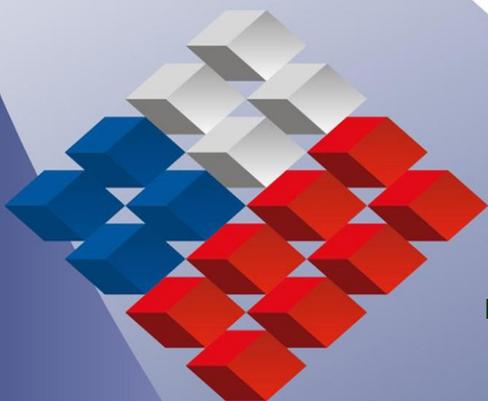


**INFORME DE EVALUACION DEL
SISTEMA DE CONCURSABILIDAD**
(INGRESO, PROMOCION, JEFE DE DEPARTAMENTO Y
ENCASILLAMIENTO)
(Informe Final – Versión Borrador)



DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Diciembre 2007



INDICE

1	ANTECEDENTES GENERALES	2
2	PROPÓSITO DEL ESTUDIO	4
3	OBJETIVOS DEL ESTUDIO	4
4	UNIVERSO	5
5	METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	6
5.1	MARCO METODOLÓGICO	6
5.2	INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN ESTE ESTUDIO	8
5.2.1	<i>Datos cuantitativos</i>	8
5.2.2	<i>Focus Group</i>	9
6	ANÁLISIS CUALITATIVO	11
6.1	ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA GRUPAL A JEFES DE SERVICIOS	11
6.1.1	<i>Opiniones generales</i>	11
6.1.2	<i>Problemas identificados</i>	11
6.2	ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA GRUPAL A JEFES DE UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS.....	15
6.2.1	<i>Problemas identificados</i>	15
6.3	ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA GRUPAL A REPRESENTANTES DEL PERSONAL PARA LOS COMITÉS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS DE PROMOCIÓN	17
6.4	CONCLUSIONES GENERALES	19
7	ANÁLISIS CUANTITATIVO	20
7.1	ANÁLISIS DE LAS PLANTAS DE LOS SERVICIOS	20
7.1.1	<i>Antigüedad de las Plantas</i>	20
7.1.2	<i>Sistema de Remuneraciones</i>	21
7.1.3	<i>Cargos Vacantes en las Plantas</i>	22
7.1.4	<i>Concursos realizados período 2000-2007</i>	23
7.2	CONCURSOS PÚBLICOS DE INGRESO.....	25
7.2.1	<i>Llamados a Concursos</i>	25
7.2.2	<i>Perfil de las Vacantes</i>	26
7.2.3	<i>Distribución Geográfica</i>	28
7.2.4	<i>Modalidades señaladas en el DS N° 69</i>	29
7.2.4.1	<i>Empleo a Prueba</i>	29
7.2.4.2	<i>Listados de postulantes elegibles</i>	29
7.2.5	<i>Estado de los Concursos</i>	29
7.3	CONCURSOS DE PROMOCIÓN	30
7.3.1	<i>Llamados a Concursos</i>	30
7.3.2	<i>Perfil de las Vacantes</i>	32
7.3.3	<i>Modalidad de Multiconcursabilidad</i>	33
7.3.4	<i>Estado de los Concursos</i>	33
7.4	CONCURSOS DE JEFE DE DEPARTAMENTO Y NIVELES DE JEFATURAS JERÁRQUICAS EQUIVALENTES:.....	35
7.4.1	<i>Llamados a Concursos</i>	35
7.4.2	<i>Perfil de las Vacantes</i>	37
7.4.3	<i>Distribución Geográfica</i>	39
7.4.4	<i>Estado de los Concursos</i>	39
7.5	CONCURSOS DE ENCASILLAMIENTO.....	40
7.5.1	<i>Llamados a Concursos</i>	40
7.5.2	<i>Perfil de las Vacantes</i>	42
8	CONCLUSIONES	43
8.1	ASPECTOS GENERALES.....	43
8.2	SOBRE LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO	44
8.3	RECOMENDACIONES	45
	ANEXO 1: CONCURSOS DE INGRESO AÑO 2005 – 2007	47
	ANEXO 2: CONCURSOS DE PROMOCION AÑO 2005 - 2007	53
	ANEXO 3: CONCURSOS DE JEFE DE DEPARTAMENTO AÑO 2005 - 2007	55
	ANEXO 4: PAUTA DE PREGUNTAS FOCUS GROUP JEFES DE SERVICIO	67
	ANEXO 5: PAUTA DE PREGUNTAS FOCUS GROUP JEFES DE RECURSOS HUMANOS	68
	ANEXO 5: PAUTA DE PREGUNTAS FOCUS GROUP REPRESENTANTES DEL PERSONAL PARA LOS COMITES DE SELECCION	69

1 ANTECEDENTES GENERALES

Los procesos de reforma de los servicios civiles han implicado la mayoría de las veces grandes esfuerzos transformadores. En el caso de Chile, los Gobiernos de la Concertación han realizado un importante esfuerzo modernizador, el que ha incorporado dentro de sus iniciativas la profesionalización de la función pública, cuyo principal hito lo constituye la promulgación de la ley 19.882, publicada en el Diario Oficial el 23 de junio de 2003.

La ley surge como resultado de un amplio acuerdo nacional, al que concurren tanto los partidos que integran la Alianza por Chile, como los de la Concertación y el Gobierno, materializado el 30 de enero del 2003. Como parte de la Agenda de Modernización del Estado, se incorpora el proyecto de ley en lo que se denominó la “agenda corta”, esto era, lograr la aprobación de sus ítems centrales, a más tardar el 21 de mayo del 2003. Asimismo, se convino en que se ampliaría su contenido, para incluir lo referido a la Alta Dirección Pública, que regula el reclutamiento, selección, nombramiento, remuneraciones y evaluación de desempeño de los directores de servicios, subdirectores y directores regionales de las entidades que estarían regidas por las normas de esta ley y crea para estos efectos el Consejo de Alta Dirección Pública.

Terminada su tramitación en el Congreso y analizada posteriormente la constitucionalidad de sus normas por el Tribunal Constitucional, fue publicada como ley N° 19.882, en el Diario Oficial del 23 de junio de 2003

La reformulación normativa partió de un diagnóstico que señalaba una carrera funcionaria colapsada, en la cual los mecanismos existentes no garantizaban la idoneidad y mérito en el ascenso de los funcionarios; “desplazada hacia abajo y estrecha” y con un alto grado de insatisfacción de sus miembros (DIPRES, 2001). Entre los puntos centrales de la modificación legal figuran la ampliación de la carrera funcionaria hasta el tercer nivel de responsabilidad, equivalente a jefes de departamento; la creación del Sistema de Alta Dirección Pública, al que estarán sujetas las funciones de exclusiva confianza de la autoridad, niveles equivalentes a jefes superiores de servicios y hasta el segundo nivel jerárquico; la implementación de los concursos internos como mecanismo para proveer los cargos vacantes para el personal permanente; la incorporación de la figura de empleo a prueba; la eliminación del incremento por desempeño individual; la creación del incremento de desempeño colectivo; el premio institucional y en especial el establecimiento de una nueva institucionalidad para administrar descentralizadamente la política de personal, a través de la creación de la Dirección de Nacional de Servicio Civil (DNSC) y el Consejo de la Alta Dirección Pública (CADP).

Antes de promulgación de la Ley 19.882, la carrera funcionaria funcionaba como un **sistema de ascenso automático**, basado principalmente en la antigüedad de los funcionarios públicos. En otras palabras, cuando se producía una vacante en alguna planta de un servicio público, ésta era ocupada por el funcionario ubicado en el tope del escalafón del grado inmediatamente inferior, que reuniera los requisitos generales del cargo. Dicho procedimiento, limitaba las posibilidades de desarrollo de los funcionarios, produciendo un estancamiento de la carrera funcionaria. Esta situación, causaba frustración en el personal, al priorizar exclusivamente por la antigüedad de los funcionarios(as) y restar valoración al mérito de los mismos.

Durante los años 1990 al 2003 se produjo un movimiento general de la dotación en los servicios públicos, hacia grados superiores en los estamentos de la Escala Única de Sueldos, debido a diferentes razones entre las que se encuentran^a:

- (i) **Proyectos de Planta:** se produjo una mejora, a partir de los numerosos proyectos de planta de los servicios públicos, tanto en los grados de ingreso como superiores de cada estamento de la administración;
- (ii) **Aumento de Empleos Profesionales y Técnicos:** el 70% del total de los nuevos empleos públicos en el gobierno central correspondieron a profesionales o técnicos;
- (iii) **Establecimiento de Remuneraciones Mínimas:** como producto de la Ley N° 19.429, de 1995, se estableció remuneraciones mínimas para los estamentos de técnicos, administrativos y auxiliares; y
- (iv) **Mejora en los grados de Inicio en la administración:** el grado de inicio de la carrera de auxiliares fue aumentando progresivamente, desde el grado 31 en 1990 al grado 28 en 1993 (Ley N° 19.185); se fijó el inicio de las carreras de administrativos (grado 25), técnicos (grado 24) y profesionales (grado 18).

Respecto a los cargos de exclusiva confianza -3.584 cargos hasta el año 2003-, estos puestos abarcaban los tres (3) niveles superiores de responsabilidad de cada servicio, siendo su designación efectuada por el Presidente de la República.

La promulgación de la Ley N° 19.882 y del Decreto Supremo N° 69, Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, trajo consigo una serie de modificaciones al Estatuto Administrativo. En particular, estos nuevos cuerpos normativos modificaron el sistema de provisión del empleo público en lo referido a la Promoción Interna, al Ingreso a la Carrera Funcionaria y al Tercer Nivel Jerárquico, mediante la incorporación del mecanismo de concurso, como modalidad para la provisión de éstos. Este nuevo sistema de concursabilidad, se funda en tres pilares fundamentales: Transparencia; No discriminación y Meritocracia.

De esta forma, para los concursos de ingreso en la administración pública se definieron procedimientos objetivos, garantizando la igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos, y por otro lado, selección del personal más idóneo para el cumplimiento de una determinada función.

Por otra parte, en el caso de la promoción interna ésta se realiza a través de concursos para las plantas de Directivos de Carrera, Profesionales, Fiscalizadores y Técnicos. En tanto, el ascenso por escalafón quedó limitado solamente a las plantas de auxiliares y administrativos.

En el caso del Tercer Nivel Jerárquico, éste se concibió como una ampliación de la carrera funcionaria, de modo de dar mayores posibilidades de desarrollo laboral al funcionario público. Sólo cuando un cargo de esta naturaleza permanece vacante pese a la realización de concurso interno de la administración civil del Estado, su provisión deberá realizarse a través de concurso público.

^a Fuente: Dirección de Presupuestos

Transcurridos ya tres (3) años de vigencia del nuevo sistema de concursos, la Dirección Nacional del Servicio Civil ha estimado necesario evaluar su aplicación, con el objetivo de reconocer el grado de avance en su ejecución, identificar las principales dificultades observadas por los distintos actores involucrados en su correcta implementación, y detectar aquellos aspectos que pueden ser modificados y/o fortalecidos para su real incorporación en los servicios públicos.

A juicio de esta Dirección Nacional, estos son aspectos fundamentales a evaluar y analizar, para perfeccionar el sistema, y garantizar el cumplimiento de los principios y valores que sustenta la nueva política de personal en materia de selección en la administración pública.

2 PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Evaluar la aplicación del sistema de concursabilidad en los servicios públicos (Ingreso, Tercer Nivel, Promoción y Encasillamiento), con especial énfasis en su impacto, resultados y en las dificultades para su adecuada implementación.

3 OBJETIVOS DEL ESTUDIO

- Contar con información sistematizada y fidedigna sobre los concursos realizados a partir del nuevo sistema de concursabilidad para la administración pública.
- Conocer las percepciones de los principales actores involucrados en la implementación del nuevo sistema.
- Detectar aspectos normativos (estructurales), procedimentales y operativos (institucionales) que facilitan u obstaculizan en la administración pública la aplicación del sistema.
- Proponer ámbitos y propuestas de mejoramiento del sistema de concursos que pueda ser consideradas en futuros proyectos de ley.
- Diseñar estrategias para apoyar la adecuada aplicación del sistema de concursos en los servicios públicos, especialmente, para aquellos que no apliquen correctamente las disposiciones legales vigentes en la materia y que teniendo vacantes y recurso disponibles no hayan realizado concursos.

4 UNIVERSO

El universo del estudio está constituido por la totalidad de los servicios públicos regidos por el Estatuto Administrativo que realizan concursos de ingreso, promoción o tercer nivel jerárquico, tal cual se muestra en la Tabla 1. Para efectos de este estudio no se ha considerado la creación de las regiones de Arica y Parinacota y de los Ríos.

Tabla 1.
Número de Servicios que realizan concursos del DS N° 69 / por Ministerio

Ministerio	Servicios dependientes	Ingreso	Promoción	Tercer Nivel
Interior	19 ^b	19	19	17
Relaciones Exteriores	5	5	5	5
Economía, Fomento y Reconstrucción	11	10	10	9
Hacienda	11	10	10 ^c	8
Educación	7	7	6	5
Justicia	7	7	7	6
Defensa Nacional	9	8	4	3
Obras Públicas	13	13	13	11
Bienes Nacionales	1	1	1	1
Agricultura	6	5	5	5
Trabajo y Previsión Social	8	8	7 ^d	6
Salud	37 ^e	34	34 ^f	35
Minería	5	5	5	4
Vivienda y Urbanismo	2 ^g	2	2	2
Transporte y Telecomunicaciones	3	3	3	2
Secretaría General de Gobierno	3	3	3	2
Planificación	5	5	5	4
Secretaría General de la Presidencia	3	3	3	1
TOTAL	155	148	142	126

^b Se considera al Servicio de Gobierno Interior, como un solo servicio por ser planta nacional. En este servicio se incluyen las 13 Intendencias y las 50 Gobernaciones Provinciales

^c Se consideraron igualmente la Dirección de Presupuestos y el Servicio Nacional de Aduanas a pesar de que cuentan con un reglamento especial de Promoción.

^d Se consideró la Dirección del Trabajo a pesar de contar con reglamento especial de promoción.

^e Se incluyen el Hospital Padre Alberto Hurtado y los Centros de Referencias de Salud de Peñalolén y Maipú, servicios que no realizan concursos de ingreso a la planta, por no contar con ellos.

^f Se incluyen los 28 Servicios de Salud por contar con normativa especial para promoción, contenida en la Ley 19.937.

^g Se considera a los 13 SERVIUS y la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo como un solo servicio por ser planta Nacional

5 METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

5.1 Marco Metodológico

Se puede entender el proceso de evaluación como el conjunto de estrategias y procedimientos que son utilizados para evaluar una intervención o conjunto de acciones desarrolladas en un contexto determinado y que tiene como propósito, aportar al proceso de toma de decisiones para perfeccionar y/o corregir dicha intervención. Por otro lado, se puede asumir a la evaluación como un “tipo de investigación que analiza la estructura, el funcionamiento y los resultados de un programa con el fin de proporcionar información de la cual se deriven criterios útiles para la toma de decisiones en relación con su administración y desarrollo.”^h

Es importante distinguir en la presente evaluación que el objeto de análisis no corresponde a un programa o proyecto, sino más bien a la introducción de una reforma normativa y administrativa en las entidades públicas. De este modo, tanto como evaluar y describir el estado de avance de la aplicación de los concursos en los organismos del estado, interesa la forma en que los actores que intervienen en la ejecución de dicho proceso están comprendiendo y otorgando un sentido particular a esta situación, ya sea que ocupen el rol de decidores, ejecutores, receptores y/o usuarios de la reforma en cuestión.

Visualizar lo anterior implica observar las formas en que las distintas organizaciones han desarrollado y aplicado la nueva normativa y los procedimientos que se desprenden de la misma, ante lo cual se puede suponer que los factores asociados con las características de los decidores, las culturas y estructuras organizacionales y los fines que persigan las instituciones impactarán en el modo en que se aplique y perciba la concursabilidad.

Hemos partido del supuesto que a partir del proceso de modernización y reforma de la administración civil del estado chileno se han introducido importantes modificaciones a la forma tradicional en que se venían desarrollando y aplicando distintos procedimientos administrativos sobre la carrera funcionaria, tanto en su inicio, como en su desarrollo y término.

Desde este punto de vista, se asumió que la introducción de la concursabilidad como mecanismo que debe ser aplicado en distintas situaciones de la carrera funcionaria es el resultado de un programa de modernización que abarca toda la administración del Estado y que contiene un conjunto de propósitos y objetivos que pueden y deben ser evaluados, con el fin de describir como se ha implementado dicha reforma y transformación en las distintas reparticiones pública.

De esta manera, la presente evaluación de la concursabilidad es definida como una evaluación ex – post y de proceso, ya que se está realizando durante el periodo de implementación. La evaluación de proceso tiene por finalidad detectar “las dificultades que se dan en la programación, administración y control, etc.... para corregirlas oportunamente disminuyendo los costos de la ineficiencia” (Cohen y Franco. Evaluación de proyectos sociales. Pág. 110. ED. Siglo 21. 1992)

^h Guillermo Briones, Evaluación de programas sociales, 1991 pág. 13. Editorial Trillas.

Se utilizaron técnicas cuantitativas y cualitativas tanto en el proceso de recolección de la información como en el análisis de la misma. De acuerdo al modelo de evaluación utilizado, del tipo holístico, se definió como foco de la evaluación tanto el significado que le atribuyen los sujetos -desde su propio punto de vista- a la instalación de los procesos concursales como mecanismo de ingreso o acceso a un cargo determinado y por otro lado, un análisis de datos que permitió a partir de indicadores cuantitativos describir el nivel de avance de los procesos concursales. De esta manera, al momento de evaluar estos procesos cobra un valor especial la forma, el sentido y significado que los sujetos involucrados en estos procesos le atribuyen a los procesos concursales.

Lo anterior se vincula por cierto, con la subjetividad presente en una actividad organizacional y también con la relación entre esta dimensión sobre las características que adopte al interior de la organización la ejecución de los procesos que son objeto de la evaluación.

En tal sentido, el modelo o enfoque de evaluación debe comprender y abarcar las distintas dimensiones presentes en este proceso, para ello dicho modelo debe contener un conjunto de técnicas con las cuales se pueda abordar de manera integral la situación de la concursabilidad en las instituciones públicas.

No obstante, es importante consignar que no existe una evaluación ex – ante de la situación de la concursabilidad en las organizaciones públicas, ya sea desde el punto de vista de la forma en que se desarrollaba el ingreso a las plantas funcionarias o de la realidad del acceso a los cargos superiores, antiguo ascenso en el escalafón respectivo. En consecuencia, la presente evaluación más que partir de una situación anterior descrita exhaustivamente analizará y describirá la situación en un momento determinado y podrá al mismo tiempo, establecer la evaluación subjetiva que realizan los actores que participan y están directamente involucrados en el desarrollo de concursos.

A partir de esa situación, toman valor los objetivos subyacentes o implícitos de la reforma impulsada en el ámbito normativo, lo que permitirá contar con un conjunto de indicadores que permitirá el posterior monitoreo de la situación de la concursabilidad en las instituciones públicas.

El modelo de evaluación, propuesto, considera entonces una evaluación:

- ex – post,
- de proceso (nivel de avance de la concursabilidad)
- externa (es realizada por la DNSC y se evalúa a los servicios)

El modelo de evaluación consideró el denominado enfoque holístico, ya que se combinan técnicas cualitativas con técnicas cuantitativas en el proceso de recolección de la información. La evaluación corresponde a una evaluación de procesos, ex – post realizada internamente por una de las entidades que se relaciona con el desarrollo de los procesos concursales desde el ámbito de la asesoría (la Subdirección de Desarrollo de las Personas de la DNSC)

Para responder las preguntas anteriormente descritas, se propuso un modelo de evaluación que combinara tanto una mirada cualitativa con otra más estructurada del sistema a evaluar. Siguiendo los marcos referenciales y/o conceptuales, se trata de una evaluación del tipo “modelo de utilización focalizada”ⁱ, modelo con el que se pretende superar la tradicional contraposición entre la utilización de métodos

ⁱ Michael Quinn Patton. Utilization-focused evaluation methods y en Qualitative evaluation methods de 1980

cuantitativos versus métodos cualitativos y la evaluación de funcionamiento, en donde se evalúan los procesos que se desarrollan en un determinado programa.

La evaluación focalizada básicamente se desarrolla considerando en este proceso a las personas que toman decisiones e intervienen en un programa determinado y aquellos que lo utilizan o son beneficiarios del mismo; a partir de ese trabajo se identifican las preguntas relevantes para evaluar el objeto de evaluación.

Hipótesis de la reforma.

La introducción de la concursabilidad y del proceso de selección en las entidades públicas contribuye a la Profesionalización de las Organizaciones, la transparencia y la equidad.

Actores involucrados.

- Jefes de servicios
- Jefes de recursos humanos
- Profesionales integrantes de las unidades de Recursos Humanos
- Integrantes de los Comités de selección
- Funcionarios Públicos y postulantes en general.

5.2 Instrumentos utilizados en este Estudio

5.2.1 Datos cuantitativos

Para el análisis cuantitativo del estudio se utilizó la base de datos sobre concursabilidad con que cuenta la Dirección Nacional del Servicio Civil, que contiene información sobre los concursos de ingreso, promoción y tercer nivel jerárquico publicados en el Diario Oficial desde el año 2005 y hasta el 15 junio de 2007 (Anexos 1, 2 y 3).

Con respecto a análisis cuantitativo, interesa considerar los siguientes indicadores:

- Número de concursos desarrollados por servicio y sector
- Relación de concursos con número de vacantes
- Nivel jerárquico de las vacantes concursadas.
- Distribución geográfica de las vacantes concursadas.

Unidades de análisis	Indicador	Instrumento
- Estadísticas sobre el nivel de avance de los procesos concursales	- Cobertura	Análisis estadístico

5.2.2 Focus Group

Las entrevistas grupales se desarrollaron sobre la base de una pauta semi – estructurada de preguntas que contenían tópicos genéricos sobre la concursabilidad en los servicios. (Ver anexo 4, 5 y 6)

El desarrollo de las entrevistas fue de pregunta a pregunta utilizando la técnica de saturación para completar las dimensiones y ámbitos definidos en la pauta, y entre otras consideraron las siguientes variables:

- ¿Cómo es percibida la implementación de la concursabilidad por los jefes de recursos humanos?
- ¿De acuerdo a la opinión de los actores clave en el diseño y ejecución de los concursos cuáles son las actividades consideradas más críticas?
- ¿Cuáles son los efectos positivos y/o negativos de los concursos en las organizaciones según la opinión de los actores clave?

Unidades de análisis	Indicador	Instrumento
- Actores relevantes sobre la concursabilidad	- Opinión - Percepción - Significado de la concursabilidad	Focus

La selección de los entrevistados fue intencionada y se realizó considerando el sector, tipo de servicio y experiencia en el desarrollo de concursos. En el caso de los jefes de servicio fueron seleccionados los siguientes servicios:

- Casa de Moneda de Chile
- Dirección del Trabajo
- Superintendencia de Casinos
- Servicio de Impuestos Internos

Las jefaturas de recursos humanos correspondieron a los siguientes servicios:

- Ministerio de Obras Públicas
- Dirección General de Aeronáutica Civil
- Subsecretaría de Economía
- Tesorería General de la República
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo:
- Subsecretaría de Bienes Nacionales:
- Subsecretaría de Justicia

Los representantes del Personal ante los comités de Selección para los concursos de promoción, corresponden a los siguientes servicios:

- Junta Nacional de Jardines Infantiles
- Servicio de Impuestos Internos
- Subsecretaría de Obras Públicas
- Instituto de Desarrollo Agropecuario

La técnica utilizada en este caso fue análisis de contenido. Esta técnica es el conjunto de procedimientos interpretativos de productos comunicativos (mensajes, textos o discursos) que son producidos en determinados contextos sociales, previamente registrados y que tienen por objeto, elaborar y procesar datos relevantes sobre las condiciones en la que se han producido discursos y textos, así como su relación con las preguntas estratégicas de la investigación. Esta técnica se basa en el análisis del texto desde distintos niveles analíticos, desde el sintáctico, el semántico y el pragmático. Es importante mencionar estos niveles en la presente investigación para destacar la importancia del discurso de los sujetos que fueron parte de los grupos de conversación, ya que fueron seleccionados actores que ocupan posiciones claves en los procesos de gestión de personas y en particular en los procesos asociados con los distintos tipos de concursos que se realizan al interior de la administración pública.

De acuerdo a lo anterior podemos asumir que a través del discurso los sujetos no sólo se refieren a su realidad organizacional sino que además nos entregan información respecto de cómo la interpretan, le otorgan significado y además un sentido a su realidad particular. De allí que interpretar el discurso de los grupos nos de la posibilidad de analizar la información desde distintos niveles analíticos, desde los más explícitos hasta las variables que subyacen y que están relacionadas con las preguntas de investigación.

Target de Evaluación

Se definió como target de la evaluación a los actores más relevantes y representativos del proceso evaluado para realizar una serie de tres focus group. Estos fueron los siguientes:

- Representantes de los equipos directivos: jefes de servicio, subdirectores, gerentes de área
- Responsables de recursos humanos: Jefes de Recursos Humanos, jefes de personal
- Representantes del personal

Los focus se realizaron en dependencias de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Descripción del procedimiento de análisis

Se utilizó el siguiente procedimiento para realizar el análisis de contenido de las entrevistas grupales:

1. Se realizó la transcripción completa de las entrevistas.
2. Se analizaron los textos a partir de la matriz original que orientó la conversación grupal; se definió como unidad de análisis el texto en su conjunto.
3. Para cada dimensión de la matriz se identificó aquel tópico directamente relacionado con las preguntas de investigación.
4. Luego se realizó un análisis transformando los tópicos más relevantes en categorías de análisis.

6 ANALISIS CUALITATIVO

6.1 Análisis de la Entrevista Grupalⁱ a Jefes de Servicios

6.1.1 Opiniones generales.

Se plantea que en el caso de aquellos Servicios recién creados la ley no consideró una forma particular de implementación, en especial, considerando que el comité de selección estará compuesto por las más altas jerarquías de funcionarios que se encuentran abocados a la construcción del nuevo servicio.

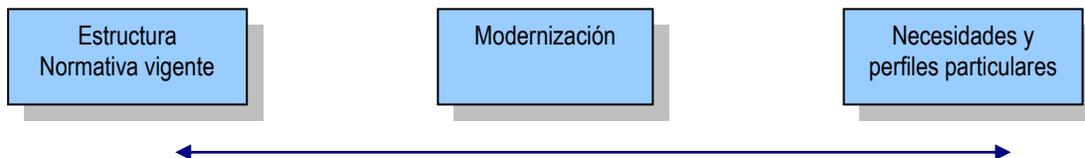
6.1.2 Problemas identificados

- **Problema de interpretación de la ley** situación que ocurrió en la primera etapa de aplicación de la ley, dificultades en la confección de las bases de concursos y en su interpretación. Algunas autoridades manifestaron que la ley –en el caso de las plantas de los servicios- no permite ubicar a los postulantes más idóneos en cargos/funciones específicas sino en cargos genéricos, de esta situación se pueden colegir dos situaciones, por un lado, la importancia de confeccionar una ley de planta que considere la particularidad de un Servicio determinado, en especial, cuando se trata de un organismo altamente especializado pero al mismo tiempo, el probable desconocimiento de las autoridades respecto de la normativa que rige para las plantas de los servicios y la normativa que regula los concursos de promoción, ingreso y tercer nivel jerárquico, tal cual se indica en la declaración de uno de los participantes:

“La particularidad de nuestro caso, digamos que es un servicio nuevo, pequeño y que nos tocó partir desde cero, con la ley recién promulgada o en aplicación, y por lo tanto nuestra experiencia en este marco normativo ha sido sólo el concurso de ingreso para la planta profesional, y evidentemente tuvimos bastantes dificultades por que el diseño y la ley está considerada para el escenario de un servicio que ya existe, y lo que está haciendo es incorporar profesionales, promoción etc., y por lo tanto había un conjunto de requisitos que fue muy difícil de poder cumplirlos”.

Al mismo tiempo el discurso del alto directivo público muestra una dimensión relacionada con la relación entre la normativa y el proceso de toma de decisiones en los servicios públicos, marco que es considerado como rígido o inflexible.

Surge entonces un primer eje sobre el cual se desarrollan los discursos de los directivos público, tomar decisiones de cambio y modernización considerando un marco normativo que no permite en el ámbito de los recursos humanos, lograr resultados óptimos, que en el caso de los procesos concursales implica, combinar variables tan complejas como la selección de perfiles adecuados con las funciones requeridas para un cargo determinado y al mismo tiempo no vulnerar los procedimientos y requisitos establecidos por el estatuto administrativo y el reglamento 69.



ⁱ Ver Pauta de Preguntas en Anexo 4

- **Problemas con el plazo** las autoridades señalan que plazos tan largos dificultan la gestión del servicio, en el caso de algunos servicios se han impuesto la meta de realizar los concursos en el plazo de dos meses, ello implica adecuar el diseño de las bases de los concursos, por ejemplo convocando a más de un cargo.

“el mayor problema que hemos tenido es el plazo tan largo, o sea, como que el proceso dura demasiado hay que hacer la justificación, las entrevistas, etc. Un proceso de selección dura dos meses, cuando tú estás necesitando ocupar el cargo, es por que necesitas alguien urgentemente”. Otra dimensión en la que se manifiesta las tensiones entre la urgencia del decidor y el apego a los procedimientos pre - establecidos en la administración pública.

- **Conformación de los comités de selección:** Algunas autoridades de servicio perciben que la ley está diseñada para servicios ya creados o consolidados, con ello se refieren a servicios que cuentan con una dotación suficiente de personal y con una estructura organizacional ya formada, en cambio, en los servicios pequeños y recién creados se presenta la dificultad ya sea por la escasez de personal para la conformación del comité de selección o por la falta de experiencia de aquellos funcionarios que conforman el comité de selección:

“para el diseño de las bases, por ejemplo el comité de selección teníamos cuatro profesionales, tres jefes de división nombrado en términos de suplencia y un jefe de administración y finanzas suplente y, por lo tanto, se concordó que el comité de selección iba a ser los tres jefes de división y el jefe de administración y finanzas todos estaban nombrados en suplencias”

Lo que subyace debajo del planteamiento del jefe de servicio que participó en el focus es la situación límite a la que se vio enfrentado como autoridad de servicio ya que el servicio en su conjunto debía someterse al proceso concursal para proveer los cargos de planta.

- **Dificultades del sistema:** podemos señalar que de acuerdo a lo informado por las autoridades de los servicios entrevistadas se pueden identificar dos ámbitos de problemas en los procesos concursales, factores relacionados con los concursos, es decir, con el procedimiento y con factores extra concursales, así por ejemplo, se señaló que una de las dificultades se refiere a los plazos excesivamente largos de los concursos lo que afectaría la gestión institucional factor intrínseco a estos procesos, por otro lado, se mencionan las expectativas que surgen entre los funcionarios ante la convocatoria a concursos de promoción y/o de ingreso, un grupo de funcionarios percibe la posibilidad de acceder a más responsabilidades y también a la estabilidad que ofrece un cargo de planta, por otra parte, cobra importancia la preocupación por la transparencia en la gestión de los procesos concursales.

• **Impacto en la organización:** podemos señalar impactos declarados por las autoridades de servicio entrevistada en distintas dimensiones:

➤ **Impacto en el clima organizacional** existen tensiones organizacionales producidas entre quienes ocupan los cargos en un momento determinado frente a la decisión de la autoridad de llamar a concurso, en particular, en aquellos concursos de tercer nivel jerárquico en los que se realizan convocatorias públicas, existiría una resistencia de los funcionarios frente a la posibilidad de que ciudadanos/as externos ocupen esos cargos, del mismo modo se menciona la dificultad de gestionar las expectativas que despiertan en los funcionarios la realización de concursos, los que visualizan la posibilidad de obtener por un lado estabilidad y al mismo tiempo acceder a cargos de mayor responsabilidad y renta.

➤ **Impacto en la estructura organizacional de los servicios** algunas autoridades ven en los concursos la posibilidad de incorporar profesionales externos con más competencia en cargos considerados estratégicos, pero al mismo tiempo existe una percepción en cuanto a que los concursos hacen posible una mayor movilidad y mejoramiento en la condiciones de los funcionarios de la institución, estos son dos discursos contrapuestos se pusieron de manifiesto en las entrevistas realizadas manifiestan. Bajo ellos subyacen dos marcos que otorgan un valor distinto al capital humano existente en la administración pública.

“nosotros hemos llamado a concurso bajo el esquema del DNSC en todos los cargos siendo necesario o no siendo necesario hemos concursado todo. Hemos tenido solamente un concurso interno que fue un fracaso, por que en realidad, yo diría no por desmerecer los méritos de algunos funcionarios del sector público, la calidad de los directivos públicos del sector público deja mucho que desear, o sea, como que hay un vacío enorme en cuanto a competencia de los funcionarios que por antigüedad y grado tienen un cargo al que por conocimiento experiencia y aporte y eficiencia puedan tener esa posición”

Se manifestaría una suerte de tensión previa entre los funcionarios de “carrera” quienes asumen su derecho de optar a los cargos vacantes y la posibilidad de que estos puedan ser ocupados por ciudadanos/as que no pertenecen al Servicio o a la administración pública. Ahora bien, esta idea puede ser reforzada por prejuicios que suponen que las competencias e idoneidad no se encuentran al interior de los servicios sino en el ámbito privado.

“y hay una lucha interna bastante fuerte entre los que se creen dueños de los cargos directivos y los que se están llamando a concurso. Eso se da particularmente en que existe una gran escasez de directivos idóneos de hecho hemos llamado a 5 concursos de tercer nivel en donde son personas de afuera de la institución los que han ocupado los cargo” |

• La tensión que se manifiesta puede estar asociada con la percepción, los valores y la actitud que adopte un determinado directivo respecto del futuro de la organización, en definitiva a qué se categoría se le otorga más valor si al personal que tiene cierta experiencia en el sector público o a quienes provienen del sector privado.

- En aquellos servicios en donde los concursos de alto impacto tuvieron problemas de distinta índole, la realización de procesos posteriores estuvo condicionada por la falta de credibilidad de parte de los funcionarios, ello obligó a reforzar una estrategia comunicacional para contrarrestar el prejuicio de los funcionarios. Se destaca con esta situación la importancia de considerar el efecto sobre el clima organizacional que puede provocar la realización de un concurso dependiendo de la experiencia que exista en el Servicio sobre este tipo de procesos. Resulta clave dentro del diseño el gestionar una difusión eficaz de los concursos con el propósito de minimizar las creencias negativas que pueden prevalecer en la cultura organizacional.

“Con la incorporación de nuevos 300 fiscalizadores...Ese proceso marcó bastante, por que en un inicio tuvimos bastantes dificultades, al punto que se declaró la nulidad de ese concurso y eso exacerbó el ambiente y el clima al interior...”

“El funcionario en general está pendiente de que los concursos que se arreglan, se manejan y aunque no tengan antecedentes igual lo dicen como forma de respaldarse”

“De acuerdo a lo anterior, los altos directivos o jefes de servicio al momento de tomar la decisión de iniciar un proceso concursal se ven obligados a gestionar un conjunto de variables organizacionales que le otorgan mayor complejidad al desarrollo de los mismos, como las expectativas de los funcionarios sólo por mencionar una de las más importantes.”

- **Visión de los directivos respecto del personal de la administración civil** en el focus realizado a los altos directivos se identificaron dos discursos opuestos respecto de la visión que poseen de los funcionarios públicos, por un lado, aquella mediante la cual se entienden los procesos concursales como el procedimiento que permite generar movilidad al interior de los servicios privilegiando el mérito por sobre la variable “antigüedad” versus aquella visión que asume este mecanismo como la posibilidad de incorporar de manera legítima personas externas a los propios Servicios y al sector público. Este último enfoque asume el proceso concursal como un procedimiento neutro aún cuando, en su etapa final exija un pronunciamiento de parte de la autoridad:

“nosotros buscamos profesionales con total de abstracción de los temas políticos. Está prohibido hablar de política adentro de la institución y estamos por resultado y por éxito personal e institucional”.

Ambos discursos deben satisfacer los criterios de legalidad y apego irrestricto a la normativa que regula los concursos de promoción, ingreso o de tercer nivel jerárquico así como de legitimidad tanto frente a los funcionarios públicos y ante cualquier ciudadano que decida participar de ellos.

- **Participación de las autoridades en los procesos concursales** todas las autoridades manifiestan un involucramiento en la fase de diseño de los procesos concursales del mismo modo el respeto a la autonomía del comité de selección en cuanto a su funcionamiento.

“fue un sólo concurso así que tuvimos una participación muy activa en la definición de los perfiles y luego dejamos actuar al comité libremente”

- Las autoridades identifican dos momentos en los cuales se produce su mayor participación directa, al inicio, cuando se toma la decisión de convocar al concurso y luego cuando se produce la etapa de los nombramientos, sin embargo, dependiendo de las características del Servicio y de los concursos se mencionan momentos intermedios en los que la autoridad participó directamente, ya sea, para intervenir ante una reclamación presentada a la contraloría general de la república o para declarar desierto un determinado proceso, estas situaciones indican la importancia que estos procesos revisten para las instituciones

“...por ejemplo ahora tenemos una discusión con una de las asociaciones gremiales el tema de la discusión es si repetimos la modalidad de multiconcursabilidad o grado a grado”

La declaración anterior hace referencia a el procedimiento de convocar a un concurso grado a grado o a través del denominado multigrado, donde un funcionario puede postular a mas de un grado la definición del mecanismo se asocia con costos y con el tiempo que los funcionarios deberán ser sometidos a pruebas de oposición, en consecuencia, la definición trasciende los criterios técnicos involucrado además un criterio de política y de gestión propia del ámbito de competencias del nivel directivo.

- **Respecto de la variable género** las autoridades señalan que este factor no interviene en los respectivos procesos concursales, no obstante existe el sesgo de asumir que la variable género solo está asociada con el número de mujeres presentes en un número determinado de posiciones.

“en el caso nuestro es transversal no hay un tema de genero en el Servicio no hay problemas de genero de hecho el fiscal es mujer, el jefe de producción es mujer”

6.2 Análisis de la Entrevista Grupal^k a Jefes de Unidades de Recursos Humanos

6.2.1 Problemas identificados

- **Impacto en la carga de trabajo de las Unidades de Recursos Humanos**

Uno de los temas expuestos por los participantes es el aumento en las cargas de trabajo Se asume que la carga de trabajo que involucraron los concursos no ha sido reconocida por los las respectivas instituciones tal cual se lee de una de las intervenciones:

“pero ha sido una carga de trabajo extraordinariamente alta que nos han obligado en momentos del año a avocarnos 100% sólo a realizar concursos” al mismo tiempo se indica como una variable a considerar la falta de recursos para contar con especialistas para el desarrollo de concursos: *“entonces a nosotros este sistema verdaderamente nos ha significado una carga administrativa espantosa y, no sé a futuro hasta donde... y no podemos de repente también echar mano a las empresas consultoras externas por el mismo problema de financiamiento, pero por otro tema por que a nosotros nos certifican”*

Esta situación que puede implicar una diversidad de situaciones desde la falta de presupuesto y planificación y al mismo tiempo de preparación para el desarrollo de procesos concursales.

^k Ver Pauta de Preguntas en Anexo 5

Problemas asociados a la introducción de la concursabilidad y la reforma del reglamento DS 69

- **Problema baja valoración de las unidades de recursos humanos** los encargados de recursos humanos perciben que no se valora la función que desarrollan al interior de sus instituciones ya que se asume como una temática sobre la cual todos las autoridades están facultadas para pronunciarse:

“mi opinión es que cuando se tratan temas informáticos, cuando se tratan temas operativos, se deja a los entendidos en la materia pero, cuando se trata de tema de recursos humanos toda la organización sabe y, todos son expertos y, no es así es un área para mí sensible, delicada y que requiere competencia”

Con ello se plantea además que, si bien es el comité de selección está facultada por mandato legal para el diseño y ejecución de los concursos, la unidad de recursos humanos es quien en definitiva posee las competencias para elaborar desde las bases del concurso hasta su ejecución es la unidad de recursos humanos, independientemente que este proceso sea externalizado. En casi la totalidad de los casos quien actúa como contraparte técnica es la unidad de recursos humanos.

- **Brecha existente entre las leyes orgánicas y las estructuras reales de la organización (falta de flexibilidad normativa)** este ámbito se vincula con la inadecuación de la normativa vigente respecto de la estructura real de las instituciones. Al mismo tiempo, se establece la dificultad frente a la realidad particular de algunos Servicios, por ejemplo, en el caso de aquellos servicios que poseen una composición mixta con funcionarios provenientes de escuelas matrices y civiles: “la ley en algunos casos también deja algunos vacíos a la interpretación y nosotros nos regimos por estatutos administrativos, nos pagamos por la escala de sueldos, las fuerzas armadas o sea, es un mix espantoso”. También en este tópico se menciona la relación entre las leyes de planta que definen los requisitos para los respectivos cargos y los perfiles realmente necesarios en los servicios,

“...porque en realidad en la planta los grados tan bajos que tampoco hay interés en los concursos de promoción, porque muchos conservan sus cargos de planta y están a contrata en un grado superior. Entonces, ¿que concurso de promoción vamos hacer? Entonces, la verdad que en ese sentido hay mucha restricción. Encuentro que deberíamos de cambiar también la parte de los requisitos Creo que debería haber una mayor flexibilidad, está muy restringida. Actualmente existen muchas carreras de 8 semestres, sin embargo nuestros requisitos de planta dice que los profesionales tienen que ser de 10 semestres hasta grado 14. Dime ¿que profesional va a querer estar en grado 14?”

De este modo, se plantea la tensión existente entre los marcos normativos y la realidad institucional como un factor transversal que cruza toda la gestión de recursos humanos ya que, se asocia con la arquitectura original de los servicios públicos, como los requisitos específicos solicitados para la provisión de cargos específicos.

- **Oportunidad que ha ofrecido la concursabilidad:**

La realización de concursos ha posibilitado que determinadas prácticas se estandaricen:

“Para nosotros el sistema de concursabilidad ha generado una oportunidad en términos de ir estandarizando ciertas prácticas de trabajo en el área de recursos humanos”

Por otro lado los responsables de recursos humanos reconocen el impacto de la ley en cierta limitación de la “discrecionalidad” tal cual lo señala uno de ellos:

“Lo otro que ha sido bueno para nosotros es la formación de los comités de selección. Yo creo que es una figura que ya está institucionalizada, por lo tanto, se término aquí la dedocracia que existía antes, el único problema con los comités yo diría, que siempre son los mismos miembros”.

Se debe considerar que las unidades de recursos humanos son las entidades al interior de los servicios que ejecutan los concursos y además independientemente que estos se externalicen deben asumir la responsabilidad de la gestión y en ejercicio de sus atribuciones tramitar los actos administrativos que deriven de la ejecución de un concurso, por ello en la medida que se instalan procedimientos estandarizados los funcionarios de estas unidades ven facilitada su tarea frente al resto de los funcionarios.

A mayor movilidad de parte de los funcionarios, aumentó la transparencia en los nombramientos

- **Solicitud a la DNSC:** a partir de una de las situaciones identificadas como más críticas de la gestión de la asesoría y apoyo legal o interpretativo de la normativa se presenta como el más recurrente: *“ustedes digamos tampoco tienen respuestas, nuestra fiscalía, tampoco y, la contraloría tampoco. Entonces nos obliga de repente a tirarnos a desarrollar estas cosas, en donde se manifiesta una lógica de ensayo y error.*

Desde esta perspectiva, se solicita a la DNSC mayor coordinación con la Contraloría General de la República.

6.3 Análisis de la Entrevista Grupal¹ a Representantes del Personal para los Comités de Selección para concursos de Promoción

La totalidad de los representantes del personal poseen experiencia también como dirigentes gremiales, y a excepción de dos asistentes el resto ha participado con anterioridad en los procesos concursales. Con lo anterior se dibuja el contexto en el cual, el grupo de representantes del personal entrevistado opina y evalúa la nueva normativa introducida para la realización de concursos.

- **Efecto en el Servicio y los funcionarios:** Con relación a la percepción general que poseen sobre el efecto que ha provocado en sus respectivas instituciones destaca la “frustración” que perciben los representantes en los funcionarios frente a las expectativas de una mayor movilidad en la carrera funcionaria, un elemento asociado con la sensación o percepción de frustración de los funcionarios se asocia con aquellas situaciones en la que existiendo un cargo vacante la autoridad del servicio respectivo no llama a concurso se agrega a esta situación el que en algunos casos se convoque a la elección de representantes del personal sin que existan concursos, por otro lado, se menciona como una práctica legítima que sean los gremios los que presionen para que se convoque a concurso un cargo que se encuentre vacante, ello como respuesta a la atribución de la autoridad para convocar a un concurso de manera discrecional.
- **Situación del comité de selección:** en algunos servicios los representantes del personal que poseen conocimientos sobre gestión de recursos humanos y realización de concursos ya sea por su profesión o por su experiencia en distintos procesos concursales transformándose en algunos casos, en el soporte técnico del comité, un elemento relacionado con esta situación es la rotación que experimentan

¹ Ver Pauta de Preguntas en Anexo 6

tanto directivos como los responsables de recursos humanos. Junto con destacar las capacidades y el conocimiento que pueden llegar a adquirir los representantes del personal, se desprende de su discurso que los representantes del personal se transforman en algunos servicios en una fuente de comunicación directa y masiva hacia los funcionarios, según sus intervenciones, mucho más oportuna y efectiva que la información producida oficialmente por el comité de selección (situación que debiese ser analizada con mayor detención)

Con relación a la situación de los representantes del personal en el comité de selección, ellos declaran que asumen la defensa de los funcionarios, situación que se ve reforzada por la posición que asumen los directivos como representantes de la institución, de tal modo que, en situaciones de tensión se establecen relaciones de poder al interior del comité bajo el modelo de adversarios, llegando en algunas ocasiones a utilizar determinados conceptos (dispositivos) con los cuales se fuerza a la autoridad para que adopte una posición determinada, por ejemplo, anunciando una reclamación en Contraloría General de la República o indicando que tal o cual declaración quede en acta para revisar posteriormente si se ajusta a derecho o no. Sin embargo la posición que asuman en el comité tanto los representantes del personal como los directivos –desde el punto de los representantes- dependerá del perfil y características de la autoridad.

Los representantes del personal solicitan mayor apoyo metodológico en el proceso de confección de las bases de los concursos, desde el punto de vista de algunos de los entrevistados, ya que a su modo de ver, el procedimiento mediante el cual se elaboran habitualmente las bases excluye a los representantes desde un inicio y una vez que se presentan al comité las bases ya se encuentran prácticamente confeccionadas, plantean algunos de los participantes que las bases constituyen uno de los aspectos más importantes en la realización de un concurso por que es allí cuando se comienza a determinar quienes son los que poseen mayores probabilidades de acceder a un respectivo cargo.

- **Pruebas y test:** con relación a la aplicación de test y pruebas se menciona la resistencia que existe entre funcionarios con muchos años de servicio respecto de exponerlos a la situación de rendir una evaluación psicológica dificultad de un aspecto mencionado con relación a la aplicación de pruebas y en especial respecto de los test psicológicos se señala, exponer a pruebas psicológicas a personas con 25, 27 años de experiencia, ¿qué sentido tiene?

Con relación a las pruebas de conocimiento en aquellos organismos especializados –fiscalizadores- se opina que los contenidos no distinguen los niveles de exigencia de acuerdo a las funciones ni tampoco consideran las capacitaciones de estamento que será evaluado las que pueden diferir tanto en la profundidad como en la metodología a través de la cual se implementa, por ejemplo e-learning versus formación presencial. En esa dirección se advierte el stress al que se somete a la organización y particularmente a los funcionarios cuando son concursos masivos.

- **Evaluación general del sistema:** existe una opinión general en cuando a que el nuevo sistema rigidizó los parámetros que anteriormente se concordaban con los gremios (se gana objetividad y al mismo tiempo pierden discrecionalidad tanto las autoridades como los gremios).

Se menciona que los factores evaluación del desempeño y capacitación no se miden o aplican correctamente ya que en su origen presentan ciertas distorsiones, por ejemplo una capacitación definida como pertinente que fue impartida a un grupo determinado de funcionarios.

Se evalúa como un aspecto negativo que existiendo la ley y también cargos vacantes en los servicios no se llame a concurso, generando en los funcionarios una percepción de ineficacia de la ley y de los concursos aumentando la insatisfacción con el sistema, de igual modo se menciona como una de las variables que se asocia con el no llamado a concurso la posibilidad de manejar cupos discrecionalmente a través de la contrata.

Algunos representan que la ley fue impuesta de manera inconsulta a partir de un arreglo político (ellos se sitúan fuera de este fenómeno)

También se mencionan situaciones de discriminación dependiendo del estamento de procedencia del postulante, lo que se produce cuando quienes pueden participar provienen de estamentos técnicos y postulan a cargos profesionales o fiscalizadores (esta situación ocurre en concursos públicos)

- **Modificaciones propuestas:** actualizar los requisitos presentes en las leyes de planta, en algunos casos, no darían cuenta de las necesidades y realidades de las instituciones, con el fin de acelerar y ampliar la cobertura de los cargos a concursar se sugiere que la establezca la obligatoriedad de proveer a través de concurso un cargo que esté vacante en un plazo determinado. Los representantes del personal atribuyen el retraso de la convocatoria de concursos más a una falta de decisión política de parte de la autoridad que a cualquier otra razón
- **DNSC:** Desde el punto de vista de los representantes del personal existe una imagen de la DNSC como la de una institución ante la cual se pueden representar consultas e inquietudes de los concursos en general o sobre aspectos específicos ante los cuales no tienen certeza jurídica o conocimiento de la mejor práctica para llevarlo a cabo. Al mismo tiempo se considera a la DNSC como un espacio neutral que genera confianza

Se solicita a la DNSC un proceso de inducción y capacitación sistemático para los representantes del personal, surge como idea un espacio virtual para los representantes del personal que les permita el intercambio de información al mismo tiempo se solicita que mejore la información sobre los cargos que son concursados

- **Incidencia de la variable género en los procesos concursales:** la totalidad de los representantes del personal entrevistados señalan que no existe una discriminación positiva o negativa hacia las mujeres, pero al mismo tiempo se menciona que en algunos casos no han podido participar en concursos por encontrarse con licencia por prenatal o pos natal (examinar jurídicamente si es causal de discriminación).

6.4 Conclusiones Generales

Al analizar el discurso de los distintos actores que participan en los procesos concursales se observan tensiones y posiciones que evidencian conflictos latentes entre aquellos que ejercen funciones representando a la autoridad y quienes representan a los funcionarios

Uno de los aspectos más valorados por los representantes del personal es la existencia de un procedimiento que entrega mayor objetividad y que elimina la discrecionalidad, pero al mismo tiempo se

critica la falta de flexibilidad para adecuar los procesos concursales a los intereses gremiales o las distintas realidades que poseen las instituciones públicas.

7 ANALISIS CUANTITATIVO

7.1 Análisis de las Plantas de los Servicios

7.1.1 Antigüedad de las Plantas

El 53,16% de las plantas de los Servicios, fueron definidas antes del año 1994. Los cuarenta y dos servicios cuyas normativas fijaron las plantas antes del año 1989, adecuaron éstas a los estamentos que estableció el Estatuto Administrativo, esto es: Directivos, Profesionales, Técnicos Administrativos y Auxiliares. La única excepción es el Servicio Electoral que aún mantiene su planta desde el año 1986

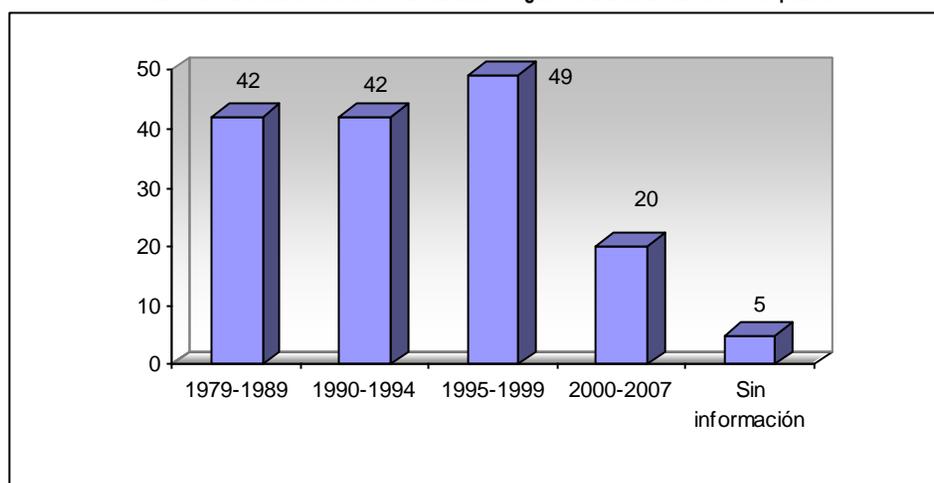
Sin perjuicio de lo anterior, existen algunos servicios en cuyas plantas aun persiste cargos como mayordomos, oficiales administrativos, y operadores (CNTV y CAMONEDA). Es particular Casa de Moneda, tiene una planta especial denominada de Supervisores que para efectos de este estudio se asimiló a la planta Técnica.

Durante el año 1995, 42 servicios fijaron nuevas plantas: 29 instituciones dependientes del Ministerio de Salud (Servicios de Salud) y los trece (13) Servicios Administrativos del Gobierno Regional. Desde el 2001 en adelante, de los 20 Servicios que fijaron sus plantas, 17 corresponde a nuevas instituciones, en tanto que sólo tres se refieren a adecuaciones de plantas.

Es importante señalar que la ley 20.209, publicada en el Diario Oficial el 30/07/2007, estableció que se fijarán **nuevas plantas de personal de los Servicios de Salud**, en lo que se determinará los grados y niveles de la Escala Única de Sueldos que se asignen a dichas plantas; el número de cargos para cada grado y planta; los requisitos generales y específicos para el ingreso y promoción de dichos cargos; sus denominaciones y los niveles jerárquicos, para efectos de la aplicación de lo dispuesto en el Título VI de la ley N° 19.882 y en el artículo 8° del Estatuto Administrativo.

Los cinco (5) servicios que no se tienen información corresponden a las Subsecretarías del Ministerio de Defensa Nacional, cuyas plantas, se dictaron mediante Decretos Leyes de carácter reservado. Sus plantas están constituidas por Empleados Civiles.

Grafico 1. Cantidad de Servicios distribuidos según su última modificación de planta



7.1.2 Sistema de Remuneraciones

Los sistemas de remuneraciones vigentes en el sector público civil centralizado y descentralizado son variados y cuentan cada uno con características especiales. Los principales esquemas salariales son los siguientes:^m

- a) Sistema de remuneraciones del personal del gobierno central regido por el Decreto Ley N° 249 de 1974, Escala Única de Sueldo (EUS).
- b) Sistema de remuneraciones del personal de las instituciones fiscalizadoras, artículo 5° del Decreto Ley N° 3.551 de 1981.
- c) Sistema de remuneraciones de las entidades acogidas al artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953 de 1977.
- d) Sistema de remuneraciones del personal del poder judicial del Decreto Ley N° 3.058 de 1979.
- e) Sistema de remuneraciones del Congreso Nacional, Ley N° 18.918 y su modificación mediante la Ley N° 19.297 de 1994.
- f) Sistema de remuneraciones de las municipalidades, artículos 23 y 24 del Decreto Ley N° 3.551 de 1981.
- g) Sistema de remuneraciones de los médicos funcionarios del sector público regidos por la Ley N° 15.076 de 1963 y Ley N° 19.664 de 2000.
- h) Sistema de remuneraciones para el personal regido por el Estatuto de los Profesionales de la Educación, Ley N° 19.070 de 1991.
- i) Sistema de remuneraciones para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, Ley N° 19.378 de 1995.

^m Fuente: Dirección de Presupuestos, Informe de Finanzas Públicas 2005

Con respecto a los servicios de la Administración Civil del Estado (Ministerios y sus Servicios dependientes) un 67% de los Servicios está regido por el DL 249/1974 (EUS). En tanto que un 7,6% de los servicios tiene el sistema de remuneraciones del personal de las instituciones fiscalizadoras. Un 2,5% de las instituciones tiene el Sistema de remuneraciones acogidas al artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953 de 1977. Las Subsecretarías del Ministerio de Defensa, tienen el sistema de Remuneraciones correspondientes a las Fuerzas Armadas (2,53%). Un 20,25%, que corresponde a los Servicios de Salud, su personal tiene el sistema de remuneraciones de acuerdo al DL 249/1979 y Ley N° 15.076 de 1963 y Ley N° 19.664 de 2000.

De acuerdo a la información contenida en el Cuadro V.3.2 del Informe de Finanzas Públicas 2005, elaborado por la Dirección de Presupuestos el promedio de remuneración bruta de los funcionarios con escala única de Sueldos es de \$441.883, en tanto que el personal que tiene escala de fiscalizadores tiene una remuneración bruta de 968.262

**Tabla 2. Rentas Brutas Promedio según Sistema de Remuneraciones
Gobierno Civil Central (1) 2003**

Sistema de Remuneraciones	Remuneración Bruta Promedio mensual (\$)
Escala Única de Sueldos	441.883
Escala Fiscalizadores	968.262
Instituciones Regidas por el DL N° 1.953	1.195.723
Administración de Justicia (2)	987.438
Promedio Gobierno Civil Central (3)	512.105

(1) Se considera dotación efectiva, es decir, personal de planta y contrata

(2) Corresponde a instituciones del Poder Judicial, Legislativo y Ministerio Público.

(3) Excluido el personal asimilado a grado, jornales ni los profesionales de la salud regidos por la Ley N° 15076 y Ley N° 19.644

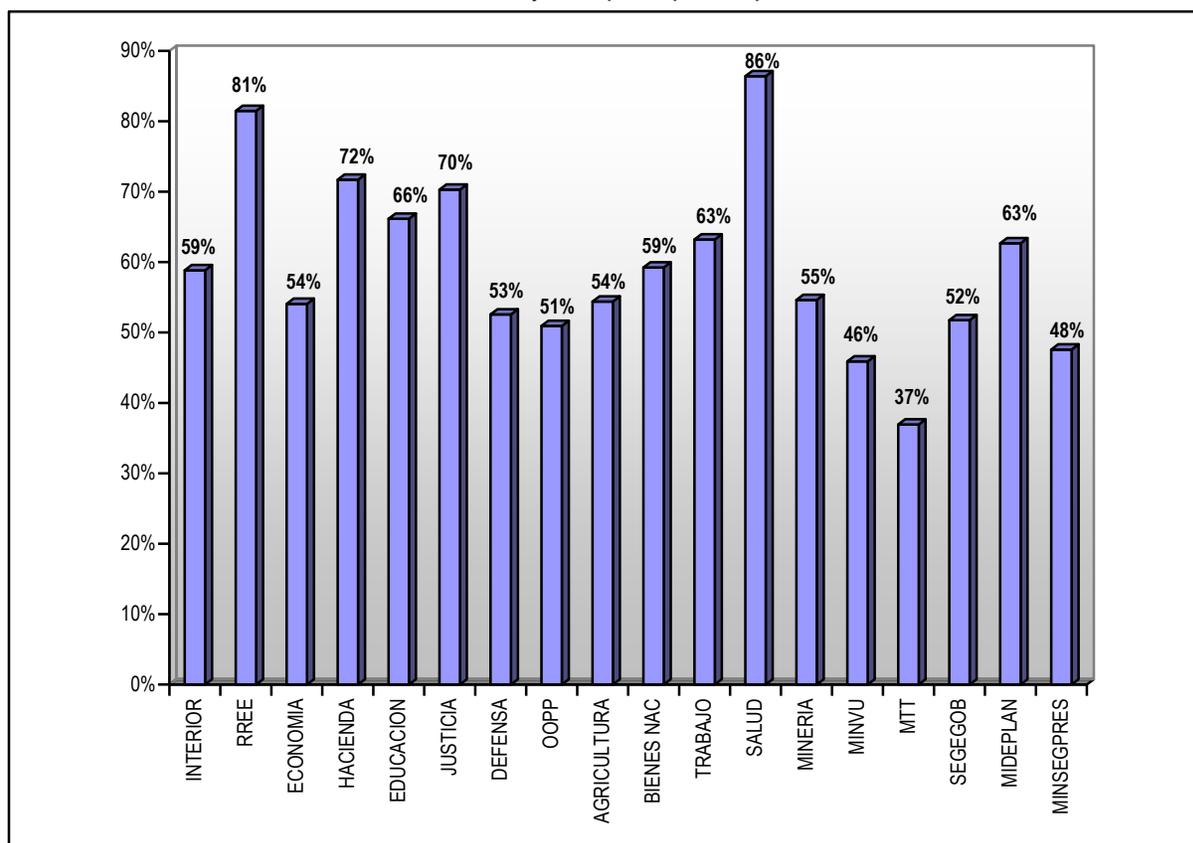
Fuente: Cuadro V.3.2 Informe de Finanzas Públicas 2005. Dirección de Presupuestos.

7.1.3 Cargos Vacantes en las Plantas

A nivel global existe un 68,23% de los cargos provistos en las plantas, es decir existen alrededor de 30495 se encuentran vacantes en 129 Servicios. El Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones es el que tiene menos cargos provistos en su planta con un 36,93%. En tanto el Ministerio de Salud, es el que tiene más cargos de su planta regularizada con un 86%.

Del total de servicios considerados (124) un 71% tienen un porcentaje de su planta provista bajo el promedio. Los servicios con menos porcentaje de su planta provista son: Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (8,97%), Comité de Inversiones Extranjeras (15,79%), Servicio Médico Legal (8,79%), Agencia Nacional de Inteligencia (27,55%), y la Fiscalía Nacional Económica (28,00%). En tanto que los servicios que tienen el porcentaje más alto de su planta provista son: Junta Nacional de Jardines Infantiles (87,26%), Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente (87,50%), Centro de Referencia de Salud de Maipú (87,50%), Servicios de Salud (87,57%) y la Secretaría y Administración General del Ministerio de Relaciones Exteriores (Subsecretaría de RREE) (93,35%).

Grafico 2. Porcentaje de las plantas previstas por Ministerio



Fuente: Informes de Balance de Gestión Integral, Leyes de Plantas de los Servicios y Links "Gobierno Transparente"

7.1.4 Concursos realizados período 2000-2007

Antes de la promulgación de la Ley del Nuevo Trato laboral y del Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, era muy frecuente la realización de concursos de ingreso en los últimos grados de las plantas, ya que todos los años se producía un ascenso por escalafón. A partir del 2004, se aprecia una baja importante en los concursos de ingreso a la planta, que se podría explicar por la no realización de concursos de promoción lo que ha impedido que haya movilidad en los estamentos de Directivos de Carrera, Profesionales, Técnicos y Fiscalizadores

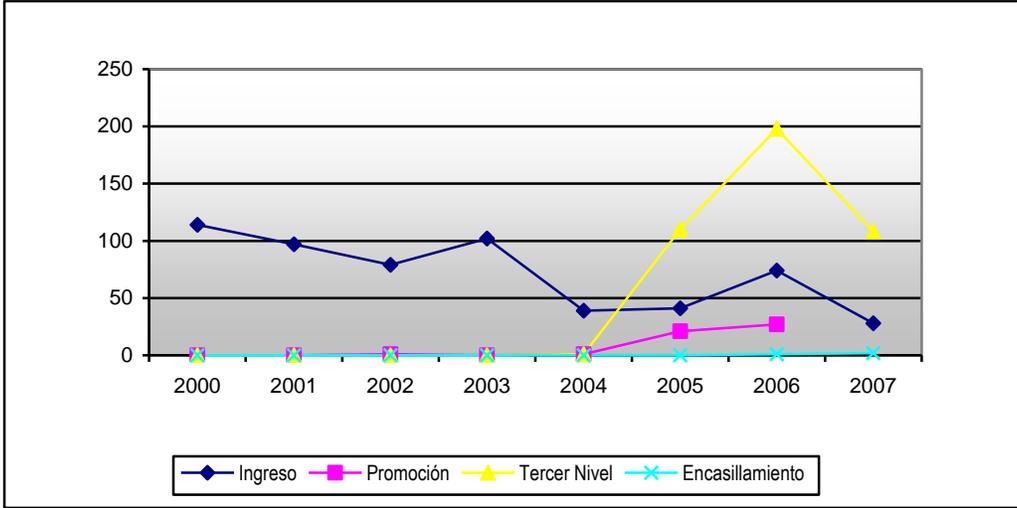
Por otro lado, a partir del 2005 se han comenzado a realizar concursos de jefe de departamento, lo que se verá en más detalle en el punto 6.4

Tabla 3. Realización de Concursos Años 2000-2007

Tipo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Total
Ingreso	114	97	79	102	39	41	74	28	574
Promoción	-	-	1	-	1	21	27		50
Tercer Nivel	-	-	-	-	1	110	198	108	417
Encasillamiento	-	-	-	-	-	-	1	2	3
Total general	114	97	80	102	41	172	298	137	1044

Fuente: Diario Oficial / Base de Datos Dirección Nacional del Servicio Civil

Grafico 3. Realización de Concursos Años 2000-2007



7.2 Concursos Públicos de Ingreso

7.2.1 Llamados a Concursos

De acuerdo al reglamento sobre concurso del Estatuto Administrativo, el **concurso público de ingreso** está destinado a seleccionar el personal idóneo para el ingreso a la carrera funcionaria en calidad de titular, y corresponde hacerlo respecto del último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores, que no hubiesen podido proveerse mediante promociones, sea a través de concursos internos o ascensos.

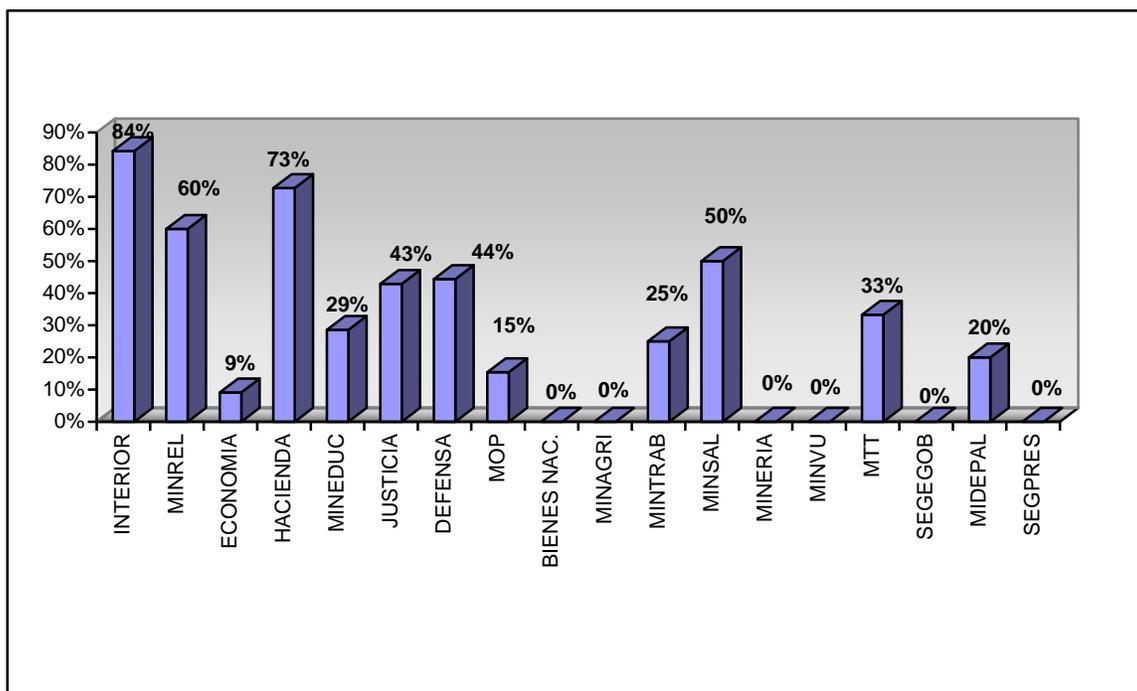
Desde la aplicación del DS N° 69, durante los años 2005 - 2007 se han realizado 143 llamados a concursos en 63 servicios, lo que corresponde a un 43,75% de los servicios que deben realizar concursos de ingreso (144). El resumen de concursos efectuados por Ministerio se presenta en la Tabla 2. (ver detalle por servicios en anexo 1)

Tabla 4. Ministerios que han realizado concursos de ingreso Año 2005- 2007

Ministerio	Servicios que debiesen Realizar concursos	Servicios que han realizado concursos	Porcentaje
Interior	19	16	84,2%
Relaciones Exteriores	5	3	60,0%
Economía, Fomento y Reconstrucción	10	1	10,0%
Hacienda	10	8	80,0%
Educación	7	2	28,6%
Justicia	7	3	42,9%
Defensa Nacional	8	4	50,0%
Obras Públicas	13	2	15,4%
Bienes Nacionales	1	0	0,0%
Agricultura	5	0	0,0%
Trabajo y Previsión Social	8	2	25,0%
Salud	34	17	50,0%
Minería	5	0	0,0%
Vivienda y Urbanismo	2	0	0,0%
Transporte y Telecomunicaciones	3	1	33,3%
Secretaría General de Gobierno	3	0	0,0%
Planificación	5	1	20,0%
Secretaría General de la Presidencia	3	0	0,0%
TOTAL	148	51	34,5%

Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil

Grafico 4. Porcentaje de Servicios por Ministerio que han realizado concursos de ingreso a la planta Año 2005 - 2007



Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil

Como puede apreciarse en el Ministerio del Interior, el 84% de sus servicios dependientes ha realizado concursos de ingreso. Esto debido a que el año 2005, se publicó la Ley 20.035, que creo cuatro (4) cargos profesionales en las plantas de los trece (13) Gobiernos Regionales. Estos cargos deben ser provistos mediante concurso públicos de ingreso, de acuerdo al artículo 14 del Estatuto Administrativoⁿ. En contrapartida, en el Ministerio de Economía sólo el 9% de sus servicios dependientes han llamado a concurso de ingreso. (Ver más detalle anexo 1).

7.2.2 Perfil de las Vacantes

En relación a los estamentos para cuya provisión han sido llamados los concursos señalados, destacan con un mayor número de cargos concursados el estamento técnico con un 28,37 % y el estamento auxiliar con un 21,92%. Por su parte, el estamento al que se ha llamado el menor número de cargos es el Directivo de Carrera, con sólo un 1,95%.

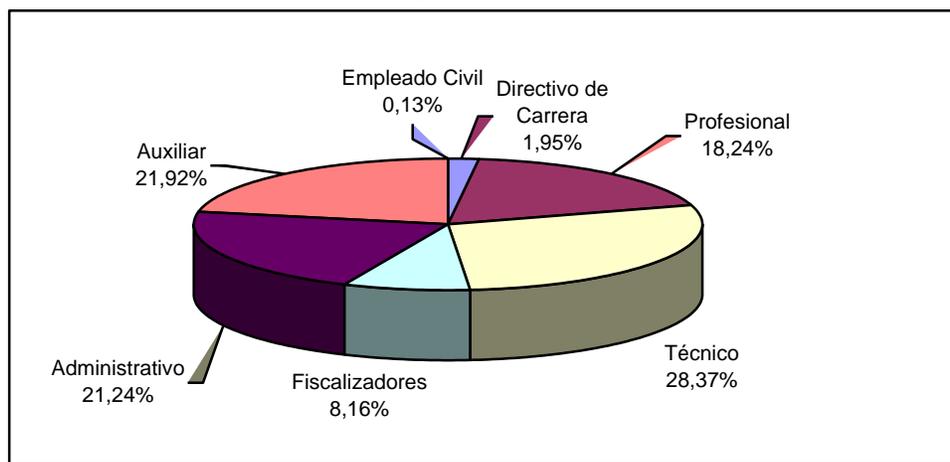
Tabla 5. Distribución de Cargos de Ingreso Concursados por Estamento.

Estamentos	Nº Vacantes concursadas
Directivos Carrera	78
Profesionales	729
Técnicos	1134
Administrativos	849
Auxiliares	876
Fiscalizadores	326
Empleados Civiles	5
Total	3997

Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil

ⁿ Artículo 14 inciso final del Estatuto Administrativo: En los casos en que se origine la creación de nuevos cargos de carrera, se fijen nueva plantas de personal que los incluyan o se autoricen reestructuraciones o fusiones que den lugar a nuevos cargos de esa naturaleza; la primera provisión de dichos empleos se hará siempre por concurso público.

Grafico 5. Distribución de cargos de ingreso concursados por estamento.



Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil

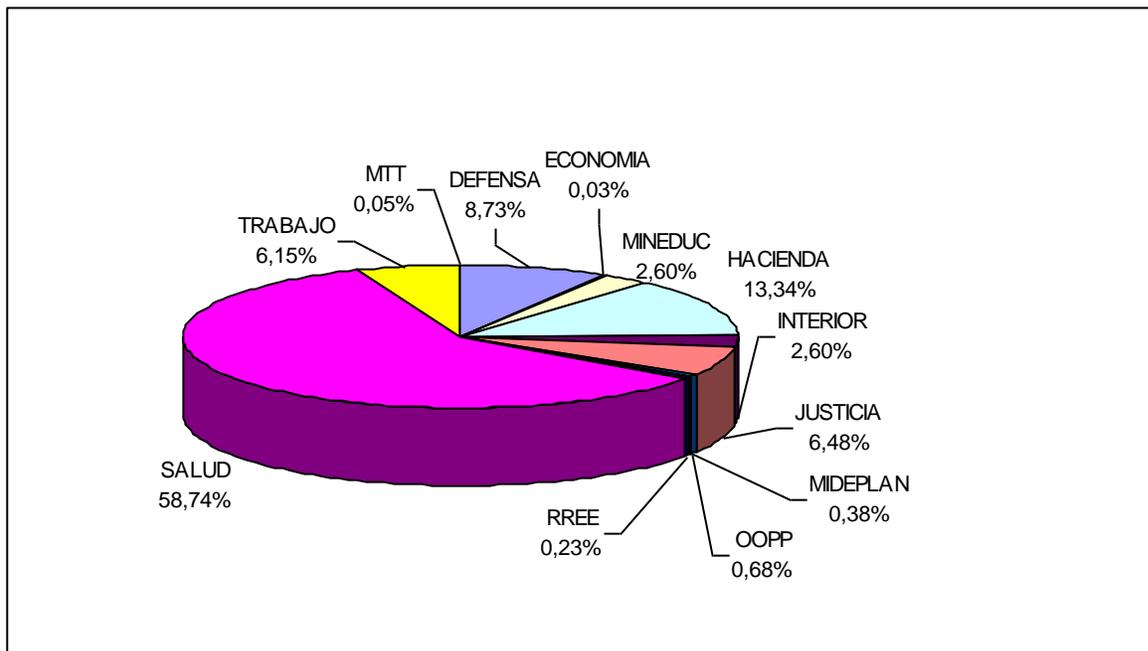
En cuanto al Nivel Jerárquico (o nivel remuneratorio), podemos señalar que un 43,17% de las vacantes de ingreso concursadas corresponde a Administrativos (grados 16 al 20) y Auxiliares (grado 16 al 28), que corresponden a un nivel remuneratorio calificado como bajo.

Tabla 6. Distribución de Cargos de Ingreso Concursados según nivel remuneratorio

ESTAMENTO	GRADO				
	1 - 3	4 - 8	9-15	16-20	21-28
DIRECTIVO	0,28% ALTO	0,10% MEDIO ALTO	1,58% MEDIO BAJO		
PROFESIONAL		3,08% MEDIO ALTO	5,68% MEDIO BAJO	9,48% BAJO	
TÉCNICO			4,45% MEDIO BAJO	23,92% BAJO	
FISCALIZADOR			8,16% MEDIO BAJO		
ADMINISTRATIVO			2,65% MEDIO BAJO	18,59% BAJO	
AUXILIAR				0,25% MEDIO BAJO	21,67% BAJO
EMPLEADO CIVIL		0,13 % MEDIO BAJO			

El Ministerio de Salud es aquel ha concursado más vacantes de ingreso con el 58,74%, donde la mayoría corresponden a Administrativos y Auxiliares de los últimos grados.

Grafico 6. Distribución de cargos de ingreso concursados por Ministerio.

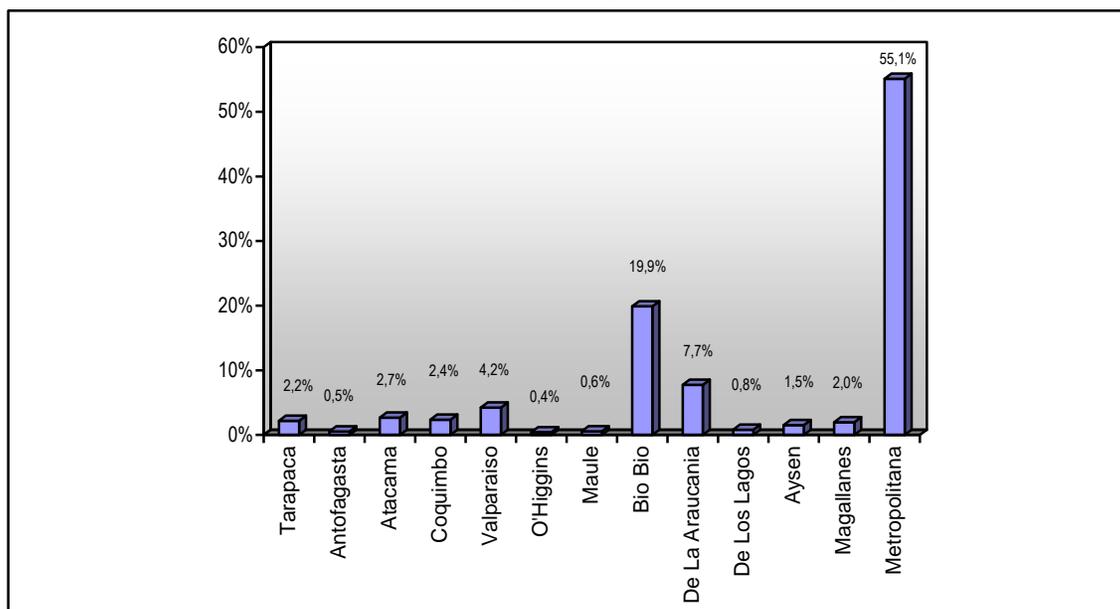


7.2.3 Distribución Geográfica

En cuanto a la distribución geográfica, el 55,1% de las vacantes fueron concursadas para la región Metropolitana.^o La sigue la región del Bío-Bío con un 19,9%.

^o Para este análisis no se considera 1156 cargos por no contar con información suficiente, que corresponden a servicios con presencia nacional que no señalaron en el aviso o en las bases la distribución regional que tendrían las vacantes: JUNJI (96), Dirección del Trabajo 244, DGAC (282), SML (159), SII (198), Aduanas(177)

Grafico 7. Distribución de cargos de ingreso concursados por Región.



7.2.4 Modalidades señaladas en el DS N° 69

7.2.4.1 Empleo a Prueba

Respecto de la utilización del sistema de empleo a prueba en los concursos de ingreso es necesario destacar que esta opción prácticamente no se ha utilizado. Efectivamente, del total de 143 llamados a concursos de ingreso, el empleo a prueba se ha utilizado sólo en ocho (8) concursos, lo que representa apenas el 5,59%. Siete (7) de estos llamados, definieron el periodo de empleo a prueba de seis (6) meses, en tanto que uno (1), lo definió que durara cinco (5) meses.

7.2.4.2 Listados de postulantes elegibles

En cuanto a la modalidad de listados de postulantes elegibles, ésta se utilizó en siete (7) llamados a concurso (4,89%). Dos de ellos, estableció un plazo de tres (3) meses de duración de la lista y cuatro (4) procesos definieron que durara doce (12) meses. Sólo un llamado a concurso fijó su listado de postulantes elegible durara seis (6) meses.

7.2.5 Estado de los Concursos

El Estado de los concursos de ingreso, se muestra a continuación por Ministerio. Como se observa el 19,58% de los llamados a concurso fue dejado sin efecto, por causas reglamentarias o normativas, situación que se produjo con mayor frecuencia en los Gobiernos Regionales dependientes del Ministerio del Interior.

Tabla 7. Estado de los llamados a concursos de Ingreso por Ministerio

Estado del llamado a concurso	Defensa Nacional	Economía	Educación	Hacienda	Interior	Justicia	Obras Públicas	Planificación	Relaciones Exteriores	Salud	Trabajo	Transporte y Telecomunicaciones	Total
Declarado desierto				1	4								5
Dejado sin efecto	2		1	2	19	1		1	1			1	28
En trámite de toma de razón				3	5					2			10
Tomado de Razón	10	1	1	9	33	7	3	1	2	22	3		90
Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto	1			2		2			1	2			8
TOTAL	13	1	2	17	61	10	3	2	4	26	3	1	143

7.3 Concursos de Promoción

7.3.1 Llamados a Concursos

El artículo 1, letra b) del Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, define el concurso de promoción interna como aquel “aplicable a la provisión de las vacantes que se produzcan en las plantas de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos o en las equivalentes a éstas y que no correspondan al último grado del respectivo estamento o planta”

Para el análisis de los concursos de promoción, se incorporaron los Servicios de Salud, la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud y el Instituto de Salud Pública que se rigen por una normativa especial en materia de concursos de promoción, definida en la ley de Autoridad Sanitaria 19.937^p. Asimismo se incluyó en el análisis la Dirección de Presupuestos^q, el Servicio Nacional de Aduanas^r y la Dirección del Trabajo^s que también se regulan por normativas especiales en materia de promoción interna.

Durante el período Enero 2005 y Junio de 2007, se han efectuado 48 llamados a concursos de promoción en 45 Servicios. Es decir solo un 31,7% de los servicios que deben hacer concursos de promoción lo han realizado.

^pLey 19.937 Art 81.

^q Decreto 370/ 2005 Ministerio de Hacienda publicado en el Diario Oficial el 08/06/2006

^r Decreto 265/2004. Ministerio de Hacienda publicado en el Diario Oficial el 06/05/2004.

^s Artículo 7 de la Ley 19.994

Tabla 8. Servicios por Ministerio que han realizado concursos de promoción

Ministerio	Servicios que deben realizar concursos de promoción	Servicio que han realizado concurso	Porcentaje de Servicios que han realizado concursos	Vacantes Concursadas
Interior	19	4	21,0%	10
Relaciones Exteriores	5	1	20,0%	2
Economía, Fomento y Reconstrucción	10	2	20,0%	6
Hacienda	10	3	30,0%	159
Educación	6	3	50,0%	679
Justicia	7	1	14,3%	90
Defensa Nacional	4	3	75,0%	208
Obras Públicas	13	5	38,5%	14
Bienes Nacionales	1	0	0%	0
Agricultura	5	1	20,0%	48
Trabajo y Previsión Social	7	2	28,6%	70
Salud	34	16	47,1%	452
Minería	5	2	40,0%	3
Vivienda y Urbanismo	2	0	0,0%	0
Transporte y Telecomunicaciones	3	0	0,0%	0
Secretaría General de Gobierno	3	0	0,0%	0
Planificación	5	2	40,0%	10
Secretaría General de la Presidencia	3	0	0,0%	0
TOTAL	142	45	31,7%	1751

Fuente: DNSC. Subdirección de Desarrollo de Personas

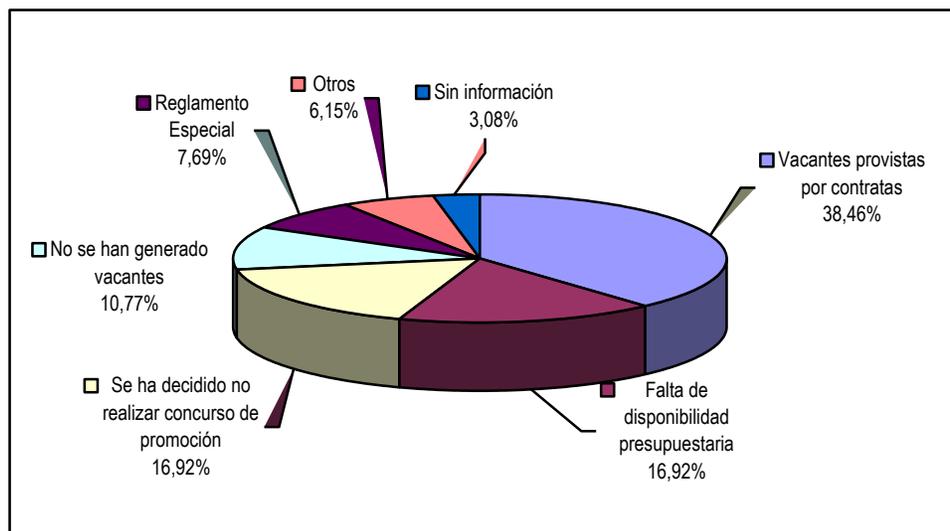
Respecto de las causas señaladas por los servicios, que justificarían la no realización de concursos de promoción, un 38,46% argumenta que, especialmente en las Plantas Profesional y Técnica, los grados no son atractivos y no guardan relación con la función que se asigna, por lo que se ha optado por proveer los cargos vía contrata. Similar situación sucede con la planta Directiva cuyos últimos grados pueden ser atractivos a personal de la planta administrativa, pero se indica que éstos no reúnen las competencias que el ejercicio del cargo exige. Lo anterior produce dos efectos: por una parte se consumen los recursos presupuestarios que permitirían efectuar los procesos de promoción, y por otra, se genera una estructura de dotación que va a dificultar posteriormente el llamado a concursos de ingreso a la planta.

En tanto un 16,92% de los servicios indican que la situación es producto de falta de disponibilidad presupuestaria o por se ha decidido no llamar a concurso de promoción

Desafortunadamente, no se dispone de la información de todos los servicios y algunos de éstos tienen bastante relevancia, dado el tamaño de sus dotaciones. Sin embargo, puede inferirse que esta herramienta en la mayoría de los servicios se usa de manera limitada.

De la información obtenida a partir de la encuesta realizada durante octubre del 2006, un elemento que destaca está dado porque el 41% de los servicios que contestaron la encuesta no eligieron representantes de personal para integrar los Comités de Selección, para los concursos de promoción. Esto puede tener lecturas diversas, que transitan desde una política de no hacer uso de este instrumento en forma implícita o explícita, o bien que ante la imposibilidad financiera de llevar adelante este tipo de concursos se opta por no abrir expectativas al respecto que no pueden ser cumplidas. En forma coherente a lo indicado en el párrafo anterior, sólo el 42.6 % de los servicios que informaron que tienen los representantes elegidos, han llevado a cabo promociones del personal de acuerdo a la normativa del D.S. 69.

Grafico 8. Razones por las cuales los servicios no han realizado concurso de promoción



7.3.2 Perfil de las Vacantes

En relación a los estamentos para cuya provisión han sido llamados los concursos señalados, destacan con un mayor número de cargos concursados el estamento profesional con un 61,58% y el estamento técnico con un 24,29%. Por su parte, el estamento al que se ha llamado el menor número de cargos es el Directivo de Carrera, con sólo un 6,04%.

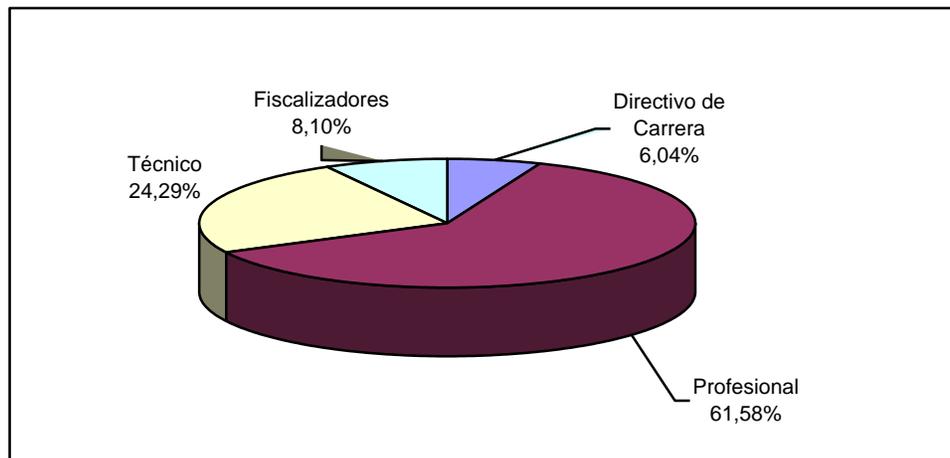
Tabla 9. Distribución de Cargos de Promoción Concursados por Estamento.

Estamentos	Nº Vacantes concursadas
Directivos Carrera	85
Profesionales	865
Técnicos	342
Fiscalizadores	114
Sin información [†]	345
Total	1751

Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil

[†] Existen 345 cargos concursados que no se tiene claridad de la acerca de la clasificación por estamento y corresponden a: Servicio de Salud Coquimbo (35), Servicio de Salud Aconcagua (29), Gendarmería de Chile(90), Servicio de Salud Metropolitano Sur (96), Servicio de Salud Metropolitano SurOriente (42), Servicio de Salud Metropolitano Oriente (53)

Grafico 9. Distribución de cargos de promoción concursados por estamento.



Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil

En cuanto al Nivel Jerárquico (o nivel remuneratorio), podemos señalar que un 42,7% de las vacantes de promoción concursadas corresponde a Profesionales del grado 9 al 15 y un 15,4% a Técnicos del grado 16 al 20, siendo éste último considerado un nivel remuneratorio calificado como medio bajo.

Tabla 10. Distribución de Cargos de Ingreso Concursados según nivel remuneratorio

ESTAMENTO	GRADO			
	1 - 3	4 - 8	9-15	16-20
DIRECTIVO	0,1% ALTO	0,9% MEDIO ALTO	5,5% MEDIO BAJO	
PROFESIONAL		15,2% MEDIO ALTO	42,7% MEDIO BAJO	2,1% BAJO
TÉCNICO			15,4% MEDIO BAJO	10,2% BAJO
FISCALIZADOR			7,8% MEDIO BAJO	

7.3.3 Modalidad de Multiconcursabilidad

De acuerdo al Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, en su artículo 44, establece que el procedimiento especial de multiconcursabilidad es aquél que se utiliza para proveer tanto las vacantes que originan el concurso, como las que se deriven de la provisión de aquéllas. De los 48 llamados a concursos de promoción efectuados sólo 6, que corresponde a 12,5%, ha utilizado esta modalidad. Es importante señalar en este punto que todos los servicios de Salud por normativa deben utilizar este procedimiento.

7.3.4 Estado de los Concursos

El Estado de los concursos de promoción, se muestra a continuación por Ministerio. Como se observa en la Tabla 9, el 81,25% de los llamados a concurso fue tomado de razón por la CGR.

Tabla 11. Estado de los concursos de Promoción por Ministerio

Estado del llamado a concurso	Agricultura	Defensa Nacional	Economía	Educación	Hacienda	Interior	Justicia	Minería	Obras Públicas	Planificación	Relaciones Exteriores	Salud	Trabajo	Total
Dejado sin efecto			1						1	1				3
En proceso			1											1
En trámite de toma de razón							1					2		3
Tomado de Razón	1	3		2	4	4		2	4	1	1	14	3	39
Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto				1								1		2
TOTAL	1	3	2	3	4	4	1	2	5	2	1	17	3	48

Fuente: DNSC. Subdirección de Desarrollo de Personas

7.4 Concursos de Jefe de Departamento y niveles de jefaturas jerárquicas equivalentes:

7.4.1 Llamados a Concursos

El artículo 1, letra c) del Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, define el concurso jefes de departamento de la siguiente forma:

1. **Concursos para provisión de cargos de jefes de departamento y niveles de jefaturas jerárquicas equivalentes:** corresponden a los cargos definidos en el artículo 7° bis del Estatuto, a cuya provisión podrán postular los funcionarios de planta de los ministerios y servicios públicos regidos por el Estatuto Administrativo y aquellos a contrata que tengan, previo al concurso, 3 años de desempeño mínimo en esa calidad.
2. **Concurso público para provisión de cargos de jefes de departamento y niveles de jefaturas jerárquicas equivalentes:** procederá cuando no haya postulantes idóneos al interior de los ministerios y servicios afectos al Estatuto, una vez realizado el concurso a que se refiere el literal anterior. Podrán participar todas las personas que cumplan con los requisitos requeridos.

Durante el período Enero 2005 y Junio de 2007, se han efectuado 416 llamados a concursos de tercer nivel jerárquico en 72 Servicios. Es decir un 57,14% de los servicios que deben hacer concursos de jefe de departamento lo han realizado.

Tabla 12. Servicios por Ministerio que han realizado concursos de jefe de departamento

Ministerio	Servicios que deben realizar concursos de Tercer Nivel	Servicio que han realizado concurso	Porcentaje de Servicios que han realizado concursos
Interior	17	10	58,82%
Relaciones Exteriores	5	1	20,00%
Economía, Fomento y Reconstrucción	9	6	66,67%
Hacienda	8	8	100,00%
Educación	5	4	80,00%
Justicia	6	3	50,00%
Defensa Nacional	3	3	100,00%
Obras Públicas	11	4	36,36%
Bienes Nacionales	1	1	100,00%
Agricultura	5	4	80,00%
Trabajo y Previsión Social	6	2	33,33%
Salud	35	14	40,00%
Minería	4	3	75,00%
Vivienda y Urbanismo	2	2	100,00%
Transporte y Telecomunicaciones	2	2	100,00%
Secretaría General de Gobierno	2	1	50,00%
Planificación	4	4	100,00%
Secretaría General de la Presidencia	1	0	0,00%
TOTAL	126	72	57,14%

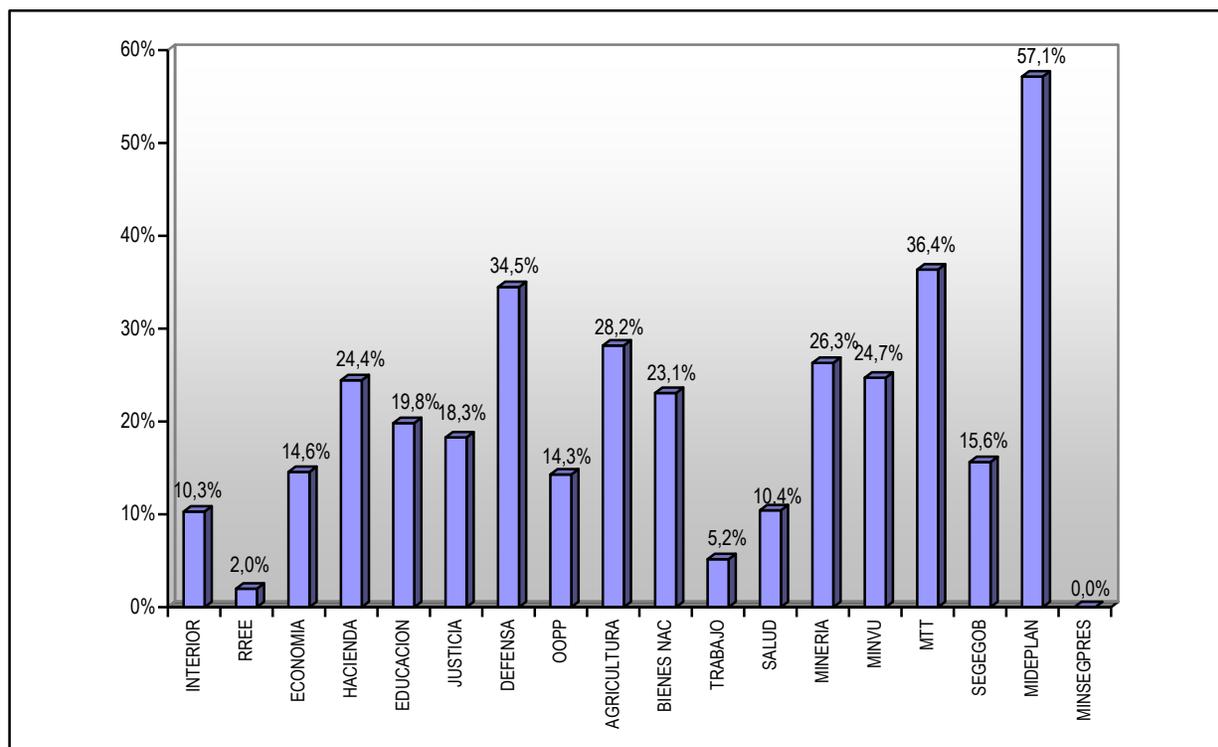
Fuente: DNSC. Subdirección de Desarrollo de Personas

En estos 416 llamados a concursos, se han concursado 334 vacantes del total de 1791 cargos definidos como de Jefe de Departamento. En otras palabras un 18,64% de los cargos de Jefe de Departamento se han provisto mediante concurso de acuerdo al artículo 8° del Estatuto Administrativo. El ministerio de Planificación es el que proporcionalmente ha provisto más cargos de Jefe de Departamento mediante concurso, le sigue el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones con un 36,36%.

Tabla 13. Llamados a concursos y vacantes de Jefe de Departamento concursadas por Ministerio

Ministerio	Vacantes concursadas (1)	Cargos de Tercer Nivel Definidos por los DFL (2)	Porcentaje de Cobertura (1)/(2)
Interior	28	272	10,29%
Relaciones Exteriores	1	50	2,00%
Economía, Fomento y Reconstrucción	15	103	14,56%
Hacienda	55	225	24,44%
Educación	23	116	18,29%
Justicia	15	82	19,51%
Defensa Nacional	20	58	34,48%
Obras Públicas	7	49	14,29%
Bienes Nacionales	3	13	23,08%
Agricultura	31	110	28,18%
Trabajo y Previsión Social	3	58	5,17%
Salud	34	326	10,43%
Minería	5	19	26,32%
Vivienda y Urbanismo	44	178	24,72%
Transporte y Telecomunicaciones	8	22	36,36%
Secretaría General de Gobierno	5	32	15,63%
Planificación	37	63	58,73%
Secretaría General de la Presidencia	0	15	0,00%
TOTAL	334	1791	18,64%

Grafico 10. Porcentaje de cargos de Jefe de Departamento concursados por Ministerio



Fuente: DNSC. Subdirección de Desarrollo de Personas

Tabla 14. Servicios que más vacantes de Jefe de Departamento han concursado

Servicio	Vacantes concursadas
Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo	41
Servicio de Impuestos Internos	28
Servicio Agrícola y Ganadero	26
Subsecretaría de Educación	15
Dirección General de Aeronáutica Civil	14
Subsecretaría de Planificación	15
Instituto Nacional de la Juventud	12
Servicio Nacional de Aduanas	11
Defensoría Penal Pública	9

Fuente: DNSC. Subdirección de Desarrollo de Personas

7.4.2 Perfil de las Vacantes

En cuanto al perfil de los cargos de tercer nivel podemos señalar que el 41,02% de los cargos concursados corresponden a cargos propios de la gestión de la institución. Le siguen los cargos del área de Administración y Finanzas con un 18,56% y jefaturas de Oficina con un 11,98%.

Tabla 15. Distribución de Cargos de Tercer Nivel Concursados según función a desempeñar.

Áreas de Función a desempeñar	Cantidad	Porcentaje
Institucional	137	41,02%
Jefe de Oficinas	40	11,98%
Administración / Finanzas	62	18,56%
RRHH y áreas relacionadas	34	10,18%
Informática	8	2,40%
Auditoría interna	12	3,59%
Estudios	6	1,80%
Planificación /Control de Gestión	14	4,19%
Jurídico	16	4,79%
Comunicaciones	5	1,50%
Total	334	100%

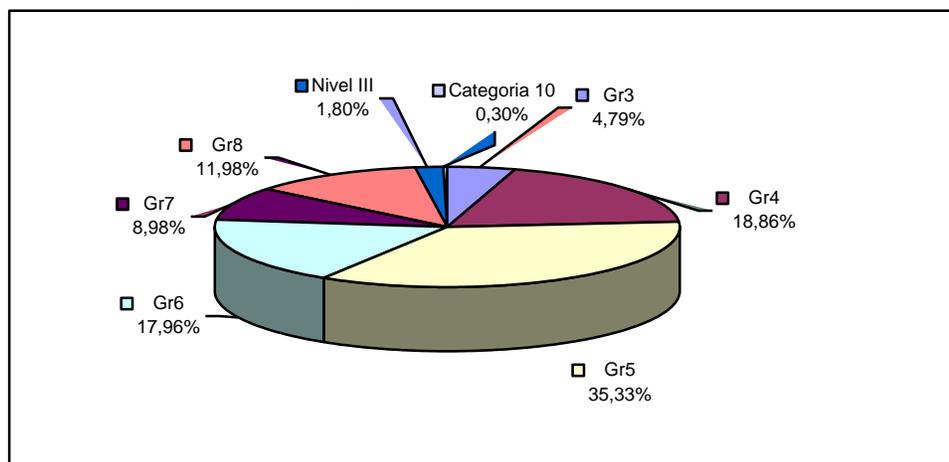
Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil

En cuanto al Nivel Jerárquico el 35,33% de los cargos de jefe de departamento concursados corresponden al Grado 5 y un 18,86% al Grado 4.

Tabla 16. Distribución de Cargos de Tercer Nivel concursados según nivel remuneratorio

Grado	Cantidad	Porcentaje
Jefe de Departamento Gr3	16	4,79%
Jefe de Departamento Gr4	63	18,86%
Jefe de Departamento Gr5	118	35,33%
Jefe de Departamento Gr6	60	17,96%
Jefe de Departamento Gr7	30	8,98%
Jefe de Departamento Gr8	40	11,98%
Jefe de Departamento Nivel III	6	1,80%
Jefe de Departamento Categoría 10	1	0,30%
Total	334	100%

Gráfico 11. Distribución de cargos de tercer nivel concursados por nivel remuneratorio.



Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil

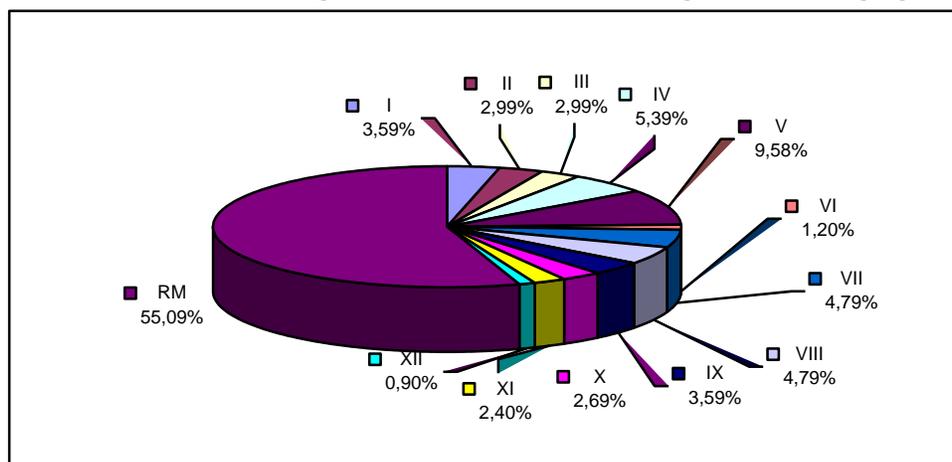
7.4.3 Distribución Geográfica

El 55,09% de las vacantes de Jefe de Departamento, corresponden a cargos a ser provistos en la Región Metropolitana, le siguen la Región de Valparaíso con 9,58% y la Región de Coquimbo con un 5,39%

Tabla 17. Distribución de Cargos de Tercer Nivel concursados según distribución geográfica

Región	Cantidad	Porcentaje
Región de Tarapacá	12	3,59%
Región de Antofagasta	10	2,99%
Región de Atacama	10	2,99%
Región de Coquimbo	18	5,39%
Región de Valparaíso	32	9,58%
Región del Lib. B. O'Higgins	4	1,20%
Región del Maule	16	4,79%
Región del Bio Bio	16	4,79%
Región de la Araucanía	12	3,59%
Región de Los Lagos	9	2,69%
Región de Aysen del Gral. C. Ibbáñez del Campo	8	2,40%
Región de Magallanes y Antártica Chilena	3	0,90%
Región Metropolitana	184	55,09%
Total	334	100%

Grafico 12. Distribución de cargos de tercer nivel concursados según distribución geográfica.



7.4.4 Estado de los Concursos

El Estado de los concursos de Jefe de Departamento se muestra en la tabla 15. Al respecto podemos señalar que un 26% de las vacantes concursadas han sido declaradas desiertas, vale decir, que dichos cargos han tenido que ser concursados nuevamente a través de una convocatoria pública. La situación anteriormente descrita permitió que algunos jefes de departamento que fueron nombrados bajo la modalidad de exclusiva confianza, en el marco de la legislación anterior, hayan permanecido en sus cargos, después de participar en los concursos públicos, esto antes de la publicación del Dictamen de la Contraloría general de la República N° 11.183 del 13-03-2007

Dada la reciente aplicación de la normativa, y consiguientemente la baja experiencia de los servicios en esta materia, el 10,02% de los concursos ha sido dejado sin efecto, por causa legal o reglamentaria, por sugerencia de la DNSC.

Tabla 17. Estado de las vacantes de Jefe de Departamento por Ministerio

Estado del llamado a concurso	Agricultura	Bienes Nacionales	Defensa Nacional	Economía	Educación	Hacienda	Interior	Justicia	Minería	Obras Públicas	Planificación	Relaciones Exteriores	Salud	Secretaría General de Gobierno	Trabajo	Transporte y Telecomunicaciones	Vivienda y Urbanismo	Total	
Declarado Desierto	17			4	9	9	12	5		2	28		23	2	1		7	6	125
Dejado sin efecto	4		1			4	8	5			8		10	5	1			1	47
En trámite de toma de razón	6		9	2		4	2		1	1	3		3				1	2	34
Tomado de Razón	23	3	11	13	18	49	20	12	4	5	34	1	21		1		7	41	263
TOTAL	50	3	21	19	27	66	42	22	5	8	73	1	57	7	3	15	50	469	

Fuente: DNSC. Subdirección de Desarrollo de Personas

7.5 Concursos de Encasillamiento

7.5.1 Llamados a Concursos

El artículo 1, letra d) del Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, define el concurso de encasillamiento como sigue:

“Procede, salvo disposición en contrario, cuando se fije o modifiquen las plantas, respecto de los cargos que queden vacantes de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos, o en las equivalentes a éstas, una vez encasillados los funcionarios de las plantas antes indicadas, conforme las normas que establece la letra a) del artículo 13 bis del estatuto.

En este concurso podrán participar el personal de planta y aquellos a contrata que tengan 5 años de desempeño mínimo en esa calidad, anteriores al encasillamiento, en el ministerio o servicio que haya modificado sus plantas y que cumplan con los requisitos establecidos.

Durante el período Enero 2005 y Junio de 2007, ha sido tres servicios que han modificado sus leyes de plantas ha saber: Dirección General de Aeronáutica Civil, Servicio Médico Legal, Subsecretaría de Educación.

Tabla 18. Servicios por Ministerio que han realizado concursos de encasillamiento

Ministerio	Servicios	Normativa que fija nueva planta	Fecha realización del concurso
Defensa	Dirección General de Aeronáutica Civil	Decreto 162/2005. Ministerio de Defensa. DO 10/4/2006.	2006
Educación	Subsecretaría de Educación	DFL 4/2006. Ministerio de Educación. DO 05/09/2006	2007
Justicia	Servicio Médico Legal	DFL 1/2006. Justicia. DO 11/5/2006	2007

Fuente: DNSC. Subdirección de Desarrollo de Personas

Por ahora se cuenta con la información de los llamados a concursos, de los estamentos profesionales y técnicos, de la Dirección de Aeronáutica Civil y la Subsecretaría de Educación, dónde en total se han concursado 950 vacantes

Tabla 19. Llamados a concursos y vacantes de Jefe de Departamento concursadas por Ministerio

Servicio	Planta	Grado	N° Cargos concursados	
Dirección General de Aeronáutica Civil	Profesional	3	3	
		4	10	
		5	11	
		6	8	
		7	4	
		8	3	
	Técnico	9	2	
		7	15	
		8	27	
		9	31	
		10	23	
		11	5	
Subsecretaría de Educación	Profesional	12	6	
		4	15	
		5	16	
		6	30	
		7	20	
		8	72	
		9	40	
		10	68	
		11	173	
		12	227	
		13	6	
		14	26	
		Técnico	9	12
			10	4
11	10			
12	16			
13	12			
14	11			
Servicio Médico Legal	Sin información	15	14	
		16	20	
		17	10	
		TOTAL		950

7.5.2 Perfil de las Vacantes

En cuanto al perfil de los cargos de encasillamientos concursados podemos señalar que el 77,26% corresponden al estamento profesional y 22,74% al estamento técnico.

Tabla 20. Distribución de Vacantes de Encasillamiento Concurados.

Estamento	Cantidad	Porcentaje
Profesional	734	77,26%
Técnico	216	22,74%
Total	950	100%

Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil

En cuanto al Nivel Jerárquico (o nivel remuneratorio), podemos señalar que un 57,05% de las vacantes de encasillamiento concursadas corresponde a Profesionales del grado 9 al 15 seguido por el 20,21% de profesionales en los grados del 4 al 8.

Tabla 6. Distribución de Cargos de Encasillamiento Concuradas según nivel remuneratorio

ESTAMENTO	GRADO 4 - 8	GRADO 9-15	GRADO16-20
PROFESIONAL	20,21% MEDIO ALTO	57,05% MEDIO BAJO	
TÉCNICO	4,42% MEDIO ALTO	15,16% MEDIO BAJO	3,16% BAJO

8 CONCLUSIONES

8.1 Aspectos generales

El primer elemento que puede concluirse a la luz de los resultados del estudio, es que el sistema de concursabilidad ha enfrentado, desde su reforma, una implementación paulatina y creciente en los servicios públicos, con lo que se valida el mecanismo de provisión de cargos basado en los principios del mérito, la idoneidad y transparencia. Las consultas por diversos medios (electrónicos, telefónicos, presenciales) y las solicitudes de asesoría en materia de concurso, han ido en progresivo aumento. Vinculado a lo anterior, existe una creciente valoración del procedimiento de concursos como mecanismo que minimiza las posibilidades de discrecionalidad, y que mejora la objetividad, transparencia, meritocracia y no discriminación.

Indudablemente el sistema ha mejorado el acceso a la información a los potenciales postulantes, y ha aumentado la transparencia del proceso, mediante la difusión de las bases concursales y los resultados del concurso.

Otro aspecto que se ve fortalecido con el sistema es la extensión de la carrera funcionaria hasta el Tercer Nivel Jerárquico. En efecto, el sistema ha permitido que funcionarios y funcionarias que han desarrollado carrera en el sector público, llegando a los grados superiores de sus respectivos estamentos, puedan optar a nuevas proyecciones y desafíos laborales.

Vinculado con lo anterior, uno de los elementos más valorados del sistema por los representantes del personal, es la existencia de un procedimiento que entrega mayor objetividad y elimina la discrecionalidad, aunque al mismo tiempo se critica la falta de flexibilidad para adecuar los procesos concursales a los intereses gremiales o las distintas realidades que poseen las instituciones públicas.

Un elemento que ha constituido una traba para la implementación del sistema, dice relación con que aún no se contemplan en los presupuestos institucionales recursos para la realización de concursos, especialmente en lo referido a la contratación de asesorías externas especializadas. Junto a lo anterior, se argumenta que buena parte de los cargos susceptibles de ser concursados se encuentran provistos a través de contrata, lo que a su vez encierra elementos de una discusión más de fondo vinculada a la relación entre plantas y contrata en la administración pública, tema que no es parte del presente estudio.

Por otra parte, ha resultado crítico en relación al sistema la inexistencia de plazos perentorios para proveer en propiedad un cargo determinado. En efecto, es facultad del jefe de servicio convocar o no a concurso. En tal sentido, surge como una propuesta interesante de analizar el establecimiento de la obligatoriedad a los Jefes de Servicios de contar sólo con el 10% de los cargos de promoción vacantes.

Las unidades de recursos humanos son las entidades al interior de los servicios que ejecutan los concursos, e independientemente que estos se externalicen, deben asumir la responsabilidad de la gestión y -en ejercicio de sus atribuciones- tramitar los actos administrativos que deriven de la ejecución de un concurso. Por ello, en la medida que se instalan procedimientos estandarizados los funcionarios de estas unidades ven facilitada su tarea frente al resto de los funcionarios. Sin embargo, y tal como se ha señalado, persisten aún dificultades técnicas para desarrollar los procesos de concurso. Lo anterior toma particular relevancia si se considera que la concursabilidad es parte del subsistema de recursos humanos Ciclo de

Vida Laboral. Y, como tal, se relaciona con otros subsistemas, tales como Capacitación y Formación, y Gestión del Desempeño. Desde esta perspectiva, las deficiencias técnicas en alguno de estos subsistemas impactan en el conjunto de la gestión de personas en la institución.

8.2 Sobre la aplicación del reglamento

Si bien los servicios en general han comenzado a implementar el sistema de concursabilidad, aún muchos de ellos optan por la modalidad de contrata o no han desarrollado concursos debido a restricción presupuestaria, lo que ha significado frenar la carrera funcionaria.

Lo anterior resulta particularmente evidente en materia de promoción, a la luz de los antecedentes cuantitativos presentados en el estudio. Complementa este juicio la percepción general que manifiestan los representantes de los funcionarios ante los Comités de Selección sobre el efecto que ha tenido en sus respectivas instituciones la concursabilidad, ya que señalan la “frustración” de los funcionarios frente a las expectativas de una mayor movilidad en la carrera funcionaria. Esto ha sucedido por que aún existiendo cargos vacantes no se realizan los concursos de promoción, ya que es atribución de la autoridad convocar a un concurso de manera discrecional.

Se aprecia una descontextualización de la normativa vigente respecto de la estructura real de las instituciones. En este sentido, se plantea la tensión existente entre los marcos normativos y la realidad institucional como un factor transversal que cruza toda la gestión de recursos humanos, ya que se asocia con la arquitectura original de los servicios públicos, como los requisitos específicos solicitados para la provisión de cargos determinados.

Particularmente difícil ha resultado que los funcionarios validen el sistema en materia de concursos de promoción. Persisten desconfianzas y disconformidades, y una constante comparación con el sistema antiguo de ascenso mediante escalafón.

Una de las dificultades en la aplicación del sistema se refiere a los plazos excesivamente largos de los concursos, lo que podría afectar la gestión institucional. Lo anterior puede verse potenciado al no existir un plazo determinado para que la autoridad facultada para realizar un nombramiento defina el candidato seleccionado de entre la nómina de postulantes elegibles preparada por el Comité de Selección. Existen registros de varios concursos que, concluida la labor del Comité de Selección, han visto postergado por meses el nombramiento del candidato elegido por parte de la autoridad competente, con las consiguientes consecuencias que ello puede implicar: postulantes frustrados ante la tardanza, postulantes elegibles que optan por otras alternativas laborales, críticas hacia el sistema de concursabilidad por plazos excesivos, entre otros.

Por otro lado, no obstante los avances en la implementación del sistema, persiste desconocimiento en materia de concursabilidad en algunos servicios públicos. A pesar de los esfuerzos de esta Dirección Nacional por difundir los aspectos más importantes del DS N° 69, y la constante asesoría que presta a los Servicios, se ha detectado que alrededor de un 12% de los llamados a concursos ha presentado vicios de legalidad, lo que se ha implicado la no tramitación de los nombramientos por parte de la Contraloría

General de la República. Estos “intentos fallidos” merman la confianza en el sistema por parte de los ciudadanos, al tiempo que eleva los costos de los procesos que desarrollan las instituciones.

Un aspecto que evidencia las aún persistentes deficiencias técnicas en el dominio de los procesos concursales, es lo que ocurre frecuentemente con la asignación de puntajes en los Factores de Selección. Al asignar puntaje arbitrario a los factores, no se está cumpliendo con la normativa que señala que ningún factor de evaluación podrá tener una ponderación al 40% ni inferior al 10%.

Existen aún situaciones que tanto la normativa como el reglamento no han contemplado, lo que ha detenido el desarrollo de concursos, hasta no tener certezas jurídicas con respecto a dichas situaciones. Por otro lado, existe una amplia “casuística” que no siempre resulta fácil de resolver a través de la jurisprudencia. La Dirección Nacional del Servicio Civil sólo posee en estas materias un rol asesor, no pudiendo realizar interpretaciones de la normativa y de la jurisprudencia. Esto obliga a solicitar frecuentes pronunciamientos a la Contraloría General de la República.

En otro sentido, es posible reconocer que falta mayor difusión de los concursos en las páginas Web de los servicios públicos. En muchos casos los servicios optan solamente por llamar a concurso a través del Diario Oficial, no utilizando otros medios de mayor difusión (como diarios de circulación nacional). Como resultado de ello, ha habido un reducido de número de postulantes en algunos concursos.

En la práctica, se ha visto la poca operatividad que tiene la modalidad de multiconcusabilidad en promoción interna, ya que obliga señalar en las bases el lugar de desempeño, lo que lo hace inoperante sobre todo en aquellas instituciones con presencia a nivel nacional.

8.3 Recomendaciones

Tal como se ha señalado, del análisis cuantitativo y cualitativo presentado precedentemente, es posible concluir que el sistema de concursabilidad constituye un avance muy relevante en materia de gestión de personas en el sector público. Sin embargo, su implementación ha sido menos ágil de lo esperado, y no ha estado exenta de dificultades. Por ello, es posible señalar algunos aspectos de mejora, que permitirían resolver algunos de los nudos que condicionan el desarrollo del sistema de concursabilidad. A saber:

- Mantener las acciones de la DNSC en materia de capacitación y asesoría en concursabilidad, debido a que muchos concursos se deben dejar sin efecto debido a problemas en el diseño de bases, construcción de perfiles y publicación del aviso en el Diario Oficial.
- Contar con pronunciamientos por parte la Contraloría General de la República sobre materias que no están reguladas y que resultan relevantes para el desarrollo de los concursos. Entre ellas:
 - Participación de representantes de las asociaciones de funcionarios en los comités de selección.
 - Participación en concursos de promoción, de funcionarios que se desempeñan como Jefe de Departamento.
 - Calificaciones de Jefes de Departamento que integran las Juntas Calificadoras.
 - Compatibilidad de Cargo de Jefe de Departamento con cargos de Exclusiva confianza.

- Conformación de Comités de Selección en concursos de promoción, en aquellos servicios con plantas pequeñas.
 - Reemplazo de los representantes del personal en los Comités de Selección de promoción, cuando aquellos están interesados en participar en los concursos
- Evaluar la realización de cambios normativos en los siguientes ámbitos:
- Incorporar la obligatoriedad de publicar tanto las bases como el aviso, en la página Web del servicio que efectúa el llamado, así como en la página Web de la Dirección Nacional del Servicio Civil.
 - Modificar el plazo de aplicación de medidas disciplinarias cambiando el término “en los doce meses anteriores de producida la vacante” por “en los doce meses anteriores antes del llamado a concurso”, contenidas en las c) y d) del artículo 27° del DS N° 69.
 - Ampliar las razones por las cuales los representantes del personal se deben inhabilitar en un concurso de promoción
 - Incorporar mecanismo de reemplazo de los representantes del personal en el comité de selección (similar al que se utiliza en la Junta Calificadora).
 - Eliminar la obligatoriedad de establecer el lugar de desempeño, cuando se trata de la modalidad de multiconcursabilidad.
 - Incorporar como inhabilidad la “suspensión” de la que hubiese sido objeto un funcionario durante su desempeño como tal.
 - Establecer plazos máximos de nombramiento cuando el Jefe de Servicio ya tiene la nómina para nombrar, ya sea en un concurso de ingreso, promoción o de tercer nivel.
- Incorporar la obligatoriedad de publicar un aviso en el Diario Oficial en los concursos de Promoción, lo que permitiría que la DNSC pueda realizar seguimiento de la implementación de estos concursos.

ANEXO 1: CONCURSOS DE INGRESO AÑO 2005 – 2007

Ministerio	Subsecretaría /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado	Empleo A Prueba/ Meses	Listado de Postulantes Elegibles/Meses
Interior	Servicio de Gobierno Interior	1	1	Administrativo Gr20 (Gobernación Provincial de Melipilla)	01.12.2005	Tomado de Razón	No	No
	Oficina Nacional de Emergencia	1	6	Administrativos Gr.19(3) y 21(3)	01.02.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	1	Auxiliar Grado 22	15-05-2006	Tomado de Razón	No	No
		1	1	Auxiliar Grado 24	15-05-2006	Tomado de Razón	No	No
		1	2	Auxiliar Grado 26	15-05-2006	Tomado de Razón	No	No
		1	2	Administrativo Grado 19	15-05-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1	3	Administrativo Grado 21	15-05-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1	5	Técnico Grado 16° (1), Administrativo Grado 21° (2) y Auxiliar Grado 24°(1) y Grado 26°(1)	15-06-2006	Tomado de Razón	No	No
	Servicio Electoral	1	1	Jefatura A Nivel II Grado 10	01.07.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	3	Oficial Administrativo Nivel II Grado 19	01.07.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	1	Jefatura B nivel II Gr. 13	16-08-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1	9	Oficiales Administrativos nivel III Gr. 21	16-08-2006	Tomado de Razón	No	No
		1	5	Auxiliares nivel II Gr.24	16-08-2006	Tomado de Razón	No	No
	Gobierno Regional de Tarapacá	1	1	Profesional Grado 13	03.01.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	2	Profesional grado 4 y 5	15.09.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	4	Profesional Gr 6(1), Gr7 (1) y Gr 13 (1), Auxiliar Grado 26 (1)	15.12.2005	Tomado de Razón	No	No
	Gobierno Regional de Antofagasta	1	4	Profesionales Gr.4°(1), Gr.-5°(1), Gr.-6°(1) y Gr. 7°(1)	15-02-2007	Tomado de Razón	No	No
	Gobierno Regional de Atacama	1	3	Profesionales Gr.4°(1), Gr.-5°(1) y Gr.-6°(1)	01.12.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	1	Profesional Grado 7	15.12.2005	Dejado sin efecto	No	No
		1		Profesional Grado 7	02-01-2006	Tomado de Razón	No	No
	Gobierno Regional de Coquimbo	1	2	Profesional Gr 13 y Administrativo Gr. 20	16.08.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	4	Profesionales Gr.4°(1), Gr.-5°(1), Gr.-6°(1) y Gr. 7°(1)	02-05-2007	En trámite de toma de razón	No	No
	Gobierno Regional de Valparaíso	1	1	Profesional Gr.4	15.07.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	3	Profesionales Gr.-5°(1), Gr.-6°(1) y Gr. 7°(1)	01.08.2005	Tomado de Razón	No	No
	Gobierno Regional de O'Higgins	1	4	Profesionales Gr.4°(2), Gr.-5°(1), Gr.-6°(1) y Gr. 7°(1)	01-02-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1		Profesionales Gr.4°(1), Gr.-5°(1), Gr.-6°(1) y Gr. 7°(1)	01-02-2007	Dejado sin efecto	No	No
		1		Profesionales Gr.4°(1), Gr.-5°(1), Gr.-6°(1) y Gr. 7°(1)	01-03-2007	Dejado sin efecto	No	No
		1		Profesionales Gr.4°(1), Gr.-5°(1), Gr.-6°(1) y Gr. 7°(1)	01-06-2007	En trámite de toma de razón	No	No
	Gobierno Regional del Maule	1	1	Profesional grado 7	01.10.2005	Dejado sin efecto	No	No
		1		Profesional Grado 7	01-02-2006	Tomado de Razón	No	No
		1		Profesional Gr 4	16-01-2006	Tomado de Razón	No	No

Ministerio	Subsecretaría /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado	Empleo A Prueba/ Meses	Listado de Postulantes Elegibles/Meses
Interior	Gobierno Regional del Maule	1	1	Profesional Gr 5	16-01-2006	Tomado de Razón	No	No
		1	1	Profesional Gr 6	16-01-2006	Declarado desierto	No	No
		1		Profesional Gr.6	02-10-2006	Declarado Desierto	No	No
	Gobierno Regional del Bio Bio	1	1	Profesionales Gr.4°(1), Gr.-5°(1), Gr.-6°(1) y Gr. 7°(1)	15-06-2007	En trámite de toma de razón	No	No
	Gobierno Regional de la Araucanía	1	1	Profesional Grado 4	02-01-2006	Tomado de Razón	No	No
		1		Profesional Grado 5	02-01-2006	Declarado Desierto	No	No
		1		Profesional Grado 5	15-02-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1		Profesional Grado 5	15-03-2006	Tomado de Razón	No	No
		1		Profesional Grado 6	02-01-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1		Profesional Grado 7	02-01-2006	Tomado de Razón	No	No
	Gobierno Regional de Los Lagos	1	4	Profesionales Gr.4°(1), Gr.-5°(1), Gr.-6°(1) y Gr. 7°(1)	15-06-2007	En trámite de toma de razón	No	No
	Gobierno Regional de Aysén	1	2	Profesional Grado 4 y Grado 5	15-07-2006	Tomado de Razón	Si/6 meses	No
		1	1	Profesional Grado 6	15-07-2006	Tomado de Razón	Si/6 meses	No
		1	1	Profesional Grado 7	15-07-2006	Tomado de Razón	Si/6 meses	No
	Gobierno Regional de Magallanes y Antártica Chilena	1	1	Auxiliar grado 26	15.06.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	2	Profesional Grado 4 y Grado 5	16-01-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1	1	Profesional Grado 7°	15-02-2007	Tomado de razón	No	No
	Gobierno Regional Metropolitano	1	1	Profesional Grado 4	16-01-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1		Profesional Grado 4	01-12-2006	Declarado Desierto	No	No
		1	1	Profesional Grado 4	16-01-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1		Profesional Grado 4	02-05-2007	En trámite de toma de razón	No	No
		1	1	Profesional Grado 5	16-01-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1		Profesional Grado 5	01-12-2006	Tomado de razón	No	No
		1	1	Profesional Grado 5	16-01-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1		Profesional Grado 6	16-01-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1	1	Profesional Grado 6	01-12-2006	Tomado de razón	No	No
		1		Profesional Grado 7	16-01-2006	Dejado sin efecto	No	No
1		1	Profesional Grado 7	16-01-2006	Dejado sin efecto	No	No	
1			Profesional Grado 7	16-01-2006	Dejado sin efecto	No	No	
1		6	Profesionales Gr. 9 (1), Gr. 11(4), Gr. 12(1), Técnico Gr. 15(1)	02-05-2007	En trámite de toma de razón	No	No	
Relaciones Exteriores	Subsecretaría de Relaciones Exteriores	1	6	Jefe de Sección Grado 12 (1), Profesional grado 13 y 15, Administrativos grado 19 (2) y grado 22 (1)	15-07-2006	Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto	No	No
	Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales	1	2	Profesionales (gr 11 y 13)	15-02-2006	Tomado de Razón	No	No
	Instituto Antártico Chileno	1	1	Profesional Grado 5	15-02-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1		Profesional Grado 5	02-05-2006	Tomado de razón	No	No
Economía, Fomento y Reconstrucción	Corporación de Fomento de la Producción	1	1	Profesional grado 9	15.02.2005	Tomado de Razón	No	No

Ministerio	Subsecretaría /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado	Empleo A Prueba/ Meses	Listado de Postulantes Elegibles/Meses
Hacienda	Casa de Moneda de Chile	4	14	Administrativa Grado 20°(2), Grado 21° (4), 22°(2), Grado 23°(3), Grado 24°(1)	01-02-2007	Tomado de Razón	No	No
	Comité de Inversiones Extranjeras	1	1	Profesional grado II	15.10.2005	Dejado sin efecto	No	Si/3
		1		Profesional grado II	02.11.2005	Tomado de Razón	No	Si/3
	Consejo de Defensa del Estado	1	1	Jefe de Subdepartamento de Recursos Humanos Grado 6	02-01-2006	Declarado Desierto	No	No
				Jefe de Subdepartamento de Recursos Humanos Grado 6	01-03-2006	Tomado de Razón	No	No
		1	18	Profesional Grado 6 (1) Grado 7 (5) Grado 8 (1) grado 9 (1), Técnico gr 17 (1), Administrativo gr 21 (2) gr 23 (3) y Auxiliar grado 24 (4)	01-03-2006	Tomado de Razón	No	No
				1	8	Profesional grado 7 (29 y grado 9 (1), Administrativo grado 21 (1) y Auxiliar grado 24 (4)	15-06-2006	Tomado de Razón
	Dirección Nacional del Servicio Civil	1	39	Profesionales Grado 4(4), Grado 5(5), Grado 6(7), Grado 7(7) (Grado 8(6) y Grado 9(5). Administrativo Grado 13(2) y Grado 15(1), Auxiliar Grado 18(1) y Grado 19(1)	15.11.2005	Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto	No	No
	Servicio de Impuestos Internos	1	35	Técnicos Fiscalizadores Grado 18°	15-12-2006	Tomado de Razón	No	No
		1	67	Fiscalizadores Grado 15°	15-02-2007	Tomado de Razón	No	No
		1	96	Administrativo Grado 20	15-06-2007	En trámite de toma de razón	No	No
	Servicio Nacional de Aduanas	1	177	Profesionales gr14(1) gr 15(6),Fiscalizadores gr13(1) gr 14(1),Técnicos gr 18(10), gr 19(10) y gr 20(17) Adm gr 20(3), gr 21(60) y gr 22.(30),Aux.gr 19(1), gr 20(3) y gr 21(34)	15-12-2006	Dejado sin efecto	No	No
	Superintendencia de Casinos de Juego	1	11	Profesionales grado 4 (5) y grado 5 (6) EF	01.04.2005	Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto	Si/6	No
Tesorería General de la República	1	12	Directivos de Carrera Grado 13	01-08-2006	En trámite de toma de razón	Si/5	Si/12	
	1	54	Administrativo 22°(10) , 23°(14), 24°(14) y 25°(16) EUR	01-06-2007	En trámite de toma de razón	No	No	
Educación	Junta Nacional de Jardines Infantiles	1	96	Profesional gr12(3), Gr15(6), Gr 16(9), Gr 17(6) y Gr18(4) Técnico gr 16(1) gr 23(27) gr 24(38), Administrativo gr22(1) y Auxiliargr 25(1)	02-01-2006	Dejado sin efecto	No	Si/12
	Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos	1	8	Directivo Gr. 12(1) y Profesionales Grs.10(4)-12(1)-13(1) y 14(1)	16-08-2006	Tomado de Razón	No	No
Justicia	Subsecretaría de Justicia	1	1	Profesional Grado 4	01.04.2005	Dejado sin efecto	No	No
		1		Profesional Grado 4	16-08-2006	Declarado Desierto	No	No
		1		Profesional Grado 4	02-04-2007	Tomado de razón	No	No
		1		Profesional Grado 7	01.04.2005	Dejado sin efecto	No	No
	1	1	Profesional Grado 7	16-08-2006	Tomado de Razón	No	No	
Defensoría Penal Pública	1	1	Defensor Regional IX Región Gr 3	15.01.2005	Tomado de Razón	No	No	

Ministerio	Subsecretaria /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado	Empleo A Prueba/ Meses	Listado de Postulantes Elegibles/Meses
Justicia	Defensoría Penal Pública	1	44	Profesional gr5 (20),gr7(3), gr8(2), gr9(2), gr10(2), gr11(1), gr12(3), gr13(1), Técnico gr 15(1), gr 16(2) y gr 18(1), Administrativo gr 16(2), gr17(5), gr18(3), gr19(2), gr 20(3) y Auxiliar gr18(1),gr 19(4), gr 20(1),gr 21(1)	15.03.2005	Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto	No	No
		1	8	Profesional grado 7(1), grado 8 (1) y grado 12 (1), Técnico grado 14 (1), Administrativo grado 18 (1) y grado 19(1)y Auxiliar grado 18 (1) y grado 19(1)	15.09.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	40	Directivo grado 5 (4), Profesional Gr5(1) Gr6(1), Gr8(3), Gr9(3), Gr10(2),Gr11(3) Gr12(1) Gr13(1) , Técnico gr16(1), Gr17(1) Gr (18)1, Administrativo gr16(1), gr17(2),gr18(1),gr19(6), gr20(2), gr21(1) y Auxiliar gr20(1) y gr21(4)	16-01-2006	Tomado de Razón	No	No
		1	2	Defensor Regional (IV y VIII Región) Grado 3	02-05-2006	Tomado de Razón	No	No
		1	3	Defensor Regional (I,XI y XII Región) Gr. 3	15-03-2007	Tomado de Razón	No	No
		Servicio Médico Legal	1	159	Administrativos Gr15(3), Gr16(12), Gr17(13), gr18(13), gr19(13), gr20(13), gr21(14), gr22(17) y gr23(19) y Auxiliares Gr20(4), Gr21(8), Gr22(9), Gr23(10) y 24(11)	01-09-2006	Tomado de Razón	No
Defensa Nacional	Subsecretaria de Marina	1	2	Empleado Civil Grado 13	15.06.2005	Tomado de Razón	No	No
	Subsecretaria de Aviación	1	2	Empleado Civil Grado 13	15-09-2006	Tomado de Razón	Si/6	Si/6
	Subsecretaria de Investigaciones	1	1	Empleado Civil Grado 7	15.03.2005	Dejado sin efecto	No	No
	Caja de Previsión de la Defensa Nacional	1	1	Jefe Subdepartamento Grado 13	01-02-2006	Tomado de Razón	No	No
		1	1	Jefe Subdepartamento Grado 13	15-03-2006	Tomado de Razón	No	No
	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	1	14	Jefe de Oficina gr13 (2)), Administrativos gr 24 (8) y Auxiliares 25(2) y 26(2)	15.06.2005	Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto	No	No
		1	23	Jefe de Oficina Gr.13 (2), Profesional Gr.18 (1), Técnico gr21 (1), Administrativo Gr 23 (2), Gr. 24 (9), Auxiliar Gr 25 (6), Gr 26 (2)	15.12.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	12	Técnicos Grs.12(1) y 13(1), Administrativo Grs. 23 (2) y 24(4) y Auxiliares Grs. 25(2) y 26(2)	16-08-2006	Tomado de razón	No	No
		1	10	Directivos(1=10°,4=13°)Técnicos(2=10°,1=12°,1=13°,1=14°)	16-10-2006	Tomado de razón	No	No
	Dirección General de Aeronáutica Civil	1	97	Profesionales Gr 10(44). Técnicos grados 12(5) y 13(48)	01.12.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	185	Profesional Grado 9(3), Grado 10(71), y Técnicos grado 13 (111)	15-11-2006	Tomado de Razón	No	No
Dirección General de Movilización Nacional	1	1	Técnico Grado 9	15-05-2007	Tomado de Razón	No	No	
Obras Públicas	Dirección de Vialidad	1	24	Administrativos grado 19	01-09-2006	Tomado de Razón	No	No
	Instituto Nacional de Hidráulica	1	2	Profesional grado 7° y Auxiliar grado 19°	01.04.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	1	Técnico grado 10°	02-11-2006	Tomado de Razón	No	No

Ministerio	Subsecretaria /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado	Empleo A Prueba/ Meses	Listado de Postulantes Elegibles/Meses
Trabajo y Previsión Social	Dirección del Trabajo	1	222	Fiscalizadores Gr10(4), Gr11(7), Gr12(10), r13(10), Gr14(5), Gr15(21), Gr16(165)	01.06.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	22	Técnicos Grado 18	01-03-2006	Tomado de Razón	No	No
	Subsecretaria de Previsión Social	1	2	Administrativo Gr 15(1) y Gr16(1)	01.07.2005	Tomado de Razón	No	No
Salud	Superintendencia de Salud	1	1	Jefatura Subdepartamento Grado 4 ESF	15.01.2005	Tomado de Razón	No	No
	Central Nacional de Abastecimiento de los Servicios de Salud	1	10	Directivo de Carrera Grado 13 (3), Grado 15 (1), Grado 16 (2), Grado 17(1)	16.05.2005	Tomado de razón	No	No
	Instituto de Salud Pública	1	45	Administrativo Gr 19 (6), Gr 20 (13) y Gr 21(7) y Auxiliar Gr 22(9) y Gr23(10)	15.04.2005	Tomado de Razón	No	No
	Servicio de Salud Aconcagua	1	61	Técnicos Gr. 24(35). Administrativos Gr 25(4) y Auxiliares gr 27(21) y 28(1)	16.08.2005	En trámite de toma de razón	No	No
		1		Profesional grado 16(4),17(14) y 18(1); Directivos: Subdirector Administrativo Hospital grado 10(1); Jefe Sección Sueldos 15° (1), Jefe Sección Servicios 15° (1), Jefe Sección Contabilidad 15° (1), Jefe Sección Contabilidad y presupuestos 15° (1), Jefe Oficina de Recaudación 15° (1), Jefe Sección Personal Registro de Bienestar 15° (1), Jefe Oficina de Admisión y Estadística 15° (2), Jefe Oficina Secretaria y Oficina de Partes 17° (3)	15-06-2007	En trámite de toma de razón	No	No
	Servicio de Salud Araucanía Sur	1	200	Profesionales Gr 17 (25), Técnicos gr 23(27)y Gr24(55), Adm Gr 25.(22), Aux. Gr 26(20) y r27(51)	15-12-2006	Tomado de Razón	Si/6	No
	Servicio de Salud Arauco	1	130	70 Técnicos (gr.24), 22 Administrativos (gr. 24), 38 Auxiliares (gr. 26 y 27)	02-04-2007	Tomado de Razón	No	No
	Servicio de Salud Atacama	1	30	Técnicos grado 24 (18), Administrativo grado 25 (2) y Auxiliar grado 27(9) y Grado 28 (1)	16.05.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	36	Técnicos grado 24(19), Adm.grado 25 (6),Auxiliar grado 27 (10) y grado 28 (1)	15-02-2007	Tomado de Razón	No	No
	Servicio de Salud Aysén	1	15	Técnicos Gr 19 (1) y gr. 24 (6), Adm. Gr 25 (1) Aux Gr 27(6) y 28(1)	01.09.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	15	6 Técnicos (gr.24), 6 Administrativos (gr. 25), 3 Auxiliares (gr. 28)	02-04-2007	Tomado de Razón	No	No
	Servicio de Salud Concepción	1	321	Adm. Gr23(48), Gr24(61) y Gr25(5) y Aux. Gr 26(69), Gr 27(136) y Gr28(2)	01-06-2006	En trámite de toma de razón	Si/6	Si/6
	Servicio de Salud Coquimbo	1	48	Profesional grado 16(9) y grado 17(39)	15-02-2006	Tomado de Razón	No	No
1		8	Directivo de Carrera (Jefe de Alimentación Grado 12, Jefe Registro Personal y Bienestar Grado 13° (2), Jefe de Estadística grado 15°, Jefe de Admisión gardo 15°, Jefe Contabilidad y Presupuesto grado 15°, Jefe de Recaudación grado 16°, Jefe de Abastecimiento grado 17°	15-02-2006	Tomado de Razón	No	No	

Ministerio	Subsecretaria /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado	Empleo A Prueba/ Meses	Listado de Postulantes Elegibles/Meses
Salud	Servicio de Salud Iquique	1	41	Directivo Grado 10(1), Profesional gr 17(11) y Gr 18)1) Técnico grado 23(3)y grado 24(14), Administrativo grado 25(7)y Auxiliar Grado 27(3) y grado 28(1)	15-02-2006	Tomado de Razón	No	No
	Servicio de Salud Magallanes y Antártica Chilena	1	19	Técnico grado 24 (5), Administrativo grado 25 (3) y Auxiliar 27 (10) y 28 (1)	01.07.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	3	Directivo (Jefe Oficina Recaudación GR 13, Jefe de Admisión y Estadística Gr. 13, Jefe Orientación Médica y Estadística)	17.10.2005	Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto	No	No
		1	8	Jefe Oficina de Recaudación grado 13°, Jefe Admisión y Estadística grado 13° y Jefe Sección Contabilidad y Presupuesto grado 12, Profesional 17°EUS (4) y grado 18(1)	15-06-2006	Tomado de Razón	No	No
		1	37	Profesionales Grado 17 (2), Grado 18 (1), Tecnicos G. 24 (14), Administrativo G. 25 (5), Auxiliar G. 27 (14), G. 28 (1)	15-06-2007	En trámite de toma de razón	No	No
	Servicio de Salud Metropolitano Central	1	61	Profesional Grado 15(17), Grado 16(23), Grado 17 (20) y grado 18 (1)	15-11-2006	En trámite de toma de razón	No	No
	Servicio de Salud Metropolitano Occidente	1	28	Profesionales grado 16 (16) y Grado 17(12)	02.05.2005	Tomado de Razón	No	No
		1	42	Profesionales Grado 16 (25), y Grado 07 (17)	15-11-2006	Tomado de razón	No	No
	Servicio de Salud Metropolitano Oriente	1	151	Planta Técnicos Gr15(1), Gr22 (35), Gr23(6) y Gr24(29), Administrativos Gr 23(8), Gr 24(12) y Gr25(20) y Auxiliares gr 26(8), gr27(30)y gr28(2)	01-03-2007	Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto	No	No
				Profesionales gr15(35),gr16(77),gr17(38) y gr18(1), Técnicos gr22(21), gr23(127) y Gr24(235), Administrativos gr. 22(6) y gr25(68), Auxiliares gr.24(3),gr25(2),gr26(40),gr27(94) ygr 28(1)				
Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	1	175	54 Técnicos (gr. 22 y 24), 12 Administrativos (gr. 23 y 25), 109 Auxiliares (gr. 22,24,25,26,27y 28)	02-04-2007	Tomado de Razón	No	Si/12	
Servicio de Salud Talcahuano	1	84	Técnicos Grado 23 (16), Grado 24 (26), Administrativos Grado 24 (2), Grado 25 (6), Auxiliares Grado 27(33), y Grado 28 (1)	16-10-2006	Tomado de Razón	No	No	
Transp. y Telec.	Junta de Aeronáutica Civil	1	2	Jefe Sección Presupuesto 8° Administrativo 18°	02-01-2007	Dejado sin efecto	No	No
Planificación	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	1	13	Jefe de Sección Gr 9 (1)y profesionales Gr 7(2), Grado 9 (3), grado 10 (4), grado 12 (2) y grado 14 (1)	16-01-2006	Dejado sin efecto	No	No
		1	2	Técnico grado 18 y Administrativo grado 20	15-02-2006	Tomado de Razón	No	NO

ANEXO 2: CONCURSOS DE PROMOCION AÑO 2005 - 2007

Ministerio	Subsecretaria /Servicio	N° Vacantes	Descripción	Año	Estado	Multiconcursabilidad
Agricultura	Instituto de Desarrollo Agropecuario	48	Directivos de carrera (5 cargos), Prof.(16 cargos), Técnicos(27 cargos)	2006	Tomado de razón	
Defensa Nacional	Caja de Previsión de la Defensa Nacional	2	Directivos (8 y 10)	2005	Tomado de Razón	
	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	5	Profesionales(7°(2), 10(1) y 14(1), Técnicos (17 (1)	2006	Tomado de Razón	
	Dirección General de Aeronáutica Civil	201	Profesionales 69(3° al 9) Y Técnicos (132 cargos, 6° al 12°)	2005	Tomado de Razón	Si
Economía, Fomento y Reconstrucción	Instituto Nacional de Estadísticas	1	Técnico Grado 10	2006	En proceso	
Educación	Servicio Nacional de Pesca	5	Profesional 8, 13 y 15 y técnico 16, 17	2005	Dejado sin efecto	
	Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos	17	Directivo (Grado 8 (1), 10(1), 12(1)) y profesionales (7° (1) 8(1) 9(2), 10(5), 11(1) y 12 (2), 13(1) y 14(1))	2005	Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto	
	Junta Nacional de Jardines Infantiles	102	Profesional (8° (2), 9° (1), 11(2), 13(1), 14(6), 15(11), 16(9), 17 (5) y Técnico (15(1),19 (4), 20(10), 21(7), 22(8), 23 (35)	2005	Tomado de Razón	Si
Hacienda	Subsecretaria de Educación	560	Profesional 4°(5), 5°(8),6°(11),7°(14), 8°(57), 9°(92), 10°(78),11°(191), 12°(36), 13°(30). Técnicos 10°(4), 11°(7),12°(3), 13°(5), 14°(5), 15°(5),16°(5) y 17°(4)	2006	Tomado de Razón	
	Consejo de Defensa del Estado	20	Directivos de Carrera 3°(1) y 7°(1) y Profesionales Grado 4°(4), 5° (3), 6°(6), 7°(1), 8°(1) y Técnicos (10°(1), 12° (1) y 15° (1)	2005	Tomado de Razón	Si
	Servicio de Impuestos Internos	10	Técnico Grado 14	2005	Tomado de Razón	
	Servicio de Impuestos Internos	20	Fiscalizador Grado 10	2005	Tomado de Razón	
	Servicio Nacional de Aduanas	109	Profesional 5 (2) 6(2), 7(3), 8(2), 10(2), 11(1), Fiscalizadores 10(5), 11(3), 12(1), 13(1),14(1), 15(19) y Técnicos14(3), 15(4), 18(26), 19(28), 20(6)	2006	Tomado de Razón	Si
Interior	Gobierno Regional de Aysen	4	Profesional grado 6, 7 y 11, técnico 10	2005	Tomado de Razón	Si
	Gobierno Regional de Los Lagos	2	Profesional grado 6 y 7	2006	Tomado de Razón	Si
	Oficina Nacional de Emergencia	1	Técnico grado 16	2006	Tomado de Razón	
Justicia	Servicio Electoral	3	Directivos de Carrera Grado 10(1) y11(2)	2005	Tomado de Razón	
Minería	Gendarmería de Chile	90	Directivos de Carrera, Profesionales y técnicos	2006	En trámite de toma de razón	
	Comisión Chilena del Cobre	2	Profesional Nivel I y II	2006	Tomado de Razón	
Obras Públicas	Comisión Nacional de Energía	1	Profesional	2006	Tomado de Razón	
	Dirección de Arquitectura	2	Directivo (grados 9 y 10)	2005	Tomado de Razón	
	Dirección de Obras Hidráulicas	5	Directivo Gr. 10 y Profesional Grado 5 (4)	2005	Tomado de Razón	
	Dirección de Planeamiento	1	Profesional Grado 10	2006	Tomado de Razón	
	Dirección General de Aguas	3	Profesional Grado 7(1) y técnicos Grado 10 y 13	2006	Tomado de Razón	
Planificación	Subsecretaria de Obras Públicas	3	Directivo Grado 9. Profesionales Grado 7 y 8	2005	Dejado sin efecto	
	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	9	Profesional 7(2), 9 (3), 10(3) y Técnico 12(1)	2005	Dejado sin efecto	
Relaciones Exteriores	Servicio Nacional de la Mujer	1	Profesional grado 7	2005	Tomado de Razón	
	Subsecretaria de Relaciones Exteriores	2	Directivo de Carrera grado 9 y Profesional 5	2005	Tomado de Razón	

Ministerio	Subsecretaria /Servicio	N° Vacantes	Descripción	Año	Estado	Multiconcursabilidad
Salud	Servicio de Salud Aconcagua	29	Directivo y profesionales	2005	Tomado de Razón	Si
	Servicio de Salud Antofagasta	X	Directivo y profesionales	2006	En trámite de toma de razón	Si
	Servicio de Salud Arauco	6	Profesionales 10º(1) y 16º.(5)	2006	tomado de Razón	Si
	Servicio de Salud Atacama	3	Directivo y profesionales	2006	En trámite de toma de razón	Si
	Servicio de Salud Aysén	4	Directivo de Carrera y Profesional	2006	tomado de Razón	Si
	Servicio de Salud Bio Bio	7	Profesionales 9º(1), 10(3), 11(1) y 15(2)	2006	Tomado de Razón	Si
	Servicio de Salud Concepción	16	Directivo de Carrera 11(2), 12(8), 13(1), Profesionales 9(1), 12(1), 13(1)14(1), 15(1)	2006	Tomado de Razón	Si
	Servicio de Salud Coquimbo	35	Directivo y profesionales	2005	Tomado de Razón	Si
	Servicio de Salud Magallanes y Antártica Chilena	5	Directivos (Jefe SOME Gr9 (1), Jefe Of. Recaudación Gr 13 (1), Jefe Adm. y Est. Gr 13(1) y Profesionales (gra 10 (1) y Grado 17 (1)	2005	Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto	
			Profesionales 10º(1), 12(1) y 17º(1)	2006	tomado de Razón	Si
	Servicio de Salud Metropolitano Central	43	Directivo de Carrera 7º (1), 8º (4), 9º(3), 10º (1), 11º (1), 12º (1), 13º (7), 14º (2), 15(1) y Profesional 10º(7), 11º(1), 12º(3), 14º(5), 15º(5)	2005	Tomado de Razón	Si
	Servicio de Salud Metropolitano Norte	71	Directivos 34 cargos Grados (6,7,10,12,14) y Profesionales 37 cargos grados (7,9,10,11,12,13,14,15,16)	2006	tomado de Razón	Si
	Servicio de Salud Metropolitano Oriente	53	Directivo y profesionales	2006	tomado de Razón	Si
	Servicio de Salud Metropolitano Sur	96	Directivos grados 10º-12º-13º-14º y Profesionales 10º-11º-12º-13º-14º-15º	2006	tomado de Razón	Si
	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	42	Directivo y profesionales	2006	tomado de Razón	Si
Servicio de Salud Talcahuano	X	Directivo y profesionales	2006	tomado de Razón	Si	
Servicio de Salud Viña del Mar Quillota	39	Profesionales 10º(3), 11(4), 12(4), 14 (7)13(8) y 16 (13)	2006	Tomado de Razón	Si	
Trabajo y Previsión Social	Dirección de Crédito Prendario	1	Técnico Grado 10	2006	Tomado de Razón	
Trabajo y Previsión Social	Dirección del Trabajo	60	Fiscalizadores 10 (3), 11(4), 12(2),13(4), 14(18), 15(29)	2005	Tomado de Razón	
		9	Técnicos 15(2), 16(2) y 17(5)	2006	Tomado de Razón	

ANEXO 3: CONCURSOS DE JEFE DE DEPARTAMENTO AÑO 2005 - 2007

Ministerio	Subsecretaría /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado
Interior	Subsecretaría del Interior	1	1	Jefe de Depto. Grado 5 (Auditoría Interna)	15.07.2005	Tomado de Razón
	Oficina Nacional de Emergencia	1	1	Jefe de Depto. Gr. 7(Coordinación y Difusión)	15.11.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 7(Coordinación y Difusión)	15.02.2007	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 7(Coordinación y Difusión)	01.06.2007	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Gr. 7(Coordinación y Difusión)	01.06.2007	Dejado sin efecto
	Servicio de Gobierno Interior	1	1	Jefe de Depto. Gr.6 (Adm. y Finanzas Intendencia IV Región)	15.11.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr.6 (Adm. y Finanzas Intendencia XI Región)	15.02.2007	Declarado Desierto
		1	1	Jefe de Depto. Gr.8 (Depto. Social Intendencia II Región)	15.05.2007	En trámite de toma de razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr.6 (Depto. Social Intendencia IV)	01.06.2007	En trámite de toma de razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 4° (Fortalecimiento Municipal)	02.10.2006	Tomado de Razón
	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	1	1	Jefe de Depto. Grado 4° (Adm.y Finanzas)	02.10.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 4° (Fortalecimiento Gestión Regional)	15.02.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 4° (Fortalecimiento Gestión Regional)	15.02.2007	Tomado de Razón
	Gobierno Regional de Tarapacá	1	2	Jefe de Depto Grado 6 y 8	15.12.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 6	15.02.2006	Dejado sin efecto
		1	1	Jefe de Depto. Grado 6	01.03.2006	Dejado sin efecto
	Gobierno Regional de Coquimbo	1	1	Jefe de Depto. Gr. 8 (Administración)	15.06.2005	Tomado de Razón
			1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Finanzas)	15.06.2005	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Finanzas)	15.10.2005	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Finanzas)	17.04.2006	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Finanzas)	02.10.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Finanzas)	01.12.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Finanzas)	15.03.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Jurídico)	02.10.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Jurídico)	01.12.2006	Tomado de razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Control de Gestión)	01.12.2006	Tomado de razón
	Gobierno Regional de Valparaíso	1	1	Jefe de Depto Grado 6 (Administración y Finanzas)	01.06.2005	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto Grado 6 (Administración y Finanzas)	15.06.2005	Declarado desierto
		1		Jefe de Depto Grado 6 (Administración y Finanzas)	01.08.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto Grado 6 (Administrativo)	02.11.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto Grado 5	15.12.2005	Tomado de Razón
	Gobierno Regional del Maule	1	1	Jefe de Depto. Grado 6 (Comunicaciones)	16.08.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 6 (Inversión Regional)	16.08.2005	Tomado de Razón
1		1	Jefe de Depto. Grado 6 (Administración y Finanzas)	16.08.2005	Dejado sin efecto	
1			Jefe de Depto. Grado 6 (Administración y Finanzas)	16.01.2006	Tomado de Razón	
1		1	Jefe de Depto Gr. 8 (Provincial de Cauquenes.)	01.09.2005	Declarado Desierto	
1			Jefe de Depto Gr. 8 (Provincial de Cauquenes.)	01.10.2005	Declarado Desierto	
1			Jefe de Depto Gr. 8 (Provincial de Cauquenes.)	01.02.2006	Tomado de Razón	
1		1	Jefe de Depto. Gr. 5	01.10.2005	Tomado de Razón	
Gobierno Regional de Magallanes y Antártica Chilena	1	1	Jefe de Depto. Grado 6 (Coordinación)	01.02.2006	Declarado Desierto	
	1		Jefe de Depto. Gr.5	15.11.2005	Dejado sin efecto	
	1		Jefe de Depto. Gr.5	15.12.2005	Declarado desierto	
Gobierno Regional Metropolitano	1	1	Jefe de Depto. Gr. 6° (Informática)	01.12.2006	Tomado de razón	
Total Ministerio del Interior	40	28				

Ministerio	Subsecretaría /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado
Relaciones Exteriores	Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales	1	1	Jefe de Depto Gr 4 (especifico)	15.02.2006	Tomado de Razón
Total Ministerio de Relaciones Exteriores		1	1			
Economía, Fomento y Reconstrucción	Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción	1	1	Jefe de Depto. Cooperativas Gr. 5	15.07.2005	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Cooperativas Gr. 5	01.09.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Propiedad Industrial Gr. 5	15.12.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Propiedad Industrial Gr. 5	15.01.2007	Tomado de Razón
		1		Jefe de Depto. Administrativo Grado 6	15.05.2007	En trámite de Toma de Razón
	Corporación de Fomento de la Producción	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Santiago)	15.09.2005	Tomado de Razón
		1	3	Jefe de Depto. Gr. 5 (Gestión de abastecimiento (CHILECOMPRA), Estrategia de desarrollo regional, Cargo específico)	15.07.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Unidad Red Internacional de Inversiones)	01.09.2006	Tomado de Razón
	Instituto Nacional de Estadísticas	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (RRHH)	01.12.2005	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (RRHH)	15.02.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Gestión Administrativa)	16.08.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Gestión de Personas)	16.08.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Auditoría Interna)	16.08.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 7 (Auditoría Interna)	02.11.2006	Tomado de Razón
	Servicio Nacional de Pesca	1	1	Jefe de Departamento de Sanidad Pesquera. Grado 5°	01.06.2007	En trámite de toma de razón
	Servicio Nacional de Turismo	1	1	Jefe de Depto Promoción y Fomento Grado 5	15.06.2007	En trámite de toma de razón
	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	1	1	Jefe Subdepartamento de Administración Gr 8	01.09.2005	Tomado de razón
	Total Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción		17	15		
Hacienda	Subsecretaría de Hacienda	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Administrativo)	16.01.2006	Tomado de Razón
	Casa de Moneda de Chile	1	1	Jefe Depto. Grado 5 (Impresión de Valores)	15.07.2005	Declarado desierto
		1		Jefe Depto. Grado 5 (Impresión de Valores)	15.10.2005	Declarado desierto
		1		Jefe Depto. Grado 5 (Impresión de Valores)	01.07.2006	En proceso
		1	1	Jefe Depto. Grado 5 (Planificación e Informática)	15.07.2005	Declarado desierto
		1		Jefe Depto. Grado 5 (Planificación e Informática)	15.10.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe Depto. Grado 5 (Administración y Finanzas)	15.07.2005	Declarado desierto
		1		Jefe Depto. Grado 5 (Administración y Finanzas)	15.10.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe Depto. Grado 6 (Mantenimiento)	15.07.2005	Declarado desierto
		1	1	Jefe Depto. Grado 5 (Fiscalía)	15.10.2005	Tomado de Razón
		1	1	Contralor Grado 5	01.07.2006	En proceso
	1	1	Jefe de Depto. Gr 6 (adquisiciones y abastecimiento)	15.05.2007	Declarado Desierto	
	Consejo de Defensa del Estado	1	1	Jefe de Estudios y Planificación	16.08.2005	Tomado de Razón
	Dirección de Presupuestos	1	1	Jefe de Depto. Gr. 3 (Depto. Control de Gestión)	16.08.2006	Tomado de Razón
	Dirección Nacional del Servicio Civil	1	3	Jefe de Depto. Grado 4 (Sub. Desarrollo de las Personas, SADP, Gestión Interna)	15.02.200	Dejado sin efecto
1		Jefe de Depto. Grado 4 (Sub. Desarrollo de las Personas, SADP, Gestión Interna)		15.03.2005	Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto	

Ministerio	Subsecretaria /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado	
Hacienda	Servicio de Impuestos Internos	1	1	Jefe de Depto. Tribunal Tributario Gr8 (Antofagasta)	15.04.2005	Tomado de Razón	
		1		Jefe de Depto. Tribunal Tributario Gr8 (Antofagasta)	01.04.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Tribunal Tributario Gr7 (Concepción)	01.07.2005	Tomado de Razón	
		1		Jefe de Depto. Tribunal Tributario Gr7 (Concepción)	01.08.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Fiscalización Gr. 8 (La Serena)	16.08.2005	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Tribunal Tributario Gr8 (Valdivia)	01.10.2005	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Avaluaciones Gr8 (Copiapó)	01.12.2005	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Administración Gr8 (Antofagasta)	15.12.2005	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Informática Grado 5 (DN)	01.02.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Tribunal Tributario Gr7(DRM Poniente)	01.04.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Fiscalización Gr7. (Concepción)	17.04.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Administración Gr8 (Talca)	17.04.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Fiscalización Masiva Gr7 (DRM Oriente)	15.06.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Fiscalización Gr8 (Antofagasta)	01.07.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Gr8 (Jefe Unidad Nuñoa)	15.07.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Informática Operación Renta Gr5	01.08.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Personal Gr. 5 (DN)	02.10.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Administrativo Gr7 (Concepción)	02.10.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Finanzas Gr.5 (DN)	15.12.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Operación Renta Gr.5 (DN)	15.12.2006	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Fiscalización Selectiva Gr. 8 (DN)	02.01.2007	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Tribunal Tributario Gr 8 (Valdivia)	15.01.2007	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Asistencia al Contribuyente Gr. 5 (DN)	15.01.2007	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Administración Gr. 7 (DRMOriente)	15.03.2007	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Capacitación Gr. 5 (DN)	16.04.2007	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Registro de Resoluciones Gr. 8 (Antofagasta)	16.04.2007	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Avaluaciones Gr. 8 (La Serena)	16.04.2007	Tomado de Razón	
		1	1	Jefe de Depto. Jurídico Gr. 7 (Valparaíso)	15.05.2007	En trámite de toma de razón	
		1	1	Jefe de Depto. Administración Gr. 7 (DRM Poniente)	15.06.2007	En trámite de toma de razón	
		1	1	Jefe de Depto. Administración Gr. 8 (Copiapó)	15.06.2007	En trámite de toma de razón	
			Servicio Nacional de Aduanas	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Arica)	02.05.2005
		1		1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Fiscalización de Drogas)	15.07.2005	Dejado sin efecto
		1			Jefe de Depto. Gr. 5 (Fiscalización de Drogas)	15.09.2005	Tomado de Razón
		1		3	Jefe de Depto. Gr.5 (Chañaral, Los Andes, San Antonio)	01.09.2006	Tomado de Razón
		1		1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Asuntos Internacionales)	15.12.2006	Tomado de Razón
		1		1	Jefe de Depto. Gr. 3 (Jurídico)	15.12.2006	Tomado de Razón
		1		1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Pto Aysén)	15.12.2006	Tomado de Razón
		1		1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Personal)	15.12.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Capacitación)	15.12.2006	Tomado de Razón	
		Tesorería General de la República	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Gestión Financiera)	01.09.2006	Declarado Desierto
			1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Gestión Financiera)	16.10.2006	Tomado de Razón
			1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Contraloría Interna)	01.12.2006	Tomado de Razón
			1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Personal)	01.06.2007	En trámite de toma de razón
Total Ministerio de Hacienda		60	55				

Ministerio	Subsecretaría /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado
Educación	Subsecretaría de Educación	1	1	Jefe de Depto. Gr.4° (Jefe sección RRHH)	02.10.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr.4° (Jefe sección RRHH)	01.03.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr.8° (Depto. Adm. Regional SEREMI XI Región)	16.10.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr.8° (Depto. Adm. Regional SEREMI XI Región)	01.03.2007	Tomado de Razón
		1	4	Jefe de Depto. Adm. Regional Gr 8 (Seremi IV, V, VII, XII)	01.03.2007	Tomado de Razón
		1	6	Jefe de Depto. de Educación Regional Gr 8 (Seremi IV, V, VII, VIII, IX, XIII)	01.03.2007	Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto
		1	3	Jefe de Depto. Planificación Regional Gr 8 (Seremi IV, VII, XII)	01.03.2007	Tomado de Razón
	Consejo de la Cultura y las Artes	1	1	Jefe Depto Grado 8 (Ejecución presupuestaria)	01.04.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe Depto Grado 8 (Ejecución presupuestaria)	15.06.2006	En proceso
		1	1	Jefe de Depto. Grado 8 (Adm. general del Consejo)	15.11.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 8° (Sección de Personal)	15.02.2007	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Grado 8° (Sección de Personal)	02.04.2007	Tomado de Razón
	Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos	1	1	Jefe Depto. Grado 6 (Coordinador Bibliotecas Pública V Región)	15.06.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe Depto. Grado 6 (Jefe RRHH))	15.06.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 6°(Director(a) Museo Historia Natural)	15.02.2007	Tomado de Razón
	Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5° (Jurídico)	02.04.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5° (Auditoría)	02.04.2007	Tomado de Razón
Total Ministerio de Educación		17	23			
Justicia	Defensoría Penal Pública	1	1	Jefe Unidad Defensoría Regional Gr. 4 (Antofagasta)	16.05.2005	Tomado de Razón
			1	Director Administrativo Regional Gr. 4 (Metropolitano Sur)	16.05.2005	Tomado de Razón
			1	Director Administrativo Regional Gr. 4 (Metropolitano Norte)	16.05.2005	Tomado de Razón
		1		Director Administrativo Regional Gr. 4 (Metropolitano Norte)	01.02.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe Unidad Defensoría Regional Gr.4 (Tarapacá)	01.07.2005	Tomado de Razón
			1	Jefe Unidad Defensoría Regional Gr. 4 (Aysén)	01.08.2005	Tomado de Razón
			1	Jefe Unidad Defensoría Regional Gr. 4 (RM)	01.08.2005	Tomado de Razón
			1	Jefe Unidad Defensoría Regional Gr. 4 (Los Lagos)	01.08.2005	Tomado de Razón
			1	Jefe Unidad Defensoría Regional Gr. 4 (Los Lagos)	01.03.2007	Tomado de Razón
			1	Jefe Unidad Defensoría Regional Gr. 4 (Araucanía)	15.11.2005	Tomado de Razón
		1	Jefe Unidad Defensoría Regional Gr. 4° (Coquimbo)	01.09.2006	Tomado de Razón	
	Servicio de Registro Civil e Identificación	1	1	Jefe de Depto. Gr. 4° (Auditoría Interna)	16.10.2006	Tomado de Razón
	Servicio Nacional de Menores	1	5	Jefes de Depto. Gr. 4 (Jurídico, Técnico, Administración y Finanzas., Programación, Auditoría)	15.09.2006	Dejado sin efecto
		1		Jefes de Depto. Gr. 4 (Jurídico, Técnico, Administración y Finanzas., Programación, Auditoría)	02.04.2007	Declarado Desierto
Total Ministerio de Justicia		10	15			
Defensa Nacional	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	1	4	Jefe de Depto. Grado 8 (Personal; Tesorería; Pensiones y División Coordinadora de Pacientes de la Zona Norte del Hospital Dipreca.)	01.07.2006	Tomado de Razón
		1	1	Secretario General Gr. 7°	02.10.2006	Tomado de Razón
	Caja de Previsión de la Defensa Nacional.	1	1	Jefe de Depto. Grado 5° (Agente Regional de Valparaíso)	15.01.2007	Tomado de Razón

Ministerio	Subsecretaria /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado
Defensa Nacional	Dirección General de Aeronáutica Civil	1	1	Jefe Depto Grado 3 (Depto. Bienestar Social)	01.10.2005	Dejado sin efecto
		1	1	Jefe de Depto. Grado 3 (Depto. Bienestar Social)	15.05.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 3 (Subdepto. Soporte Logístico)	15.05.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 3 (Subdepto. Control de Gestión)	15.05.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 4 (Subdepto. Zona Aeroportuaria Norte)	15.05.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 4 (Subdepto. Zona Aeroportuaria Sur)	15.05.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 3 (Subdepartamento Servicios de Tránsito Aéreo)	15.06.2007	En trámite de toma de razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 3 (Subdepartamento Servicios de Aeródromos)	15.06.2007	En trámite de toma de razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 3 (Subdepartamento Transporte Público)	15.06.2007	En trámite de toma de razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 3 (Subdepartamento Operaciones)	15.06.2007	En trámite de toma de razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 3 (Subdepartamento Licencias)	15.06.2007	En trámite de toma de razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 3 (Subdepartamento Climatología y Meteorología Aplicada)	15.06.2007	En trámite de toma de razón
		1	1	Jefe de Depto Grado 4 (Subdepartamento Comercial)	15.06.2007	En trámite de toma de razón
		1	1	Jefe de Depto Grado 4 (Subdepartamento Planificación y Control)	15.06.2007	En trámite de toma de razón
		1	1	Jefe de Depto Grado 4 (Subdepartamento Normativa Aeronáutica.)	15.06.2007	En trámite de toma de razón
Total Ministerio de Defensa Nacional		18	20			
Obras Públicas	Dirección de Arquitectura	1	1	Jefe de Depto. Grado 5 (especifico)	02.11.2005	Tomado de Razón
	Dirección de Contabilidad y Finanzas	1	4	Jefes Depto. Gr.4° (Adm. y Finanzas) y Jefe de Depto. Gr. 5 (Contabilidad, Remuneraciones, Aud. Interna)	15.02.2007	Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto
	Dirección de Obras Portuarias	1	1	Jefe de Depto. Gr.4° (Adm. y Finanzas)	16.04.2007	Tomado de Razón
	Fiscalía de Obras Públicas	1	1	Jefe de Depto. Gr.4° (Adm. y Control de Gestión)	16.04.2007	Declarado Desierto
		1	1	Jefe de Depto. Gr.4° (Adm. y Control de Gestión)	15.06.2007	En trámite de toma de razón
Total Ministerio de Obras Públicas		5	7			
Bienes Nacionales	Subsecretaria de Bienes Nacionales	1	1	Jefe Depto. Grado 6 (Of Provincial de Valdivia)	16.08.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe Depto Grado 6 (Of. Provincial de Isla de Pascua)	15.11.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 6 (Programación y Control)	15.03.2007	Tomado de Razón
Total Ministerio de Bienes Nacionales		3	3			
Agricultura	Comisión Nacional de Riego	1	1	Jefe Departamento Gr 4° (Administración y Finanzas)	01.06.2007	Tomado de Razón
	Instituto de Desarrollo Agropecuario	1	1	Jefe Depto. Grado 6 (Departamento de Desarrollo de las Personas)	15.10.2005	Declarado desierto
		1		Jefe Depto. Grado 6 (Departamento de Desarrollo de las Personas)	01.03.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe Depto. Grado 6 (Depto Administración de Personal)	01.04.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Grado 6 (Bienestar)	15.02.2007	Tomado de Razón
	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias	1	1	Jefe Depto. Grado 4 (Depto de Políticas Agrarias)	01.02.2006	Tomado de Razón

Ministerio	Subsecretaria /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado
Agricultura	Servicio Agrícola y Ganadero	1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Jefe Subdepto Laboratorio y Estación Cuarentenaria Pecuaria)	16.05.2005	Declarado desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 7 (Jefe Subdepto Laboratorio y Estación Cuarentenaria Pecuaria)	15.07.2005	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Gr. 7 (Jefe Subdepto Laboratorio y Estación Cuarentenaria Pecuaria)	15.11.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe Depto. Gr.6 (jefe Oficina de Antofagasta)	15.07.2005	Declarado desierto
		1		Jefe Depto. Gr.6 (jefe Oficina de Antofagasta)	01.09.2005	Dejado sin efecto
		1		Jefe Depto. Gr.6 (jefe Oficina de Antofagasta)	15.11.2005	Declarado desierto
		1	1	Jefe Depto. Grado 6 (OF. Antofagasta)	01.03.2006	Tomado de Razón
		1		Jefe Depto Gr 6 (jefe Subdepto de Bienes y Servicios)	15.07.2005	Dejado sin efecto
		1	1	Jefe Depto Gr 6 (jefe Subdepto de Bienes y Servicios)	15.11.2005	Tomado de Razón
		1		Jefe Depto. Gr. 7 (Jefe Oficina Melipilla)	15.07.2005	Dejado sin efecto
		1	1	Jefe Depto. Gr. 7 (Jefe Oficina Melipilla)	15.11.2005	Tomado de Razón
		1		Jefe Depto Gr 5 (Jefe RRHH)	15.11.2005	Declarado Desierto
		1	1	Jefe Depto Gr 5 (Jefe RRHH)	02.11.2006	Tomado de Razón
		1		Jefe Depto Gr 6 (Jefe Oficina Arica)	15.11.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr 7 (Of. Parral)	15.02.2006	Tomado de Razón
		1		Jefe de Depto. Gr 6 (Of. Huasco)	15.02.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr 6 (Of. Chillán)	15.02.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr 6 (Of. Chillán)	16.08.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Oficina Sectorial San Antonio)	15.02.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Oficina Sectorial San Antonio)	02.11.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe Depto. Grado 6 (Subdepto. de Operaciones División de Protección Agrícola)	01.03.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe Depto. Grado 6 (Subdepto. de Operaciones División de Protección Agrícola)	16.08.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe Depto. Grado 6 (Subdepto. de Operaciones División de Protección Pecuaria)	01.03.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe Depto. Grado 6 (Subdepto. de Operaciones División de Protección Pecuaria)	16.08.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Laboratorio y Estaciones Cuarentenarias Agrícola y Pecuaria Lo Aguirre)	16.08.2006	Tomado de Razón
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Oficina Sectorial Los Angeles)	16.08.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Oficina Sectorial El Loa)	16.08.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 7 (Oficina Sectorial El Loa)	02.11.2006	Declarado Desierto
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Oficina Sectorial Parinacota)	16.08.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 7 (Oficina Sectorial Parinacota)	02.11.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Subdepto. de Capacitación)	16.08.2006	Tomado de Razón
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Oficina Sectorial Temuco)	02.11.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Subdepto. Bienestar)	02.11.2006	Tomado de Razón
1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Subdepto. Vida Silvestre)	02.11.2006		Declarado Desierto		
1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Subdepto. Vida Silvestre)	02.05.2007	En trámite de toma de razón		
1		Jefe de Depto. Gr. 7 (Oficina Sectorial Ancud)	02.11.2006	Declarado Desierto		
1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Oficina Sectorial Ancud)	02.05.2007	En trámite de toma de razón		
1		Jefe de Depto. Gr. 7 (Oficina Sectorial El Sauce)	02.11.2006	Declarado Desierto		

Ministerio	Subsecretaria /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado
Agricultura	Servicio Agrícola y Ganadero	1		Jefe de Depto. Gr. 7 (Oficina Sectorial El Sauce)	02.05.2007	En trámite de toma de razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Oficina Sectorial Isla de Pascua)	02.11.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Oficina Sectorial Los Andes)	02.11.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 7 (Oficina Sectorial Los Andes)	02.05.2007	En trámite de toma de razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Oficina Sectorial Angol)	02.05.2007	Declarado Desierto
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Oficina Sectorial Choapa)	02.05.2007	En trámite de toma de razón
Total Ministerio de Agricultura		50	31			
Trabajo y Previsión Social	Instituto de Normalización Previsional	1	1	Jefe de Depto. Grado 4 (División inmobiliaria)	15.06.2006	Dejado sin efecto
	Subsecretaria de Previsión Social	1	1	Jefe de Depto. Grado 6 (Subdepto. Inmobiliario)	01.02.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe Departamento Grado 6°. Departamento de Estudios.	01.06.2007	Declarado Desierto
Total Ministerio de Trabajo y Previsión Social		3	3			
Salud	Instituto de Salud Pública	1	1	Jefe de Depto. Gr 4 (RRHH)	15.06.2005	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr 4 (RRHH)	01.04.2006	Tomado de Razón
	Servicio de Salud Antofagasta	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (RRHH)	16.10.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (RRHH)	16.04.2007	Tomado de Razón
	Servicio de Salud Atacama	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Jurídico)	01.06.2005	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Jurídico)	02.11.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (RRHH)	01.09.2006	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (RRHH)	02.11.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Finanzas)	02.04.2007	En trámite de toma de razón
		Servicio de Salud Coquimbo	1	1	Jefe de Depto. Gr5/33 (CG)	15.09.2005
	1		1	Jefe de Depto. Gr. 5 (RRHH)	No publicado	Tomado de Razón
	1		1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Programa de las Personas)	15.02.2007	Tomado de Razón
	Servicio de Salud Viña del Mar Quillota	1	7	Jefe de Departamento Gr. 4 (Jurídico) ,Jefe de Depto. Gr. 5/33 (Programas del Ambiente) 5°, Jefe de Depto Gr. 5 (Recursos Físicos), Jefe de Depto. Gr. 5 (RRHH), Jefe de Depto. Gr. 5 (Finanzas), Jefe de Depto. Gr. 5 (Informática) y Jefe de Depto. Gr. 5°/ 33 (Programa de las Personas)	01.03.2006	Declarado Desierto
	Servicio de Salud Arauco	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Informática)	01.07.2005	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Informática)	01.08.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Recursos Físicos)	01.07.2005	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Recursos Físicos)	01.08.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Finanzas)	01.07.2005	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Finanzas)	01.08.2005	Tomado de Razón
	Servicio de Salud Arauco	1	1	Jefe de Depto. Gr 5 (RRHH)	01.07.2005	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr 5 (RRHH)	01.08.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr 4 (Jurídico)	01.12.2005	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr 4 (Jurídico)	02.01.2006	Tomado de Razón
	Servicio de Salud Ñuble	1	2	Jefe de Depto. Gr. 5 (Recursos Físicos y Finanzas.)	15.11.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Recursos Físicos y Finanzas.)	15.05.2007	En trámite de toma de razón
	Servicio de Salud Araucanía Sur	1	1	Jefe de Depto. Gr 5 (Informática)	01.09.2005	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Gr 5 (Informática)	15.10.2005	Declarado Desierto
		1	1	Jefe de Depto. Gr 5 (Informática)	16.01.2006	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Gr 5 (Informática)	01.09.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr 5 (Finanzas)	01.09.2005	Dejado sin efecto
1		Jefe de Depto. Gr 5 (Finanzas)		15.10.2005	Declarado Desierto	

Ministerio	Subsecretaría /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado
Salud	Servicio de Salud Araucanía Sur	1	1	Jefe de Depto. Gr 5 (Finanzas)	16.01.2006	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Gr 5 (Finanzas)	01.09.2006	Tomado de Razón
		1		Jefe de Depto. Gr5 (RRHH)	01.09.2005	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Gr5 (RRHH)	15.10.2005	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr5 (RRHH)	16.01.2006	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Gr5 (RRHH)	01.09.2006	Tomado de Razón
	Servicio de Salud Aysén	1	1	Jefe de Depto. Gr. 4 (Jurídico)	15.12.2006	Tomado de Razón
	Servicio de Salud Metropolitano Central	1	1	Jefe de Depto. Gr.4 (Jurídico)	15.12.2006	Tomado de Razón
	Servicio de Salud Metropolitano Norte	1	1	Jefe de Depto. Gr. 4 (Finanzas)	01.09.2006	Tomado de Razón
	Servicio de Salud Metropolitano SurOriente	1	1	Jefe de Depto. Gr.5 (RRHH)	15.07.2005	Declarado Desierto
	Centro de Referencia de Salud de Maipú	1	1	Jefe de Depto. Nivel III (RRHH)	15.07.2005	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Nivel III (RRHH)	02.11.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Nivel III (Servicio de Urgencia)	17.04.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Nivel III (Servicio de Urgencia)	15.06.2006	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Nivel III (Servicio de Urgencia)	15.09.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Nivel III (Finanzas)	02.10.2006	Tomado de Razón
	1	1	Jefe de Depto. Nivel III (Especialidades médicas)	15.01.2007	Tomado de Razón	
Centro de Referencia de Salud Peñalolen Cordillera Oriente	1	1	Jefe de Depto. Nivel III (RRHH)	15.06.2007	Declarado Desierto	
Total Ministerio de Salud		49	34			
Minería	Subsecretaría de Minería	1	1	Jefe de Depto. Gr. 6° (Gestión y Desarrollo de las Personas)	16.10.2006	Tomado de Razón
	Comisión Chilena del Cobre	1	1	Secretario(a) General Nivel III	15.11.2006	Tomado de Razón
	Servicio Nacional de Geología y Minería	1	1	Jefe de Depto. Categoría 5 (Adm. Y Finanzas)	02.11.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. de Planificación Categoría 8	02.11.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe (a) Departamento de Propiedad Minera Categoría 10	15.05.2007	En trámite de toma de razón
Total Ministerio de Minería		5	5			
Vivienda y Urbanismo	Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Contabilidad División Finanzas)	15.07.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Delegado Provincial Los Ángeles SERVIU VIII Región)	15.07.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Programación y Control SERVIU VII Región)	15.07.2005	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Programación y Control SERVIU VII Región)	01.12.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Programación y Control SERVIU VII Región)	01.03.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Legislación y Normas División Desarrollo Urbano)	15.07.2005	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Técnico SERVIU VII Región)	17.04.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Técnico SERVIU VIII Región)	17.04.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Operaciones Habitacionales SERVIU IX Región)	17.04.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Jurídico SERVIU V Región)	02.05.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Jurídico SERVIU VIII Región)	02.05.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Técnico SERVIU XI Región)	02.05.2006	Tomado de Razón

Ministerio	Subsecretaria /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado
Vivienda y Urbanismo	Subsecretaria de Vivienda y Urbanismo	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Administración y Finanzas SERVIU VII Región)	01.06.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Administración y Finanzas SERVIU IX Región)	01.06.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Planes y Programas SEREMI RM)	01.06.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Técnico SERVIU I Región)	15.07.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Técnico SERVIU I Región)	01.12.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Técnico SERVIU V Región)	15.07.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Administración SERVIU V Región)	15.07.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Administración SERVIU V Región)	01.03.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Finanzas SERVIU V Región)	15.07.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Desarrollo Urbano SEREMI III Región)	15.07.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Planes y Programas SEREMI III Región)	15.07.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Delegado Provincial Valdivia SERVIU X Región)	16.08.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 4 (Tecnologías de la Construcción stgo)	16.08.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Operaciones Habitacionales SERVIU XI Región)	15.09.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Desarrollo Urbano SEREMI XI Región)	15.09.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Recursos Humanos)	02.11.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Recursos Humanos)	01.03.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 4 (Presupuesto)	15.02.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Planificación y Control Gestión)	15.02.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Programación y Control SERVIU I Región)	01.03.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Operaciones Habitacionales SERVIU I Región)	01.03.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Programación y Control SERVIU VI Región)	01.03.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Técnico-SERVIU VI Región)	01.03.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Administración y Finanzas SERVIU VI Región)	01.03.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Desarrollo Urbano SEREMI VI Región)	01.03.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Delegado Provincial Linares SERVIU VII Región)	01.03.2007	Declarado Desierto
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Delegado Provincial Cauquenes SERVIU VII Región)	01.03.2007	Declarado Desierto
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Operaciones Habitacionales SERVIU III Región)	02.04.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Programación y Control-SERVIU V Región)	02.04.2007	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Delegado Provincial San Felipe SERVIU V Región)	02.04.2007	Tomado de Razón
1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Delegado Provincial Osorno SERVIU X Región)	02.04.2007	Tomado de Razón		
1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Delegado Provincial Chiloé SERVIU X Región)	02.04.2007	Tomado de Razón		
1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Servicio de Bienestar)	16.04.2007	Tomado de Razón		

Ministerio	Subsecretaria /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado
Vivienda y Urbanismo	Subsecretaria de Vivienda y Urbanismo	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Área Soporte Tecnológico de Apoyo a la Gestión)	15.05.2007	Tomado de Razón
	Parque Metropolitano de Santiago	1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Administración y Finanzas)	02.01.2006	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Administración y Finanzas)	15.12.2006	Tomado de Razón
		1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Auditoría Interna)	02.05.2007	En trámite de toma de razón	
		1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Servicios Generales)	02.05.2007	En trámite de toma de razón	
Total Ministerio de Vivienda y Urbanismo		50	44			
Transportes y Telecomunicaciones	Subsecretaria de Transportes	1	1	Jefe de Depto. Gr. 4 (Contabilidad y Finanzas)	02.10.2006	Tomado de Razón
	Subsecretaria de Telecomunicaciones	1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Fiscalización del Mercado de las Telecomunicaciones)	02.05.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 7 (Fiscalización del Mercado de las Telecomunicaciones)	15.06.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Regulación y Estudios)	02.05.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Regulación y Estudios)	01.06.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Regulación y Estudios)	15.07.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Proyectos Especiales)	15.06.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Proyectos Especiales)	15.07.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Acceso Universal)	01.08.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Acceso Universal)	02.10.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Fiscalización Infraestructura telecomunicaciones)	01.09.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Fiscalización Infraestructura Telecomunicaciones)	16.10.2006	Tomado de Razón
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Autorizaciones, Estudios y Análisis Jurídicos)	15.03.2007	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 7 (Autorizaciones, Estudios y Análisis Jurídicos)	02.04.2007	Tomado de Razón
1	1	Jefe de Depto. Gr.6 (Ingeniería de Proyectos)	15.05.2007	En trámite de toma de razón		
Total Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones		15	8			
Secretaría General de Gobierno	Instituto Nacional del Deporte	1	1	Jefe de Depto. Gr. 3 (Deporte de Alto Rendimiento)	01.12.2005	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Gr. 3 (Deporte de Alto Rendimiento)	02.01.2007	Declarado Desierto
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 3 (Auditoría y Fiscalización)	01.12.2005	Dejado sin efecto
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 3 (Recursos Humanos)	01.12.2005	Dejado sin efecto
		1		Jefe de Depto. Gr. 3 (Recursos Humanos)	02.01.2007	Dejado sin efecto
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 3 (Comunicaciones y RRPP)	02.01.2007	Declarado Desierto
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 4 (Evaluación de proyectos)	02.01.2007	Dejado sin efecto
Total Ministerio Secretaría General de Gobierno		7	5			

Ministerio	Subsecretaria /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado		
Planificación	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Fondo de Tierras)	15.09.2005	Declarado Desierto		
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Fondo de Tierras)	15.10.2005	Declarado Desierto		
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Fondo de Tierras)	16.01.2006	Dejado sin efecto		
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Fondo de Tierras)	02.11.2006	Tomado de Razón		
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Administrativo)	15.09.2005	Declarado Desierto		
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Administrativo)	15.10.2005	Dejado sin efecto		
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Administrativo)	02.11.2006	Declarado Desierto		
		1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Administrativo)	15.01.2007	Tomado de Razón		
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Fondo de Desarrollo)	02.11.2006	Tomado de Razón		
	Instituto Nacional de la Juventud	1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Comunicaciones)	16.08.2005	Declarado Desierto		
				Jefe de Depto. Gr. 6 (Comunicaciones)	15.09.2005	Tomado de Razón		
			1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Jurídico)	15.10.2005	Dejado sin efecto	
			1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Jurídico)	15.11.2005	Declarado Desierto	
			1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Jurídico)	15.12.2005	Tomado de Razón	
			1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Control de Gestión)	15.10.2005	Dejado sin efecto	
		1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Control de gestión)	15.11.2005	Tomado de Razón		
		Servicio Nacional de la Mujer	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Depto. de Administración y Finanzas) y Jefe de Depto Gr. 6 (Estudios y Evaluación y Unidad de Relaciones Internacionales)	16.01.2006	Tomado de Razón, declarado parcialmente desierto	
					Jefe de Depto Gr. 6 (Estudios y Evaluación y Unidad de Relaciones Internacionales)			
					1	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Depto Finanzas PR) Stgo	01.08.2006
				1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Depto Finanzas PR) Stgo		01.09.2006	Declarado Desierto
				1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Depto Finanzas PR) Stgo		02.10.2006	Declarado Desierto
				1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Depto Finanzas PR) Stgo		02.11.2006	Tomado de Razón
				1	3	Jefe de Depto. Gr. 6 (Proyectos y Programas) Jefe de Depto. Gr.7 (Iniciativas legales) Jefe de Depto. Gr. 8 (Comunicaciones)	16.08.2006	Declarado Desierto
				1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Proyectos y Programas)	01.09.2006	Tomado de Razón
				1		Jefe de Depto. Gr. 7 (Iniciativas Legales) y Jefe de Depto Gr. 8 (Comunicaciones)	01.09.2006	Tomado de Razón
				1	1	Jefe de Depto. Gr. 6 (Auditoría Interna PN)	02.11.2006	Declarado Desierto
				1		Jefe de Depto. Gr. 6 (Auditoría Interna PN)	01.12.2006	Tomado de razón
	1			1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Planta Directiva Regional)	01.02.2007	Declarado Desierto	
	1	Jefe de Depto. Gr. 7 (Planta Directiva Regional)	01.03.2007		Tomado de Razón			
	1	1	Jefe de Depto. Gr. 4 (Administración y Finanzas)	15.05.2006	Declarado Desierto			
	1		Jefe de Depto. Gr. 4 (Administración y Finanzas)	15.06.2006	Declarado Desierto			
	1		Jefe de Depto. Gr. 4 (Administración y Finanzas)	01.08.2006	Declarado Desierto			
	1		Jefe de Depto. Gr. 4 (Administración y Finanzas)	02.10.2006	Tomado de Razón			
1	1		Jefe de Depto. Gr. 4 (Coordinación Intersectorial)	15.07.2006	Declarado Desierto			
1			Jefe de Depto. Gr. 4 (Coordinación Intersectorial)	02.10.2006	Tomado de Razón			
1	1		Jefe de Depto. Gr. 4 (Modelos Programáticos)	15.07.2006	Declarado Desierto			
1			Jefe de Depto. Gr. 4 (Modelos Programáticos)	16.08.2006	Tomado de Razón			
1	1		Jefe de Depto. Gr. 4 (Reformas Legales)	15.07.2006	Tomado de Razón			
1	1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Auditoría Interna)	01.09.2006	Tomado de Razón			
1	1	Jefe de Depto. Gr. 4 (Estudios y Capacitación)	15.11.2006	Declarado Desierto				
1		Jefe de Depto. Gr. 4 (Estudios y Capacitación)	15.12.2006	Tomado de Razón				

Ministerio	Subsecretaría /Servicio	Llamados a Concursos	N° Vacantes	Descripción	Publicación en el DO	Estado
Planificación	Servicio Nacional de la Mujer	1	1	Jefe de Depto. Gr. 5 (Mujeres Jefas de Hogar y Microemprendimiento)	15.11.2006	Declarado Desierto
		1		Jefe de Depto. Gr. 5 (Mujeres Jefas de Hogar y Microemprendimiento)	15.12.2006	Tomado de Razón
	Subsecretaría de Planificación	1	1	Jefe de Depto. Gr.4 (Políticas y Programas Sociales (Stgo))	15.09.2005	Dejado sin efecto
	1	Jefe de Depto. Gr.4 (Políticas y programas sociales (stgo))		01.12.2005	Tomado de Razón	
	1	1	Jefe de Depto. Gr.4 (Gestión Programática (stgo))	15.09.2005	Dejado sin efecto	
	1		Jefe de Depto. Gr.4 (Gestión Programática (stgo))	01.12.2005	Tomado de Razón	
	1	1	Jefe de Depto. Gr.4 (Competitividad)	15.09.2005	Dejado sin efecto	
	1		Jefe de Depto. Gr.4 (Competitividad)	01.12.2005	Tomado de Razón	
	1	1	Jefe de Depto. Gr 5 (SERPLAC RM)	15.12.2005	Declarado Desierto	
	1		Jefe de Depto. Gr 5 (SERPLAC RM)	01.08.2006	Tomado de Razón	
	1	1	Jefe de Depto. Gr 4 (Depto. Estudios División de Planificación)	01.08.2006	Declarado Desierto	
	1		Jefe de Depto. Gr 4 (Depto. Estudios División de Planificación)	15.11.2006	Dejado sin efecto	
	1	1	Jefe de Depto. Gr 4 (Depto. Control de Gestión)	01.08.2006	Tomado de Razón	
	1		Jefe de Depto. Gr 4 (Depto. BIP)	01.08.2006	Declarado Desierto	
	1	1	Jefe de Depto. Gr 4 (Depto. BIP)	15.11.2006	Tomado de Razón	
	1		Jefe de Depto. Gr 4 (Depto. Inversiones)	01.08.2006	Declarado Desierto	
	1	1	Jefe de Depto. Gr 4 (Depto. Inversiones)	15.11.2006	Tomado de Razón	
	1		Jefe de Depto. Gr.4 (Sistemas de Información Social)	01.12.2006	Declarado Desierto	
	1	1	Jefe de Depto. Gr.4 (Sistemas de Información Social)	01.03.2007	Declarado Desierto	
	1		Jefe de Depto. Gr.4 (Sistemas de Información Social)	15.05.2007	Tomado de Razón	
	1	1	Jefe de Depto. Gr 4 (Depto. Estudios División Social)	01.03.2007	Tomado de Razón	
	1		Jefe de Depto. Gr. 4 (Administración Interna)	16.04.2007	Tomado de Razón	
	1	1	Jefe de Depto. Gr. 4 (Presupuesto y Finanzas)	16.04.2007	Tomado de Razón	
1	Jefe de Depto. Gr. 4 (Personal)		15.06.2007	En trámite de toma de razón		
1	1	Jefe de Depto. Gr 5 (SERPLAC III Región)	15.06.2007	En trámite de toma de razón		
1		Jefe de Depto. Gr 5 (SERPLAC IV REGION)	15.06.2007	En trámite de toma de razón		
Total Ministerio de Planificación		66	37			

ANEXO 4: PAUTA DE PREGUNTAS FOCUS GROUP JEFES DE SERVICIO

Dimensión	Ámbito	Preguntas
Rol de Directivo Público	Impacto Gestión Directiva	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué importancia le atribuye a profesionalización del Sector Público en el ámbito de su gestión? ➤ ¿Qué aportes y dificultades ha implicado para usted la implementación del sistema de concursabilidad?
Aplicación del Sistema	Evaluación General del Sistema	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En términos generales ¿Qué opinión tienen sobre el sistema de concursabilidad que se implementa a partir de la ley 19.882? ➤ ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades del sistema? ➤ ¿Cuál ha sido el impacto de la aplicación del sistema en su servicio? ¿El impacto ha sido diferenciado para hombres y mujeres? ➤ ¿Cómo cree que los funcionarios perciben el nuevo sistema de concursabilidad? ➤ La figura del Comité de Selección en la aplicación del sistema ¿qué impacto ha tenido en el servicio?
Relaciones laborales/clima	Impacto en las relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué impacto ha tenido el Sistema de concursabilidad en su organización, en cuanto a: ➤ clima, ➤ cultura organizacional, ➤ relación con los funcionarios ➤ condiciones laborales
Proceso Concursal	Rol del Directivo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Participa en el desarrollo del proceso concursal? ¿cómo?
	Etapas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De acuerdo a su experiencia ¿Cuál de las etapas del concurso es la más crítica? ¿por qué? ➤ A su juicio ¿Cuáles son los factores de éxito, para el buen desarrollo de un proceso concursal?

Señale algunas sugerencias para fortalecer o mejorar el Sistema de Concursabilidad

ANEXO 5: PAUTA DE PREGUNTAS FOCUS GROUP JEFES DE RECURSOS HUMANOS

Dimensión	Ámbito	Preguntas
Profesionalización del Sector Público	Impacto en la Gestión de RRHH	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué ha implicado la instalación del sistema de concursabilidad, en el ámbito de la concursabilidad? ➤ ¿Qué importancia le atribuye a profesionalización del Sector Público en el ámbito de su gestión? ➤ ¿Cómo entienden ustedes la profesionalización en el Sector Público?
Aplicación del Sistema	Evaluación General del Sistema	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En términos generales ¿Qué le ha parecido la aplicación del sistema de concursabilidad? ➤ ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades del sistema? ➤ ¿Cómo ha impactado la concursabilidad en su servicio? ¿El impacto ha sido diferenciado para hombres y mujeres? ➤ ¿Cómo cree ustedes que los funcionarios perciben el nuevo sistema de concursabilidad? ➤ La figura del Comité de Selección en la aplicación del sistema ¿qué impacto ha tenido en el servicio?
Proceso Concursal	Comité de Selección	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desde su perspectiva ¿Cómo han funcionado los Comités de Selección? ➤ ¿Están preparados los integrantes de los Comités de Selección para enfrentar la realización de los concursos? ¿Qué apoyo requiere de la Dirección Nacional del Servicio Civil requiere en este ámbito? ➤ A su juicio ¿Los comités de selección requieren de apoyo externo? ¿De qué tipo?
	Desarrollo del Concurso	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De acuerdo a su experiencia ¿Cuál de las etapas del concurso es la más crítica? ¿por qué? ➤ En relación a la realización de los concursos ¿Qué mecanismo han utilizado ustedes para la difusión? ➤ ¿Qué opinión le merece las modalidades que plantea el reglamento (empleo a prueba listado de postulantes elegibles)? <i>(se cambiará la pregunta de acuerdo a la información de los participantes del focus).</i> ➤ ¿Cuál es la importancia que usted de asigna al perfil de un cargo? A parte de utilizarlos en los procesos concursales ¿En qué otras instancias lo utiliza? ➤ ¿Qué aspectos, vinculados a los factores de evaluación, según ustedes son los más importantes? ➤ De acuerdo a su experiencia, ¿Con cuál de los de los distintos actores involucrados, tuvo más complicación en su desempeño? <i>Integrantes del Comité de Selección, Representantes del personal ante el Comité de Selección de Promoción, Representantes de la Asociación de Funcionarios, Candidatos, Consultora externa especializada, Jefe de Servicio, Contraloría General de la República, Unidad Jurídica de la Institución, Unidad de Recursos Humanos, que apoya el proceso operativo del proceso concursal</i> ➤ A su juicio ¿Cuáles son los factores críticos de éxito, para el buen desarrollo de un proceso concursal?
	Empresas consultoras externas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuál es su experiencia con las empresas consultoras externas especializadas? ¿Cuál sería su evaluación respecto de la utilización de estas empresas? ➤ Por lo general ¿Qué etapa del proceso concursal ha sido externalizada?

Señale algunas sugerencias para fortalecer o mejorar el Sistema de Concursabilidad

Desde su punto de vista ¿Qué apoyo requiere de la Dirección Nacional del Servicio Civil? ¿En que ámbitos?

ANEXO 5: PAUTA DE PREGUNTAS FOCUS GROUP REPRESENTANTES DEL PERSONAL PARA LOS COMITES DE SELECCION

Dimensión	Ámbito	Preguntas
Profesionalización del Sector Público	Impacto en la Gestión de RRHH	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué ha implicado la instalación del sistema de concursabilidad?
Aplicación del Sistema	Evaluación General del Sistema	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desde su rol de representante del personal ¿Qué le ha parecido la aplicación del sistema de concursabilidad? ➤ ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades del sistema? ➤ ¿Cómo ha impactado la concursabilidad en su servicio? ¿Creen ustedes que la concursabilidad ha tenido un impacto distinto entre hombres y mujeres? ➤ A partir de la experiencia que ha tenido. ¿Cómo cree ustedes que los funcionarios perciben el nuevo sistema de concursabilidad? ➤ La figura del Comité de Selección en la aplicación del sistema ¿qué impacto ha tenido en el servicio?
Proceso Concursal	Comité de Selección	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De acuerdo a su experiencia ¿Cómo ha sido la participación de ustedes en los comités de selección para los concursos de promoción? ➤ A su juicio ¿Los comités de selección requieren de apoyo externo? ¿De qué tipo?
	Desarrollo del Concurso	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De acuerdo a su experiencia ¿Cuál de las etapas del concurso es la más crítica? ¿por qué? <i>(por ejemplo : Constitución del Comité, Análisis y definición del perfil del cargo, Elaboración de bases, Difusión, Aplicación de pruebas, Publicación de los resultados del Concurso. Atención de participantes no seleccionado, Elaboración del informe final para el Jefe de Servicio etc).</i> ➤ ¿Qué obstáculos existen para que la realización de los concursos? ➤ A su juicio ¿Cuáles son los factores críticos de éxito, para el buen desarrollo de un proceso concursal?
Relaciones laborales/clima	Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De acuerdo a los antecedentes que maneja ¿Se han vivido situaciones conflictivas relacionadas con el desarrollo de un proceso concursal? ➤ En general ¿Cómo es la relación con la asociación de funcionarios, al desarrollar un proceso concursal? ➤ ¿Cómo afecta el sistema de concursabilidad, las reales necesidades de la organización?
	Jefes de Servicios y autoridades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué le pedirían a las autoridades y jefes de servicio en relación al desarrollo de los concursos?

Desde su punto de vista ¿Qué apoyo requiere de la Dirección Nacional del Servicio Civil? ¿En que ámbitos?