

# SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO PÚBLICO EN EL ESTADO

Julio 2016.

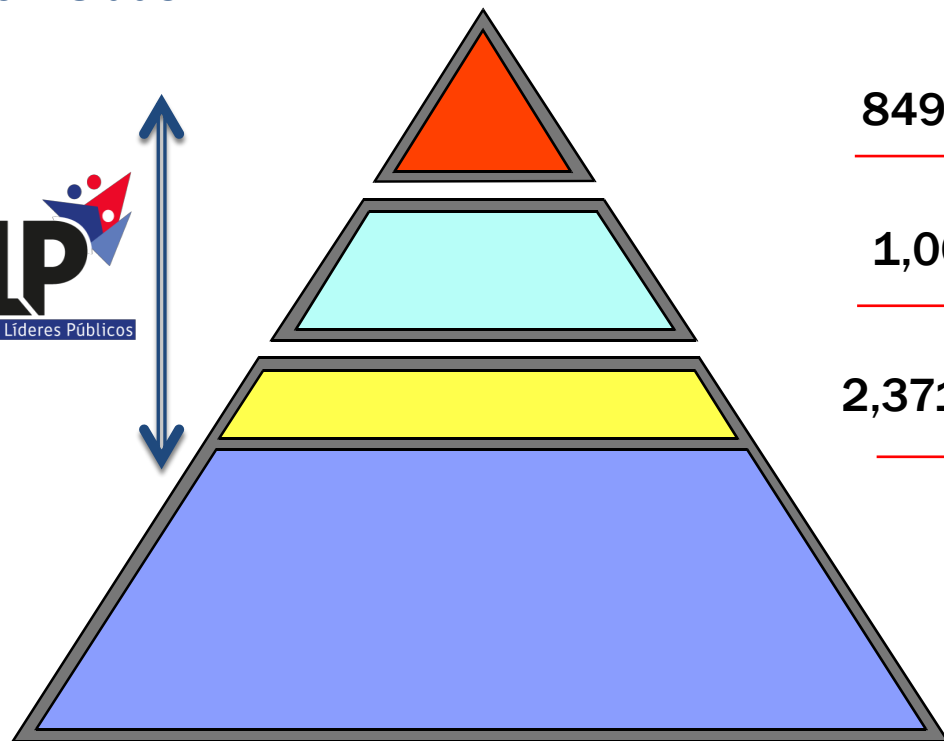


# ANTECEDENTES Y CONTEXTO PROYECTO.

1. El empleo directivo–de confianza, ADP y de carrera-, presenta un bajo desarrollo de acompañamiento directivo.
2. Cambio legal ADP: Nueva Institucionalidad de rectoría DNSC; nuevas relaciones con universo directivo; nuevas necesidades de formación ante potenciales directivos.
3. Desde el año 2000 a la fecha, no existió un adecuado enlace entre oferta académica y las necesidades del sector público. Cobertura territorial limitada; ausencia curricular de liderazgo, innovación, competencias políticos-estratégicas y entrenamiento político institucional.
4. Los Servicios Públicos resolvieron sus problemáticas de formación directivas montando sus propias Escuelas, Institutos y/o Academias (Contraloría, Judicial, Diplomática, MINSAL, SAG, SUBDERE, SII, DT entre otros).
5. Desde el 2005, DNSC, viene sistematizando y promoviendo Buenas Prácticas en Desarrollo de Personas.
6. El Servicio Civil se constituye en un nodo de atracción para la cooperación entre SS.PP e internacional (OCDE, UNASUR y CLAD).
7. Ausencia de una propuesta y modelo integral de formación para un universo aproximado de 15.000 cargos directivos.

# CARGOS DIRECTIVOS.

En Chile 210.261 funcionarios y 4.281 directivos integran la Administración Central del Estado.



849 (19,8%)

Designación Directa

Exclusiva confianza

1,061 (24,8%)

1° y 2° nivel jerárquico

**ADP**

2,371 (55,4%)

3er nivel jerárquico

Carrera Funcionaria Planta Directiva

Carrera Funcionaria Planta (38%)

+

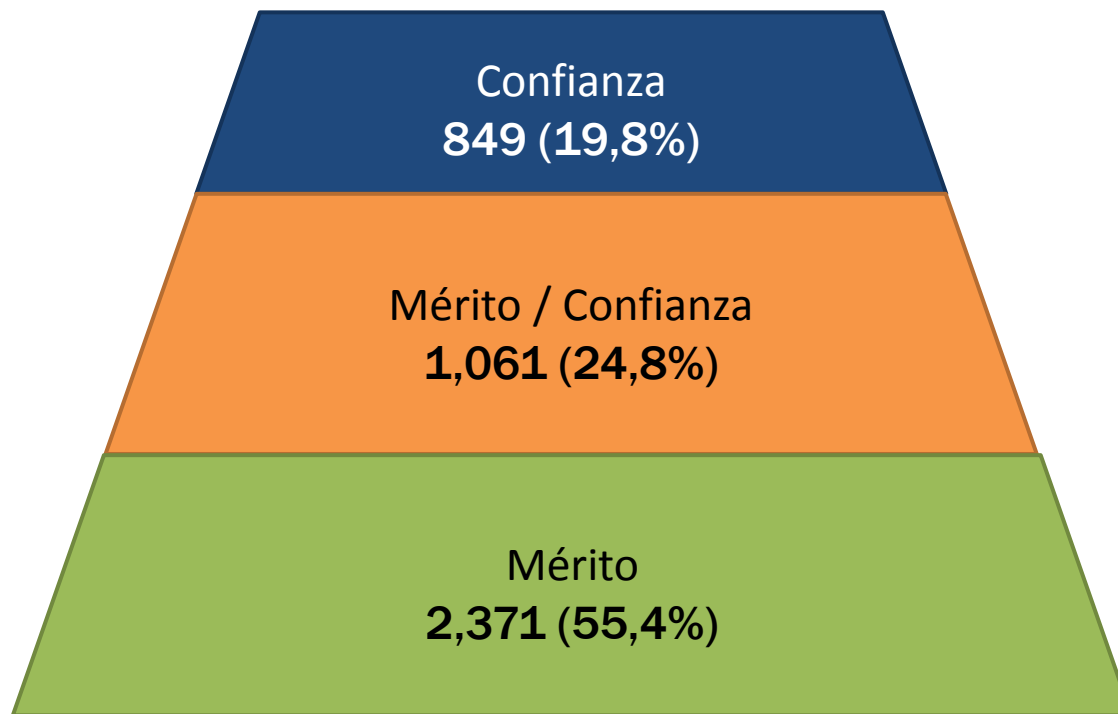
Contrata (60%)

+

Código del Trabajo (2%)

23 ministerios + Presidencia de la República  
32 Subsecretarías  
253 organismos públicos  
De 135 servicios públicos, 114 son parte del SADP

# DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR CONFIANZA Y MÉRITO EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO



# CARGOS DIRECTIVOS A NIVEL DESCENTRALIZADO.

## Administración descentralizada del Estado

<b>Cargos Directivos</b>	<b>Número</b>
<b>Directivos Servicios Administrativo Gores</b>	131
<b>Directivos Municipales</b>	2.643 (grados entre 2 y 10)
<b>Jefaturas Municipales (III nivel)</b>	1.528 (grados entre 7 y 13)
<b>Jefes DAEM</b>	345
<b>Directores de Establecimientos de Educación Municipal</b>	5.179
<b>Directores de Consultorios Atención Primaria</b>	514
<b>Total</b>	<b>10.340</b>

Fuente: SUBDERE, 2015.

# DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA QUE ABORDA EL PROYECTO.

Hoy en Chile, no se potencia la capacidad directiva y el liderazgo público en el Estado a través de procesos de formación y desarrollo continuo, y éstos últimos, no son parte de un sistema de desarrollo directivo integral. Se constata, que hay una ausencia de modelos y programas de formación en liderazgo directivo de amplia cobertura, programas de formación atomizados y existe escasa inversión en formación para potenciar liderazgo público estratégicos, innovadores y con foco en lo político institucional.

# VISIÓN Y MISIÓN DEL PROYECTO

## SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO PÚBLICO EN EL ESTADO.



### **Visión:**

***“SER EL CONDUCTOR Y ARTICULADOR DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN DE LÍDERES PÚBLICOS EN EL ESTADO”***

### **Misión:**

**“CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN DE LIDERAZGOS DE LOS ACTUALES Y FUTUROS DIRECTIVOS/AS DEL ESTADO, A TRAVÉS DE LA ARTICULACIÓN, CREACIÓN Y REALIZACIÓN DE INICIATIVAS, QUE PERMITAN TENER MEJORES DIRECTIVOS/AS Y FUNCIONARIOS/AS, FORTALECIENDO LA GESTIÓN Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS QUE ENTREGAN LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO A LOS/AS CIUDADANOS/AS”**

# OBJETIVOS

## OBJETIVO GENERAL

Promover y potenciar líderes públicos innovadores y con vocación de servicio, estableciendo un sistema para la formación en el Estado chileno, a través de acciones directas y en alianza con diversos actores nacionales e internacionales, así como con servicios públicos especializados.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Institucionalizar espacios de diálogo permanente, de encuentro, estudio y conversación innovadora en torno a la formación e integración de los directivos públicos del Estado chileno, a través de una alianza con diversos actores, contando con la participación de funcionarios públicos, académicos, consultores, organismos internacionales y autoridades.
2. Establecer un modelo de formación dinámico para actuales y potenciales líderes públicos, que se construya desde la relación con los participantes públicos y privados expertos en la materia, poniendo en valor las experiencias y modelos existentes en el Estado.



# OBJETIVOS

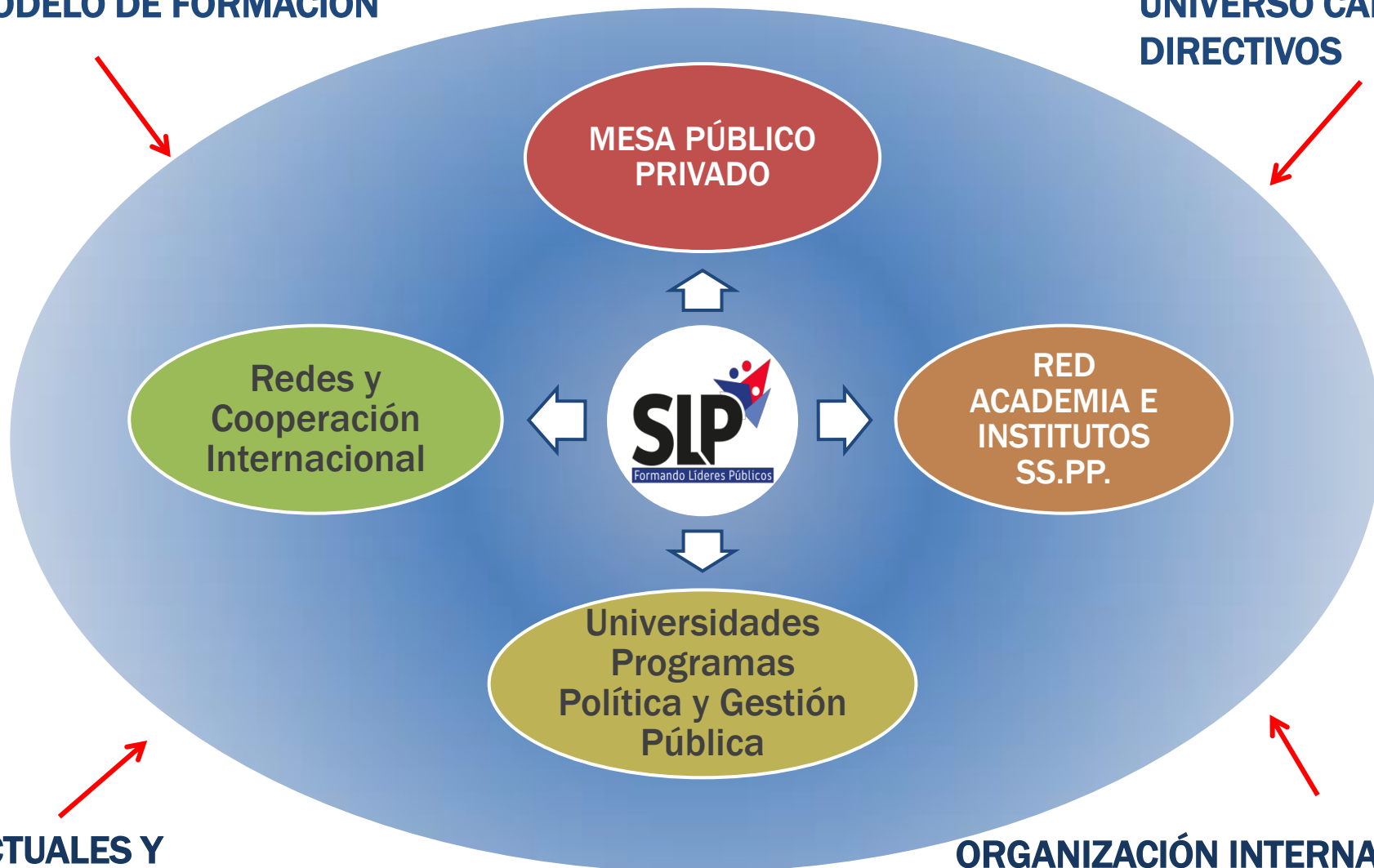
## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3. Diseñar y promover un plan de desarrollo curricular, con Universidades y centros de estudios con expertiz vigente, para generar estándares mínimos ante los programas de gestión pública ofertados y que respondan a la función pública directiva actual y futura.
4. Establecer un plan de cooperación intersectorial nacional con academias, escuelas e institutos de formación de servicios públicos chilenos, a fin de intercambiar experiencias y potenciar el trabajo formativo público en materia de habilidades directivas públicas.
5. Establecer un plan de cooperación internacional, que permita la colaboración e intercambio en materia de formación pública, poniendo foco en programas vinculados al desarrollo de liderazgos estratégicos para el Estado.

# DINÁMICA DE FUNCIONAMIENTO

MODELO DE FORMACIÓN

UNIVERSO CARGOS DIRECTIVOS



ACTUALES Y FUTUROS DIRECTIVOS PÚBLICOS

ORGANIZACIÓN INTERNA  
DNSC

# PRINCIPALES REFLEXIONES Y DESAFÍOS 2016.

1. ESTAMOS CONSTRUYENDO Y DISEÑANDO UN IDEA DISTINTA DE INTEGRAR EL TRABAJO DE FORMACIÓN EN EL ESTADO, CONECTANDO ACTUALES DESAFÍOS DE FORMACIÓN DIRECTIVA CON NUEVAS INICIATIVAS Y ESPACIOS (AGENTE CONECTOR- COORDINADOR).
2. CONSTRUIR ESPACIOS DE DIÁLOGO CON DIVERSOS ACTORES Y REDES PARA EL DISEÑO DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGOS PÚBLICO.
3. RELEVAR LA PUESTA EN MARCHA AL INTERIOR DEL SERVICIO CIVIL DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO PÚBLICO EN EL ESTADO (ORGANIZACIÓN INTERNA).
4. INSTITUCIONALIZAR EL SISTEMA ANTE NUESTRO ENTORNO (SS.PP., DIRECTIVOS, CONSULTORAS, ACADEMIA, ASOCIACIONES Y EXPERTOS, ENTRE OTROS).
5. PONER FOCO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE FORMACIÓN PARA LOS DIRECTIVOS Y POTENCIALES DIRECTIVOS DEL ESTADO.



# MUCHAS GRACIAS

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



@ADP\_Chile

@empleospublicos

@directoreschile

