia del Ministerio de Pueblos Indígenas. Podrá usar la sigla SENAPI. Este servicio será el sucesor legal y patrimonial de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, una vez que entre en funcionamiento conforme a lo establecido en esta ley.

Las referencias que las leyes, reglamentos y demás normativa vigente hagan a la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, a la CONADI, al Director Nacional u otras autoridades de dicha Corporación, deberán entenderse realizadas al Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas, a su Director Nacional u otras autoridades, al Ministerio de Pueblos Indígenas, a la Subsecretaría de Pueblos Indígenas, a su Ministro o Subsecretario, según corresponda.

En virtud de este último artículo, se aplicarían las normas de ADP a los cargos que quedaron afectos con la Ley 20.955 (Jefe Superior del Servicio y los cargos de II nivel jerárquico, incluidos los cargos de directores regionales).

Fecha de ingreso: martes 17 de mayo, 2016

Estado de tramitación:

Sesión/Leg.	Fecha	Subetapa	Etapas
80 / 365	16/01/2018	Primer informe de comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización Segundo trámite constitucional / Senado Cuenta de primer informe de comisión.	Segundo trámite constitucional / Senado
82 / 365	17/01/2018	Cuenta del Mensaje 1091-365 que retira y hace presente la urgencia Suma	Segundo trámite constitucional / Senado
82 / 365	17/01/2018	Discusión general. Aprobado en general Se fija como plazo para presentar indicaciones el 08/03/2018	Segundo trámite constitucional / Senado
	09/03/2018	Boletín de indicaciones.	Segundo trámite constitucional / Senado

Beneficiarios directos: Pueblos Indígenas.

## Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019

### **Leyes Promulgadas durante 2015**

Ley N° 20.820

Fecha de Promulgación: 08-03-2015

Fecha de entrada en vigencia: 20-03-2015

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

Ley N° 20.835

Fecha de Promulgación: 28-04-2015

Fecha de entrada en vigencia: 05-05-2015.

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

Ley N° 20816

Fecha de Promulgación: 09-02-2015

Fecha de entrada en vigencia: 14-02-15

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

Ley N° 20848

Fecha de Promulgación: 16-06-2015

Fecha de entrada en vigencia: 25-06-2015

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

Ley N° 20849

Fecha de Promulgación: 24-06-2015

Fecha de entrada en vigencia: 27-06-2015

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

Ley N° 20853

Fecha de Promulgación: 01-07-2015

Fecha de entrada en vigencia: 08-07-2015

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

Ley N° 20846

Fecha de Promulgación: 10-07-2015

Fecha de entrada en vigencia: 20-07-2015

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

Ley N° 20861

Fecha de Promulgación: 17-08-2015

Fecha de entrada en vigencia: 20-08-2015

Materia: Fortalece El Ministerio Público.

Ley N° 20866

Fecha de Promulgación: 09-10-2015

Fecha de entrada en vigencia: 17-10-2015

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

Ley N° 20882

Fecha de Promulgación: 27-11-2015

Fecha de entrada en vigencia: 05-12-2015

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

Ley N° 20890

Fecha de Promulgación: 23-12-2015

Fecha de entrada en vigencia: 26-12-2015

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

### **Leyes Promulgadas durante 2016**

Ley N° 20.910

Fecha de Promulgación: 21-03-2016

Fecha de entrada en vigencia: -29-03-2016

Materia: Crea quince centros de formación técnica estatales.

Ley N° 20.909

Fecha de Promulgación: 04-04-2016

Fecha de entrada en vigencia: 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 de Promulgación: 11-04-2016

Fecha de entrada en vigencia: 14-04-2016

Materia: Para el fortalecimiento y transparencia de la democracia.

Ley N° 20.934

Fecha de Promulgación: 06-07-2016

Fecha de entrada en vigencia: 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 de Promulgación: 07-06-2016

Fecha de entrada en vigencia: 15-06-2016

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

Ley N° 20.933

Fecha de Promulgación: 06-07-2016

Fecha de entrada en vigencia: 12-07-2016

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

Ley N° 20.936

Fecha de Promulgación: 11-07-2016

Fecha de entrada en vigencia: 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 de Promulgación: 25-08-2016

Fecha de entrada en vigencia: 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 de Promulgación: 03-10-2016

Fecha de entrada en vigencia: 20-10-2016

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

Ley N° 20.971

Fecha de Promulgación: 10-11-2016

Fecha de entrada en vigencia: 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 de Promulgación: 16-11-2016

Fecha de entrada en vigencia: 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 de Promulgación: 06-12-2016

Fecha de entrada en vigencia: 15-12-2016

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

Ley N° 20.964

Fecha de Promulgación: 18-10-2016

Fecha de entrada en vigencia: 29-10-2016

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

Ley N° 20.974

Fecha de Promulgación: 28-11-2016

Fecha de entrada en vigencia: 03-12-2016

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

Ley N° 20.979

Fecha de Promulgación: 14-12-2016

Fecha de entrada en vigencia: 17-12-2016

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

Ley N° 20.982

Fecha de Promulgación: 14-12-2016

Fecha de entrada en vigencia: 28-12-2016

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

### **Leyes Promulgadas durante 2017**

Ley N° 20.986

Fecha de Promulgación: 10-01-2017

Fecha de entrada en vigencia: 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.

Ley N° 21.045

Fecha de Promulgación: 13-10-2017

Fecha de entrada en vigencia: 03-11-2017

Materia: Crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

Ley N° 21.000

Fecha de Promulgación: 10-02-2016

Fecha de entrada en vigencia: 23-02-2017

Materia: Crea la Comisión para el Mercado Financiero.

Ley N° 21.025

Fecha de Promulgación: 27-07-2017

Fecha de entrada en vigencia: 07-08-2017

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

Ley N° 21.005

Fecha de Promulgación: 29-03-2017

Fecha de entrada en vigencia: 07-04-2017

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

Ley N° 21.067

Fecha de Promulgación: 22-01-2018

Fecha de entrada en vigencia: 29-01-2018

Materia: Crea la Defensoría de los Derechos de la Niñez.

Ley N° 21.040

Fecha de Promulgación: 16-11-2017

Fecha de entrada en vigencia: 24-11-2017

Materia: Crea el Sistema de Educación Pública.

Ley N° 21.015

Fecha de Promulgación: 29-05-2017

Fecha de entrada en vigencia: 15-06-2017

Materia: Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Ley N° 21.042

Fecha de Promulgación: 31-10-2017

Fecha de entrada en vigencia: 08-11-2017

Materia: Aplica al trabajador que celebra un Acuerdo de Unión Civil el permiso laboral que se otorga a quien contrae matrimonio.

Ley N° 21.039

Fecha de Promulgación: 02-10-2017

Fecha de entrada en vigencia: 20-10-2017

Materia: Perfecciona la Justicia Tributaria y Aduanera.

Ley N° 20.985

Fecha de Promulgación: 03-01-2017

Fecha de entrada en vigencia: 12-01-2017

Materia: Establece Normas sobre Certificación de Especialidades Médicas obtenidas en el extranjero.

Ley N° 21.006

Fecha de Promulgación: 29-03-2017

Fecha de entrada en vigencia: 04-04-2017

Materia: Modifica Diversos cuerpos legales que rigen al sector educativo, en materia de subvención escolar preferencial, situación de becarios de postgrado, desarrollo profesional docente y otras.

Ley N° 21.044

Fecha de Promulgación: 17-11-2017

Fecha de entrada en vigencia: 25-11-2017

Materia: Crea la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas.

Ley N° 21.054

Fecha de Promulgación: 15-12-2017

Fecha de entrada en vigencia: 23-12-2017

Materia: Modifica la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros.

Ley N° 21.063

Fecha de Promulgación: 28-12-2017

Fecha de entrada en vigencia: 30-12-2017

Materia: Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el código del trabajo para estos efectos.

Ley N° 21.003

Fecha de Promulgación: 10-04-2017

Fecha de entrada en vigencia: 21-04-2017

Materia: Extiende los Beneficios de la Ley N° 20.948 a los funcionarios y funcionarias de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, Establece normas específicas para el incentivo de la Ley N° 20.213 y Modifica los requisitos de ingreso y promoción de la función de supervisión de la planta de profesionales de dicho servicio.

Ley N° 21.050

Fecha de Promulgación: 01-12-2017

Fecha de entrada en vigencia: 07-12-2017

Materia: Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales.

Ley N° 21.052

Fecha de Promulgación: 19-12-2017

Fecha de entrada en vigencia: 28-12-2017

Materia: Introduce diversas modificaciones a la normativa educacional.

Ley N° 21.005

Fecha de Promulgación: 29-03-2017

Fecha de entrada en vigencia: 07-04-2017

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

Ley N° 20.998  
Fecha de Promulgación: 06-02-2017  
Fecha de entrada en vigencia: 14-02-2017  
Materia: Regula los Servicios Sanitarios Rurales.

Ley N° 21.053  
Fecha de Promulgación: 21-12-2017  
Fecha de entrada en vigencia: 27-12-2017  
Materia: Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2018.

### **Leyes Promulgadas durante 2018**

Ley N° 21.067  
Fecha de Promulgación: 22-01-2018  
Fecha de entrada en vigencia: 29-01-2018  
Materia: Crea la Defensoría de los Derechos de la Niñez.

Ley N° 21.060  
Fecha de Promulgación: 26-01-2018  
Fecha de entrada en vigencia: 02-02-2018  
Materia: Fortalece el Servicio de Tesorerías.

Ley N° 21.074  
Fecha de Promulgación: 02-02-2018  
Fecha de entrada en vigencia: 15-02-2018  
Materia: Fortalecimiento de la regionalización del país.

Ley N° 21.060  
Fecha de Promulgación: 26-01-2018  
Fecha de entrada en vigencia: 02-02-2018  
Materia: Fortalece el Servicio de Tesorerías.

Ley N° 21.073  
Fecha de Promulgación: 02-02-2018  
Fecha de entrada en vigencia: 22-02-2018  
Materia: Regula la elección de Gobernadores Regionales y realiza adecuaciones a diversos cuerpos legales.

Ley N° 21.069  
Fecha de Promulgación: 02-02-2018  
Fecha de entrada en vigencia: 15-02-2018

Materia: Crea el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala, INDESPA.

Ley N° 21.080

Fecha Promulgación: 07-03-2018

Fecha de entrada en vigencia: 20-03-2018

Modifica diversos cuerpos legales con el objeto de modernizar el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Ley N° 21.082

Fecha de Promulgación: 09-03-2018

Fecha de entrada en vigencia: 24-03-2018

Materia: Crea una sociedad anónima del Estado denominada "Fondo de Infraestructura S.A."

Ley N° 21.085

Fecha de Promulgación: 23-03-2018

Fecha de entrada en vigencia: 03-04-2018

Materia: Modifica Ley N° 19.132 de Televisión Nacional de Chile.

Ley N° 21.090

Fecha de Promulgación: 12-04-2018

Fecha de entrada en vigencia: 18-04-2018

Materia: Crea la Subsecretaría de la Niñez, modifica la Ley N° 20.530, sobre Ministerio de Desarrollo Social, y modifica cuerpos legales que indica.

Ley N° 21.091

Fecha de Promulgación: 11-05-2018

Fecha de entrada en vigencia: 29-05-2018

Materia: Sobre Educación Superior.

Ley N° 21.094

Fecha de Promulgación: 25-05-2018

Fecha de entrada en vigencia: 05-06-2018

Materia: Sobre Universidades Estatales.

Ley N° 21.081

Fecha de Promulgación: 13-07-2018

Fecha de entrada en vigencia: 13-09-2018

Materia: Modifica Ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos de los Consumidores.

Ley N° 21.105

Fecha de Promulgación: 27-07-2018

Fecha de entrada en vigencia: 13-08-2018

Materia: Crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación

Ley N° 21.095

Fecha de Promulgación: 05-06-2018

Fecha de entrada en vigencia: 15-06-2018

Materia: Traspasa establecimiento de salud de carácter experimental, Hospital Padre Alberto Hurtado, a la Red del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente y Delega facultades para la modificación de las plantas de personal del mencionado servicio.

## **Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018**

Describir brevemente los premios o reconocimientos logrados en período 2015 - 2018 por la institución, señalando el motivo del premio o reconocimiento y el efecto en los funcionarios, si corresponde.

