

INFORME DE AVANCE

Instructivo Presidencial Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado

2015





ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	5
ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN: CAMBIO DE RELACIÓN CON LOS SERVICIOS PÚBLICOS	10
RESULTADOS PRIMER AÑO (2015) DE IMPLEMENTACIÓN DEL INSTRUCTIVO	15
PRÓXIMOS HITOS: AGENDA 2016.....	43
PRINCIPALES CONCLUSIONES Y DESAFÍOS	45
ANEXOS	52





PRESENTACIÓN



El presente documento corresponde al Primer Informe de Avance de Implementación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, considerando el periodo transcurrido entre el 26 de enero y el 31 de diciembre del 2015.

En este primer reporte de cumplimiento, se indican las acciones que han desarrollado los 251 servicios públicos que comprometen la implementación del Instructivo, y las que el propio Servicio Civil ha desarrollado a través de la Subdirección de Desarrollo de las Personas, para garantizar el cumplimiento de este mandato Presidencial, considerando estrategias, resultados e hitos relevantes del periodo, principales avances y actividades realizadas, actores que han participado en la implementación, conclusiones y desafíos a partir de la experiencia del año 2015. Finalmente, este informe también indica las acciones proyectadas para el año 2016 y anexos específicos con detalles de registro y resultados.

El Servicio Civil elabora este informe para S.E. la Presidenta de la República y el Ministro de Hacienda, como lo instruye el propio Instructivo, poniéndolo a disposición de todos los ministerios, servicios y funcionarios públicos y de la ciudadanía en su conjunto.

Este material estará disponible junto a otros dispositivos de información complementaria de los avances en relación al Instructivo Presidencial en la página web institucional www.serviciocivil.cl.

Rodrigo Egaña Baraona
Director Nacional del Servicio Civil
Santiago, mayo 2015

INTRODUCCIÓN

El Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, en adelante IP, dictado por S.E. la Presidenta de la República en enero del 2015, se enmarca en un contexto de mayores demandas ciudadanas por calidad y oportunidad en las prestaciones que otorgan las distintas instituciones públicas de nuestro país. Para lograr mejorar las prestaciones que los servicios deben brindar a la ciudadanía es necesario contar con servidores públicos preparados y capaces de asumir los desafíos que exige una gestión pública más compleja.

En este marco, el programa gubernamental contempla diversas propuestas orientadas a avanzar hacia un Estado más eficiente ante los desafíos del desarrollo y al servicio de los ciudadanos: a) nueva institucionalidad para evaluar las políticas públicas; b) nuevo trato para el empleo público, c) perfeccionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública; d) desarrollo de una agenda digital; e) profundización de la probidad y la transparencia; f) mejoramiento del gobierno corporativo de empresas públicas y una institucionalidad confiable y de alto estándar técnico para las estadísticas de uso público.

En la convicción que una gestión pública de calidad impacta directamente en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas, resulta fundamental que las funcionarias y funcionarios públicos trabajen en condiciones de dignidad. En este contexto, los lineamientos contenidos en el IP, se orientan a impulsar e implementar estrategias sólidas y sostenibles para elevar la calidad del empleo público, fundamentalmente, a través del mejoramiento de las políticas y prácticas de desarrollo de personas y las buenas prácticas laborales, y define la agenda de Gestión de Personas para todos los servicios públicos en el período 2015 - 2018.

Considerando que los desafíos de un empleo público deben ser asumidos como una política de Estado que supera los ciclos de Gobierno, este Instructivo Presidencial constituye un nuevo hito en materia de modernización y relaciones laborales, pues recoge las dimensiones contenidas en el **Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales** dictado el 2006, particularmente, en lo referido al buen trato, la no discriminación y la prevención del acoso laboral y sexual, no obstante, profundizando en aspectos significativos para la implementación de prácticas que permitan avanzar decididamente hacia la generación de mejores condiciones del empleo público y el desarrollo de las personas que se desempeñan en el Estado, buscando prácticas y estándares comunes en todos los servicios de la administración central del Estado.

Los avances en materia de mejoramiento de la calidad del empleo público, cuyos preceptos están consagrados en el IP, tienen a la base la consolidación de relaciones laborales participativas que faciliten y permitan avanzar en la modernización del Estado con el objetivo final de construir una sociedad más justa e inclusiva.

El Instructivo Presidencial constituye un mandato para que los servicios públicos avancen decididamente en el diseño e implementación de mejores políticas y prácticas de gestión y desarrollo de personas en el periodo. Lo anterior, en la convicción de que un mejor empleo público es fundamental para que el desempeño de los/as funcionarios/as públicos mejore sostenidamente, se fortalezca y revalorice la función pública, y en definitiva, se brinden mejores servicios a los ciudadanos.

Los principios orientadores del Instructivo son:

- ➡ Un Estado Moderno para Chile, con igualdad de oportunidades, participación y diálogo;
- ➡ Impulso de cambios legales y prácticas de gestión que contribuyan a avanzar hacia un Empleo Decente;
- ➡ Potenciar un Estado Innovador, con servicios públicos de calidad, buen trato, transparencia y condiciones laborales dignas; y revalorización de la función pública.

Los principales ejes de acción del Instructivo son:

- a) **Derechos Laborales:** Las instituciones públicas deberán garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos laborales individuales y colectivos existentes.
- b) **Condiciones Laborales:** Las instituciones públicas deberán generar condiciones necesarias para promover servicios de calidad, de modo que los funcionarios y funcionarias se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, mérito e innovación.
- c) **Ambientes Laborales:** Las instituciones públicas deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellos trabajan.

Para la adecuada implementación y cumplimiento del IP, el Servicio Civil elaboró para todos los servicios públicos lineamientos y orientaciones, especificando productos y plazos, desde los cuales los servicios públicos diseñaron un **Plan Trienal 2015 – 2018**, en el que cada institución compromete productos, plazos y responsables en los distintos ámbitos y contenidos que el Instructivo Presidencial establece, a partir de estándares definidos por el Servicio Civil, en la perspectiva del cumplimiento del IP.

Uno de los aspectos más sustantivos del instructivo, es que establece la obligación de dictar, modificar o rediseñar, según corresponda a la realidad de cada servicio, la **Política de Desarrollo de Personas**. Esta política deberá ser formalizada a través del acto administrativo correspondiente, vale decir, una resolución del jefe superior de servicio. Si bien esta orientación fue solicitada en el Instructivo Presidencial respectivo del año 2013, el tiempo que se destinó a este proceso en los servicios públicos que pudieron hacerlo fue breve, sin tener claridad del grado de participación y arraigo por parte de los funcionarios que debieran sentirse reflejados en aquellas definiciones. Es por esta razón, que el IP de 2015, viene a abrir un nuevo espacio de revisión no sólo de esos contenidos sino del proceso de elaboración, instruyendo que éste sea un proceso participativo que involucre a los representantes de los funcionarios (asociaciones gremiales) y asegure arraigo y compromiso en los propios funcionarios.

Por otra parte, también el IP establece, la participación de las asociaciones de funcionarios, indicando expresamente que cada servicio público deberá garantizar que todos los funcionarios y funcionarias conozcan el instructivo, a través de la realización de gestiones pertinentes de difusión, que aseguren el cabal conocimiento de su contenido. Se establece además, como ya se dijo, que tanto en el proceso de diseño o rediseño de la Política

de Desarrollo de Personas, como el programa de trabajo para su implementación, deberá desarrollarse a través de un proceso participativo que incorpore a las asociaciones.

Finalmente, el Instructivo Presidencial mandata al Servicio Civil a dictar las Instrucciones Operacionales para la implementación del mismo, realizar asesorías, dictar lineamientos, monitorear su efectiva implementación y reportar anualmente tanto a su Excelencia, la Presidenta de la República, como al Ministro de Hacienda, el avance en su cumplimiento.

La importancia de este instructivo radica en que constituye un importante esfuerzo por elevar el nivel general de la gestión y desarrollo de personas en las instituciones públicas. A partir de información obtenida en el Barómetro de la Gestión de Personas realizado por el Servicio Civil el año 2013, así como de otros levantamientos de información diagnóstica, fue posible en ese momento partir de una idea diagnóstica de las principales falencias que presenta la realidad de la gestión de personas de los servicios públicos, de manera de poder abordarlas mediante la implementación de este IP. Los principales componentes de este diagnóstico fueron:

1. El avance en la implementación de los diversos subsistemas de gestión de personas es dispar y presenta desiguales niveles de desarrollo, tanto al interior de cada servicio como entre los propios servicios de un mismo ministerio.
2. La gestión de personas ha sido descentralizada por cada servicio público, sin encontrar puntos de sinergias al interior de cada ministerio, desestimando mayoritariamente una mirada sectorial de implementación. Con ello, las potencialidades de las buenas prácticas implementadas por una determinada institución se pierden como oportunidad de aprendizaje, optimización y mejora.
3. La responsabilidad de la gestión de personas recae casi exclusivamente en las áreas de “Recursos Humanos”, existiendo en ellas diversas manifestaciones en cada estructura: unidades, departamentos, direcciones, en su mayoría inmersas en áreas de Administración y Finanzas.
4. Vinculado a lo anterior, por lo general no existe claridad en la responsabilidad que las autoridades, jefaturas máximas y jefaturas de línea tienen en materia de gestión y desarrollo de personas.
5. No existe un “mínimo común” que permita construir una estrategia de avance, en la implementación homogénea y transversal de acciones en materia de gestión de personas.
6. La concentración de los esfuerzos de las áreas de “Recursos Humanos” focaliza los esfuerzos en la gestión operativa de personas, desatendiendo la gestión y procesos estratégicos. Ello las vuelve áreas que se perciben con poco aporte de valor significativo, lo que les resta empoderamiento, generándose un círculo poco virtuoso.
7. Las estrategias de participación con los representantes de los trabajadores del Estado, al interior de cada servicio, son diversas y responden a la voluntad de cada autoridad.

8. En general, se percibe un mayor avance en acciones declarativas (políticas) y menos en la implementación de prácticas. Al no tener aplicación, las políticas pierden credibilidad en la institución, restando utilidad y evitando que produzcan cambios culturales positivos y sostenibles.

La mayoría de estos elementos de diagnóstico han sido considerados no sólo en los contenidos del IP, sino también en la estrategia de implementación que el Servicio Civil definió con los servicios públicos.

De esta forma, y tal como fuere señalado, el presente documento corresponde al Primer Informe de Avance en la implementación de dicho Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, correspondiente al año 2015, primer año de ejecución.

Es importante consignar que el universo total de servicios públicos que deben dar cumplimiento al Instructivo y que se encuentran desarrollando acciones para materializar su efectiva implementación son 251¹.

¹ Se excluyen La ANI (Agencia Nacional de Inteligencia) y el CRUCH (Consejo de Rectores de Universidades Chilenas).





ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN: CAMBIO DE RELACIÓN CON LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Para garantizar una adecuada implementación y cumplimiento del Instructivo Presidencial en los distintos servicios públicos, el Servicio Civil desarrolló las siguientes líneas de acción:

1. Nuevo Modelo del Servicio Civil para apoyar gestión de personas e implementación de Instructivo en servicios públicos. A través de la Subdirección de Desarrollo de las Personas (SDP) el Servicio Civil definió un nuevo modelo para apoyar a los ministerios y servicios públicos. Este modelo considera un trabajo coordinado a través de sus respectivas subsecretarías para desarrollar una gestión sectorial/ministerial, que permita fortalecer la gestión y desarrollo de las personas y el cumplimiento del Instructivo Presidencial (IP). Esta estrategia, responde, entre otros, a los siguientes objetivos:

- a) Integrar y considerar los objetivos y agendas estratégicas de autoridades gubernamentales, ministeriales y de los servicios a los desafíos de desarrollo y prácticas en gestión de personas.
- a) Establecer una relación de socios estratégicos a través de una contraparte única por parte del Servicio Civil y una gestión coordinada por parte de los ministerios.
- b) Fortalecer la gestión ministerial en desarrollo de personas y focalizar la gestión y esfuerzos de la SDP a partir de un trabajo coordinado sectorialmente, considerando avances y desafíos de los servicios de manera transversal, y la necesidad de visibilizar resultados y prácticas institucionales.
- c) Fortalecer, coordinar y articular experiencias, buenas prácticas e información que sirvan como referentes para los servicios y que contribuyan a generar aprendizajes colectivos que les permita avanzar a partir de sus desafíos y nivel de desarrollo en la materia.
- d) Avanzar más sustantivamente hacia un rol estratégico como Servicio Civil (SDP) considerando requerimientos de autoridades, jefaturas de servicios u otros actores relevantes, que sirvan de apoyo y contribuyan a un mayor posicionamiento de las áreas y equipos de Gestión de Personas en las instituciones.
- e) Estandarizar y homologar alcances y desarrollos esperados en Desarrollo de Personas, en los sectores y servicios públicos, orientando un avance transversal al 2018, que garantice un nivel de desarrollo para todas las áreas de personas en los servicios públicos.

Para materializar este nuevo Modelo, la SDP se organizó en tres (3) equipos: 1) Equipo de consultores sectoriales: cada consultor/a es contraparte única frente al sector (Ministerio y Subsecretaría/s) y coordinador/a ministerial para la implementación del Instructivo Presidencial, con el objetivo de conocer en detalle las particularidades de cada ministerio y el estado de avance de cada uno de ellos y sus servicios dependientes y/o relacionados; 2) Equipo de consultores especialistas: en estrecha colaboración y coordinación con el equipo de consultores sectoriales, el/la consultor/a especialista entrega y pone a disposición de los servicios, especialmente, jefaturas y equipos de las áreas de desarrollo de personas, apoyo técnico especializado, que se materializa, entre otros, a través de documentos y orientaciones técnicas, capacitaciones y relatorías, registro de buenas prácticas, dispositivos comunicacionales y la implementación de proyectos transversales (Concurso Funciona, Programa Prácticas Chile) y otras iniciativas que permita dar apoyo técnico experto y especializado a los servicios públicos y 3) Equipo de Información de Personas: en coordinación con el equipo de consultores sectoriales y especialistas, este

equipo es responsable de recoger y sistematizar información relativa a Gestión de Personas en el Estado, para análisis de información, insumos relevantes para la toma de decisiones y para proponer mejoras en distintos ámbitos vinculados. También se integra una función específica en materia de Relaciones Laborales (RRLL) con el objetivo de disponer de una mirada transversal de las necesidades y problemáticas vinculadas, de autoridades, directivos, jefaturas de gestión de personas y sus equipos, como de dirigentes y las asociaciones y agrupaciones de funcionarios, con el propósito de fomentar y contribuir a buenas relaciones laborales en el Estado y coordinar la implementación del Instructivo Presidencial a través de dichos actores.

2. Diseño y difusión de Orientaciones Operacionales y elaboración de Plan Trienal 2015 – 2018 para cumplimiento del Instructivo.

En marzo del año 2015², el Servicio Civil remitió a todos los organismos de la Administración Central del Estado, las Instrucciones para la implementación del Instructivo Presidencial. Este documento operacionaliza el mandato formulado por S.E. la Presidenta de la República, estableciendo los mecanismos, instrumentos, metas y plazos que las instituciones deben cumplir. Posteriormente, y durante el mes de mayo del mismo año, se envió el formato de Plan Trienal 2015 - 2018, que debía ser enviado por cada institución al término del primer semestre del 2015³, con el objetivo de asegurar el entendimiento común y específico de lo que el IP solicita y diseñar agenda común para todos los servicios que permitiera generar avance homogéneo con los mismos énfasis, contenidos y estrategias.

3. Apoyo a la difusión y posicionamiento del Instructivo Presidencial: presencia central y regional.

Durante todo el año 2015, y en lo que lleva del año 2016 se programaron diversas acciones de difusión del Instructivo Presidencial, tanto a nivel de ministerios y subsecretarías, como a nivel de servicios públicos. Como una forma de posicionar al más alto nivel el mandato establecido en el instructivo, el Servicio Civil consideró relevante realizar reuniones sectoriales (para todos los servicios dependientes y/o relacionados de una cartera determinada) de difusión y sensibilización, lideradas por el/la ministro/a y/o subsecretario y con la presencia de directivos de servicios dependientes y/o relacionados, de tal forma, de comprometer a las máximas autoridades, y especialmente a los jefes superiores de servicio, como responsables de velar por la adecuada difusión, conocimiento e implementación del IP. En estas reuniones de difusión inicial también participaron jefaturas y equipos técnicos de las áreas de desarrollo de las personas de las diversas instituciones. Cada una de estas reuniones de difusión fue liderada por el Director Nacional del Servicio Civil, el Subdirector de Desarrollo de Personas y el equipo a cargo de la implementación.

² Oficio N°743 del 27/03/2015 de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

³ Al 30 de junio y excepcionalmente, el 30 de julio por parte de los Servicios de Salud, considerando el número de éstos y la envergadura y complejidad del sector Salud en la administración central del Estado

4. Asesoría y monitoreo a los servicios públicos.

A través de un trabajo directo con los servicios públicos y bajo la modalidad de coordinación ministerial o sectorial – como estrategia para una mejor implementación del IP - un profesional “*consultor sectorial*” del Servicio Civil entrega de manera permanente apoyo, orientación y coordinación al conjunto de servicios de un Ministerio o Subsecretaría determinada, quienes a partir de diversas instancias comparten diagnósticos, experiencias, prácticas y definen agendas y desafíos comunes para garantizar el cumplimiento y la implementación efectiva del instructivo. Por otra parte, cada cartera ministerial y/o a través de las subsecretarías, debió designar un Coordinador/a Ministerial⁴, como responsable de velar por la implementación del IP en los servicios dependientes y/o relacionados.

5. Generación y difusión de contenidos de orientación técnica.

Para compartir estándares de diseño e implementación de ámbitos y/o contenidos del IP, se consideró relevante elaborar y poner a disposición de todos los ministerios y servicios, documentos técnicos sobre distintas materias y contenidos de desarrollo de las Personas que el instructivo establece, principalmente, aquellos que han sido solicitados para el período correspondiente.

6. Apoyo para la articulación y trabajo con Asociaciones de Funcionarios.

El Instructivo Presidencial entiende que una condición y factor de éxito en el cumplimiento y adecuada implementación del instructivo es la participación de las asociaciones de funcionarios. Para avanzar en este propósito el Servicio Civil diseñó diversas acciones para apoyar y fortalecer relaciones colaborativas entre autoridades, directivos, jefaturas de servicios públicos y dirigentes y representantes de las asociaciones de funcionarios de los diversos ministerios y servicios públicos. Además de diversas acciones para informar y difundir el alcance y los aspectos que se integran en el instructivo, se diseñó un programa de formación en Relaciones Laborales implementado por el Servicio Civil para directivos, jefaturas y dirigentes de ministerios. El 2015, el Programa se realizó para los Ministerios de Educación y Obras Públicas, y en mayo del 2016 se desarrolló una nueva versión del mismo, para el Ministerio de Desarrollo Social⁵ y en ejecución se encuentra formación para dirigentes de ANEF.

7. Gestión/alineamiento de Proveedores.

Considerando la posibilidad de que los servicios públicos necesitaran del apoyo de consultoras especializadas para avanzar en algunos de los desafíos y ámbitos establecidos en el instructivo, durante el año 2015 el

⁴ Como parte de las instrucciones operacionales del Servicio Civil a los servicios públicos se solicitó, el primer trimestre del 2015, a cada cartera designar un/a coordinador/a Ministerial del IP (integrante del Gabinete o del equipo directivo) con vinculación directa con el/la Subsecretario/o y con coordinaciones efectivas con cada uno de los servicios, de tal forma de, entre otras funciones, mantener un conocimiento acabado de la situación de cada uno de los servicios dependientes y relacionados, generando para ello las coordinaciones necesarias y las acciones pertinentes; informar a las autoridades sectoriales y según solicite el Servicio Civil cumplimientos, desviaciones o retrasos en la implementación del instructivo; contribuir a la adecuada coordinación de los servicios para favorecer y compartir buenas prácticas en desarrollo de personas y acciones colaborativas sectoriales que permitan avanzar sustantivamente en la implementación del instructivo y visibilizar su cumplimiento en los servicios y el sector respectivo.

⁵ En mayo del 2016 se ha iniciado también un Programa de Formación para dirigentes de ANEF.

Servicio Civil también programó actividades de gestión/alineamiento de proveedores, de tal forma, de indicar enfoques, alcances y estándares esperados en las distintas materias que el IP consagra para estos organismos.

8. Difusión de prácticas y experiencias de desarrollo de personas.

Con fecha 30 de octubre 2015, se realizó en Santiago, el **“VIII Encuentro Anual de Personas en el Sector Público”**, el que anualmente constituye un espacio de reflexión y visualización de aprendizajes en torno a diferentes temáticas vinculadas con la gestión estratégica y el desarrollo de las personas en los servicios públicos. Esta instancia, que se ha realizado anualmente desde el 2006, ha permitido avanzar en la construcción y fortalecimiento de una comunidad de directivos, jefaturas y profesionales que lideran y están comprometidos con los avances y desafíos en este ámbito en las diversas instituciones de la administración central del Estado.

En su versión del año 2015, el espacio reunió a más de trescientas (300) personas, tomando como eje principal y articulador de las distintas ponencias, la implementación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. Esta instancia fue especialmente diseñada y desarrollada en torno a compartir experiencias y prácticas de áreas de desarrollo de personas y directivos de servicios públicos considerando la instalación de una mirada estratégica en materia de personas dentro de sus organizaciones, con foco y en marco de la agenda y los desafíos que estableció el instructivo. Este componente, además de afianzar el sentido de comunidad entre los participantes, permitió la visibilización y el reconocimiento de iniciativas, estrategias, programas y buenas prácticas laborales que pueden ser replicables en otros espacios organizacionales. Fue un espacio también para reforzar la agenda de Gestión de Personas 2015 – 2018 y los lineamientos del Servicio Civil respecto a su implementación.





RESULTADOS PRIMER AÑO (2015) DE IMPLEMENTACIÓN DEL INSTRUCTIVO



Para impulsar de manera decidida la implementación de prácticas mejoradas, considerando el universo total de 251 servicios que deben dar cumplimiento al Instructivo Presidencial, el Servicio Civil definió un cronograma de productos y resultados a abordar anualmente para el periodo 2015 – 2018 con el objeto de avanzar en el cumplimiento del IP, los que se indican en la siguiente tabla. Es importante consignar, que atendiendo a razones de eficiencia y mejor funcionamiento, algunas carteras ministeriales y Subsecretarías, específicamente, Ministerio del Interior, Ministerio de Vivienda y Urbanismo y Subsecretarías del Ministerio de Salud, comprometieron productos (planes, procedimientos, informes) que aplican a la totalidad del sector⁶

Tabla N°1
Productos/Resultados Instructivo Presidencial, según año.

Año	Productos/Resultados
2015	Elaboración de Plan Trienal 2015 - 2018 Plan de Difusión Reporte del Plan de Difusión implementado Procedimiento de Reclutamiento y Selección Procedimiento de Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual Procedimiento de Egreso Informe Anual de Avance 2015
2016	Procedimiento de Inducción Procedimiento de Conciliación Procedimiento de Gestión del Desempeño con foco en Retroalimentación Modificación del Reglamento Especial de Calificaciones Política de Desarrollo de Personas Plan Anual de Capacitación 2016 Informe Anual de Avance 2016
2017 - 2018	Implementación efectiva de políticas y prácticas Informe Anual de Avance 2017 ⁷

Los productos y resultados esperados para el cumplimiento de los servicios el primer año de implementación del instructivo corresponden, por un lado, a instrumentos que el Servicio Civil solicitó para delinear y establecer la agenda estratégica de cumplimiento de los servicios, y por otra, a ámbitos de desarrollo de las personas que tienen distintos niveles de desarrollo y prácticas en las propias instituciones.

El detalle de los productos y resultados esperados el año 2015 son los siguientes:

⁶ Para el caso del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, se comprometieron los productos consignados en la Tabla N°1 para Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo; Parque Metropolitano y SERVIUS (en este caso con aplicación en la totalidad de los 15 Servicios de Vivienda y Urbanismo). Para el caso de la Subsecretaría del Interior, se comprometieron productos que aplican a la totalidad de las Intendencias y Gobernaciones. En el caso de la Subsecretarías de Redes Asistenciales y Subsecretaría de Salud Pública, ambas Subsecretarías comprometieron un mismo Plan Trienal, no así en el resto de los productos del periodo.

⁷ Se entiende que durante los años 2015 y 2016, los procedimientos y resultados comprometidos, se deben ir materializando en prácticas concretas e institucionales, de tal forma, que para el año 2017, se consoliden y puedan realizarse mejoras que garanticen calidad en las políticas de desarrollo de personas establecidas por cada servicio, de acuerdo a los estándares definidos por el Servicio Civil.

Tabla N°2
Productos/Resultados 2015 del Instructivo Presidencial.

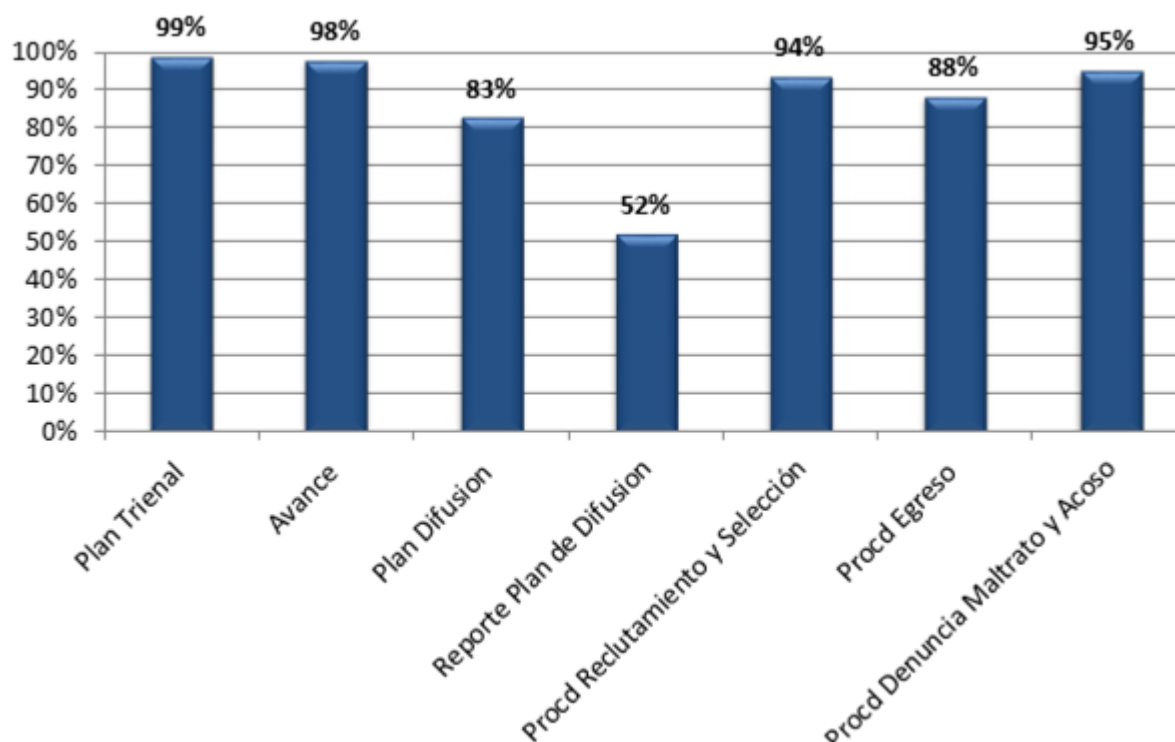
Resultado	Descripción y Principales Características
Plan Trienal 2015 - 2018	Todos los servicios públicos deben diseñar un plan de implementación del Instructivo Presidencial, que definiera las acciones para el período 2015-2018. El formato del Plan fue enviado por el Servicio Civil, y en él se señalan tanto las acciones mínimas obligatorias como aquellas de carácter adicional que cada institución definiese.
Plan de Difusión	Todos los servicios públicos deben diseñar un Plan de Difusión del Instructivo Presidencial, que garantizara su cabal conocimiento por todas las personas que trabajan en la institución. Por ello, debía tener alcance nacional y regional, si corresponde.
Reporte de implementación del Plan de Difusión	Todos los servicios deben reportar la implementación del Plan de Difusión diseñado.
Procedimiento de Reclutamiento y Selección	Todos los servicios públicos deben definir y/o actualizar sus procedimientos de reclutamiento y selección, los que deben ser transparentes, basados en el mérito, idoneidad y utilizando perfiles de selección. Definiendo a su vez, garantías para evitar cualquier tipo de discriminación y promover una amplia difusión de la convocatoria, tanto para cargos a contrata, honorarios, y por cierto, para aquellos que la ley mandata a hacer una convocatoria pública y abierta.
Procedimiento de Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual	Todos los servicios públicos deben generar ambientes laborales basados en el respeto y buen trato que favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejor desempeño de las personas que trabajan en las instituciones públicas y desarrollar acciones para la prevención y sanción del acoso laboral y del acoso sexual. Específicamente, deberán desarrollar un programa de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual, considerando acciones de difusión, sensibilización y formación, entre otra, y disponer de un procedimiento de denuncia e investigación, elaborado de acuerdo a la normativa vigente y su aplicación, garantizando el debido proceso.
Procedimiento de Egreso	Los servicios deben contar con un procedimiento de acompañamiento que facilite a los funcionarios/as la comprensión y ajuste al proceso de egreso, así como también, que estandarice el fin de la relación laboral o egreso, a las normativas y orientaciones vigentes, teniendo presente las mejores condiciones que aseguren el respeto a la dignidad de las personas. En tal sentido, los servicios deberán: a) Diseñar acciones para gestionar adecuadamente el egreso de las personas de la institución, sea cual fuere la causal que lo origine, basándose en el respeto a la dignidad de las personas; b) Cuando las razones de egreso correspondan a decisiones institucionales, deberán cumplirse los lineamientos emanados a través de circulares o instrucciones específicas al respecto. c) Para los egresos por jubilación, cada servicio deberá considerar acompañamiento y asesoría, además de gestionar la transferencia de conocimientos desde el personal que se retira, y cuando ello lo amerite, el debido reconocimiento por su aporte al servicio público.
Informe Anual de Avance 2015	Todos los servicios públicos deben informar al 31 de enero el avance en la implementación de su Plan Trienal, con fecha de corte al 31 de diciembre del 2015. Este informe debe dar cuenta de la realización de cada una de las líneas de acción y productos que el Instructivo Presidencial ha señalado, siendo los procedimientos de Reclutamiento y Selección, Egreso y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, los productos centrales a cumplir durante el año 2015.

RESULTADOS GLOBALES POR MINISTERIOS Y SUBSECRETARÍAS, SEGÚN PRODUCTOS 2015.

RESULTADOS CUANTITATIVOS:

Al considerar los siete (7) productos globales para el 2015 que debían disponer todos los servicios públicos, el resultado general es el siguiente:

Gráfico N°1
Resultados globales por productos 2015
Porcentaje total de servicios que cumplen con los productos solicitados para primer año de implementación IP



Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil 2015.

Este gráfico muestra un alto cumplimiento de los servicios⁸ en relación al mandato establecido en el instructivo. Es importante considerar que el IP se dictó el 26 de enero del 2015, mientras que las instrucciones operacionales, fueron difundidas a los servicios el 27 de marzo del 2015. Luego, el formato del Plan Trienal se remitió a las instituciones públicas el 15 de mayo, teniendo plazo para su envío al Servicio Civil el 30 de junio⁹. No obstante, el poco tiempo disponible para definir un Plan Trienal de implementación, las instituciones cumplieron mayoritariamente con su envío. Cabe destacar que al 31 de diciembre, los servicios podían incorporar ajustes al Plan Trienal original, enviando un Plan definitivo para ejecución durante el periodo.

⁸ Es importante reiterar que los 170 Planes Trienales y sus distintos productos tienen aplicación para un total de 251 servicios. Por lo tanto, el cumplimiento e incumplimiento de un producto que se asocia al Plan Trienal de un conjunto de instituciones impacta de manera significativa el porcentaje de logro. El caso más ilustrativo, en tal sentido, es el Servicio de Gobierno Interior, cuyo Plan Trienal aplica para las 53 Gobernaciones Provinciales y las 15 Intendencias.

⁹ Para el caso de los servicios de salud, el plazo fue el 31 de julio.

Con respecto al cumplimiento por Subsecretaría, de los siete (7) productos entregables al 31 de diciembre del 2015, el detalle es el siguiente:

Tabla N°3
Número de servicios con cumplimiento de productos año 2015, por ministerio.

Ministerio	N° de Servicios	N° de Planes Trienales	N° de Informes de Avance	N° de Planes de Difusión	N° de Reportes Planes de Difusión	N° de Procedimientos Reclutamiento y Selección	N° de Procedimientos Egreso	N° de Procedimientos Maltrato, Acoso Laboral y Sexual
Agricultura	6	6	6	6	6	6	6	6
Bienes Nacionales	1	1	1	1	1	1	1	1
Defensa Nacional	4	4	4	4	3	4	3	4
Deporte	2	2	2	1	1	1	2	2
Desarrollo Social	7	7	7	5	3	7	7	7
Economía, Fomento y Turismo	13	13	13	9	9	13	12	12
Educación	9	9	9	8	9	9	9	9
Energía	4	4	4	3	4	4	4	4
Hacienda	13	12	11	10	10	11	11	11
Interior y Seguridad Pública	90	90	88	79	9	83	82	85
Justicia	6	6	6	4	5	6	6	6
Medio Ambiente	3	3	3	3	3	3	3	3
Minería	3	3	3	3	0	3	3	3
Mujer y la Equidad de Género	1	1	1	0	1	1	1	1
Obras Públicas	13	13	13	13	13	13	13	13
Relaciones Exteriores	5	5	5	3	3	5	5	5
Salud	38	37	37	27	25	33	24	34
Trabajo y Previsión Social	9	9	9	7	6	9	8	9
Transportes y Telecomunicaciones	3	3	3	3	3	3	3	3
Vivienda y Urbanismo	17	17	17	17	16	17	17	17
Secretaría General de Gobierno	2	2	2	0	0	1	0	2
Secretaría General de la Presidencia	1	1	1	1	0	1	1	1
Presidencia	1	1	1	1	1	1	1	1
Total general	251	249	246	208	131	235	222	239

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Lo anterior, expresado porcentualmente, se resume en la siguiente tabla:

Tabla N°4
Porcentaje de servicios con cumplimiento de productos 2015, según subsecretaría.

Ministerio	Subsecretaría	Planes Trienales	Informes de Avance	Planes de Difusión	Reportes Planes de Difusión	Proced. Reclut. y Selección	Proced. Egreso	Proced. Maltrato, Acoso Laboral y Sexual
Agricultura	Agricultura	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Bienes Nacionales	Bienes Nacionales	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Defensa Nacional	Defensa	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%
Defensa Nacional	Para las Fuerzas Armadas	100%	100%	100%	100%	100%	67%	100%
Deporte	Deporte	100%	100%	50%	50%	50%	100%	100%
Desarrollo Social	Evaluación Social	100%	100%	0%	0%	100%	100%	100%
Desarrollo Social	Servicios Sociales	100%	100%	83%	50%	100%	100%	100%
Economía, Fomento y Turismo	Economía y Empresas de Menor Tamaño	100%	100%	78%	67%	100%	89%	89%
Economía, Fomento y Turismo	Pesca y Acuicultura	100%	100%	0%	50%	100%	100%	100%
Economía, Fomento y Turismo	Turismo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Educación	Educación	100%	100%	89%	100%	100%	100%	100%
Energía	Energía	100%	100%	75%	100%	100%	100%	100%
Hacienda	Hacienda	92%	85%	77%	77%	85%	85%	85%
Interior y Seguridad Pública	Desarrollo Regional y Administrativo	100%	94%	44%	38%	63%	50%	69%
Interior y Seguridad Pública	Interior	100%	99%	97%	3%	99%	100%	100%
Interior y Seguridad Pública	Prevención de Delito	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Justicia	Justicia	100%	100%	67%	83%	100%	100%	100%
Medio Ambiente	Medio Ambiente	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Minería	Minería	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%
Mujer y la Equidad de Género	Sin Secretaria	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%
Obras Públicas	Obras Públicas	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Relaciones Exteriores	Relaciones Exteriores	100%	100%	60%	60%	100%	100%	100%
Salud	Redes Asistenciales	97%	97%	67%	64%	85%	58%	88%
Salud	Salud Pública	100%	100%	100%	80%	100%	100%	100%
Trabajo y Previsión Social	Previsión Social	100%	100%	80%	80%	100%	100%	100%
Trabajo y Previsión Social	Trabajo	100%	100%	75%	50%	100%	75%	100%
Transportes y Telecomunicaciones	Telecomunicaciones	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Transportes y Telecomunicaciones	Transportes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Vivienda y Urbanismo	Vivienda y Urbanismo	100%	100%	100%	94%	100%	100%	100%
Secretaría General de Gobierno	Subsecretaría General de Gobierno	100%	100%	0%	0%	50%	0%	100%
Secretaría General de la Presidencia	Subsecretaría General de la Presidencia	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%
Presidencia	Sin Secretaria	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total		99%	98%	83%	52%	94%	88%	95%

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil 2015.

Como se observa en la siguiente tabla, el porcentaje de incumplimiento es bajo, esto es, sólo el 0.4% del universo, es decir, un (1) servicio, no presenta ningún cumplimiento. En contrapartida, del total de servicios que deben implementar el IP, un 44.2% cumplieron con la totalidad de los productos requeridos al 31 de diciembre del 2015. Si se consideran aquellas instituciones que cumplen con al menos 6 de los productos (41.8%), se alcanza un 86% de cumplimiento considerando ambas situaciones. Esto permite proyectar la existencia de criterios claros en los servicios, implementaciones efectivas y avanzar, con estándares, en calidad de prácticas.

Tabla N°5
Porcentaje de servicios con cumplimiento, según productos 2015.

N° DE PRODUCTOS 2015 QUE CUMPLE	N° DE SERVICIOS	% DE SERVICIOS
7 (100%)	111	44,2%
6 (85,7%)	105	41,8%
5 (71,4%)	14	5,6%
4 (57,2%)	6	2,4%
3 (42,9%)	5	2,0%
2 (28,6%)	5	2,0%
1 (14,3%)	4	1,6%
0 (0,0%)	1	0,4%
Total general	251	100,0%

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil 2015.

Finalmente, los resultados del primer año de implementación del Instructivo Presidencial evidencian que los servicios han incorporado el Instructivo Presidencial como su principal agenda en materia de gestión y desarrollo de personas guiados exclusivamente por los lineamientos y orientaciones operacionales exigidas por el Servicio Civil, lo que se ha expresado en altos niveles de cumplimiento en la elaboración y envío de los productos solicitados para el 2015.

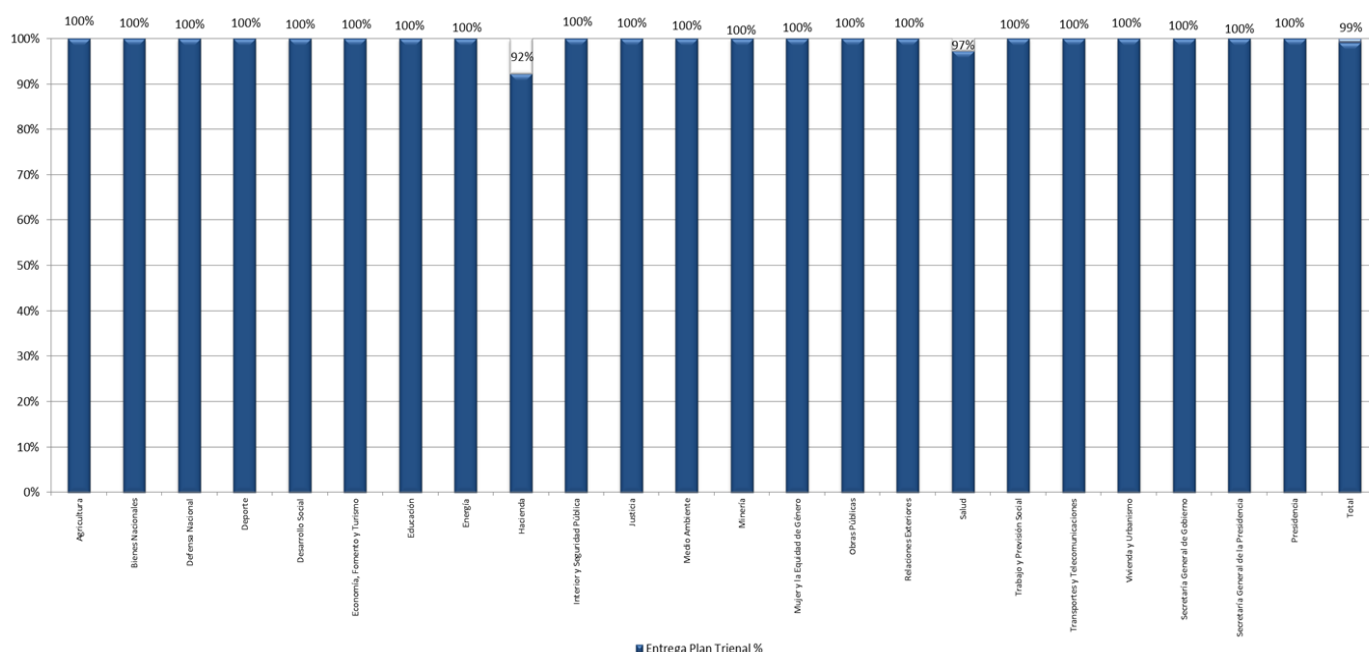
RESULTADOS DE CUMPLIMIENTO POR MINISTERIOS/SUBSECRETARÍAS, POR CADA PRODUCTO 2015.

Cumplimiento en elaboración de Plan Trienal 2015 - 2018

En relación a la formulación de los **Planes Trienales 2015 - 2018**, considerando un universo de 170 planes, un 99% de los servicios elaboraron su plan de acuerdo al formato enviado por el Servicio Civil, estableciendo, compromisos, alcances, metas, plazos, etc. para dar cumplimiento al instructivo. El siguiente gráfico distingue el cumplimiento de esta planificación según ministerios.

Gráfico N°2

Porcentaje de cumplimiento en la elaboración Plan Trienal 2015 – 2018, según ministerios.



Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Como puede observarse, el Plan Trienal fue elaborado y enviado al Servicio Civil por el 99% de los servicios, siendo sólo dos (2) las instituciones¹⁰ que no lo presentaron.

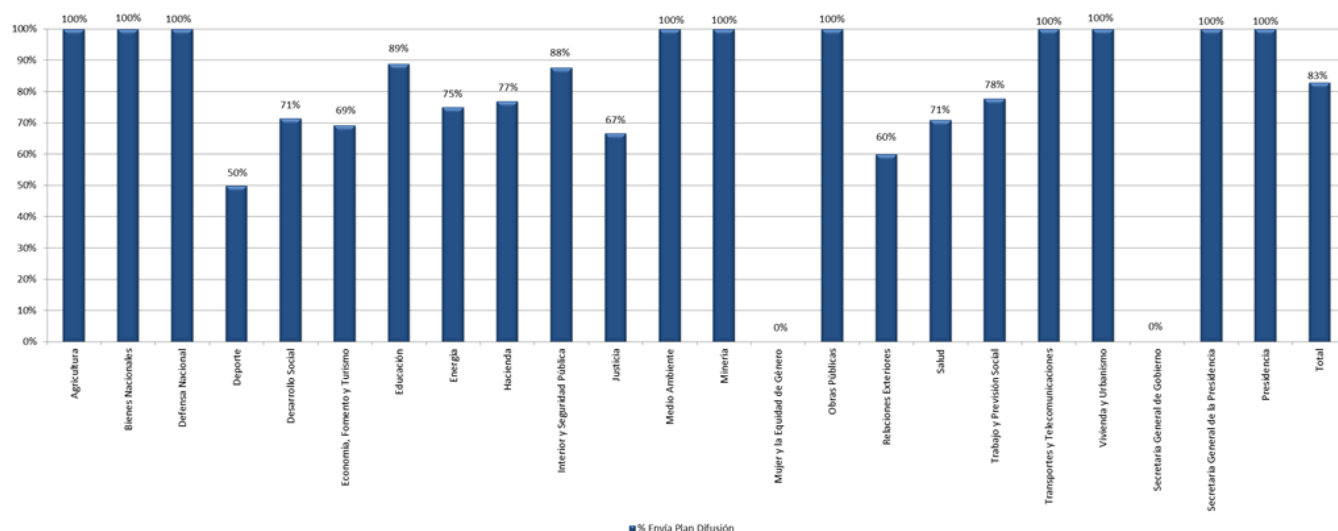
Cumplimiento en elaboración de Plan de Difusión

Cada uno de los servicios públicos debía definir un **Plan de Difusión del Instructivo**, que debía ser reportado en el Informe de Avance 2015 respectivo. De acuerdo a los datos registrados por el Servicio Civil, un 83% de las instituciones definió un Plan de Difusión.

¹⁰ La institución que no elaboró Plan Trienal 2015 – 2018 corresponde a la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Cabe señalar que el Centro de Referencia de Salud (CRS) de Maipú presentó su Plan Trienal en Enero del año 2016.

Gráfico N°3

Porcentaje de cumplimiento en la elaboración y envío del Plan de Difusión, según ministerios.

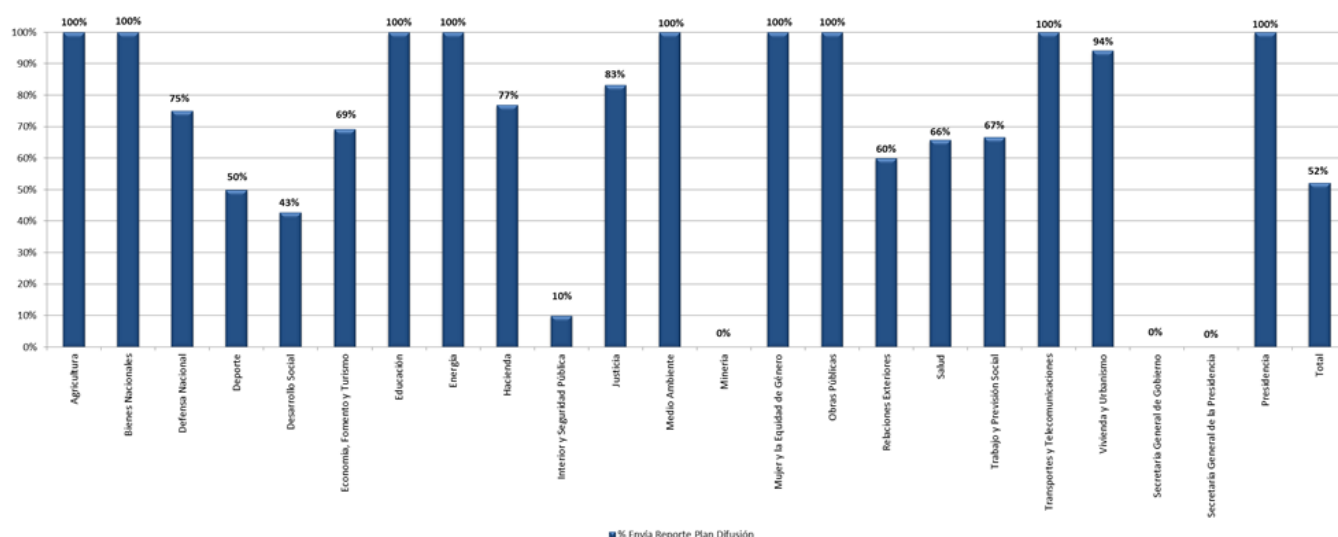


Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Del 83% de las instituciones que informó su Plan de Difusión al Servicio Civil, un 52% remitió el reporte de la implementación del mismo. El siguiente gráfico muestra en detalle este cumplimiento según ministerio:

Gráfico N°4

Porcentaje de cumplimiento en el envío de Reporte del Plan de Difusión implementado, según ministerio.



Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

El gráfico muestra que las instituciones reportaron en menor medida la implementación de sus Planes de Difusión. Ello refuerza la noción de que la difusión es un desafío, considerando -entre otras variables- las territoriales.

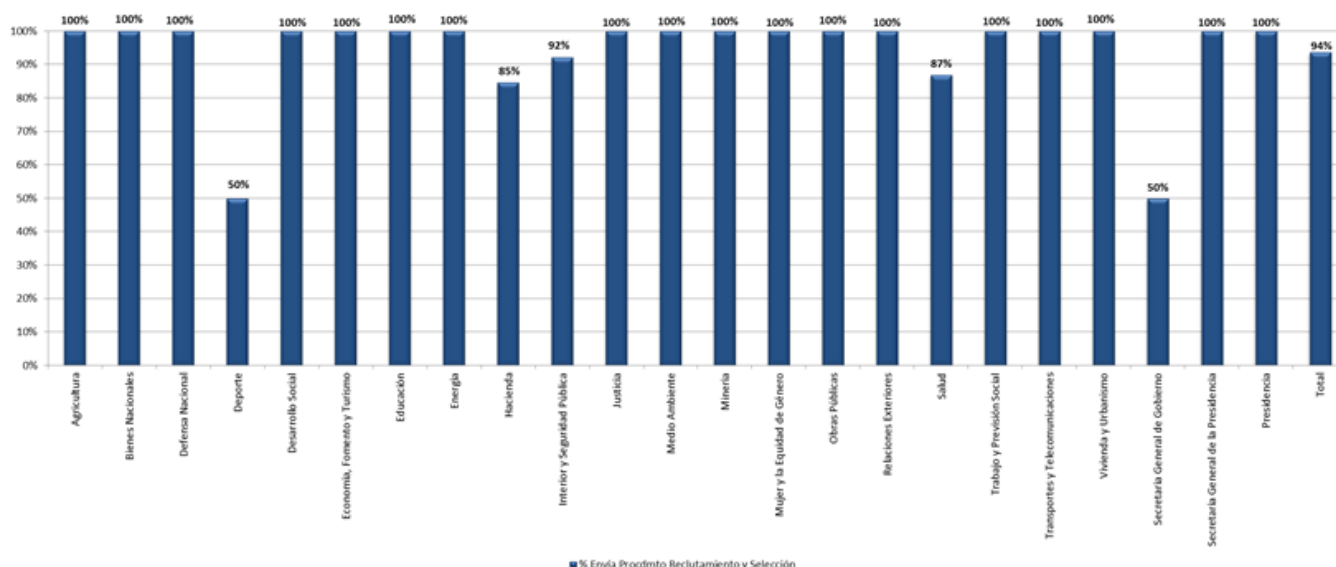
Cumplimiento en elaboración de Procedimiento de Reclutamiento y Selección

Como parte de la planificación de las acciones del Plan Trienal, los servicios debían informar respecto a procedimientos que pudieran estar diseñados y operativos. Si bien no todos los servicios respondieron esta consulta, la información permitió construir una línea base, con la cual contrastar los avances del Instructivo Presidencial.

Al respecto, **80 servicios** declararon contar - desde antes del Instructivo- con el procedimiento de Reclutamiento y Selección. Al cabo de un año de implementación del IP, el número de servicios que cuentan con dicho procedimiento **aumentó a 235**. El siguiente gráfico muestra el detalle según ministerios:

Gráfico N°5

Porcentaje de elaboración y envío al Servicio Civil de Procedimiento de Reclutamiento y Selección, según ministerios.



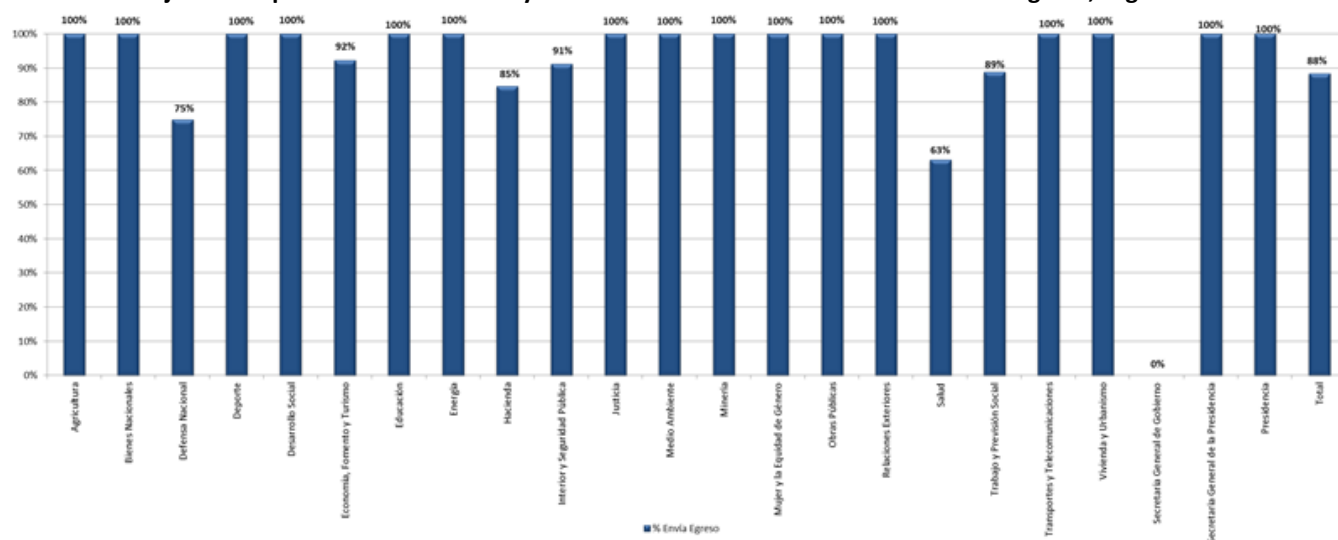
Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Cumplimiento en elaboración de Procedimiento de Egreso

En la línea base levantada, 21 servicios declararon contar con el Procedimiento de Egreso antes de la dictación del instructivo. Hoy, luego del primer año de implementación, 222 servicios **cuentan con un Procedimiento de Egreso**. El nivel de cumplimiento de este procedimiento se indica en gráfico adjunto según ministerio:

Gráfico N°6

Porcentaje de cumplimiento elaboración y envío al Servicio Civil de Procedimiento de Egreso, según ministerio.



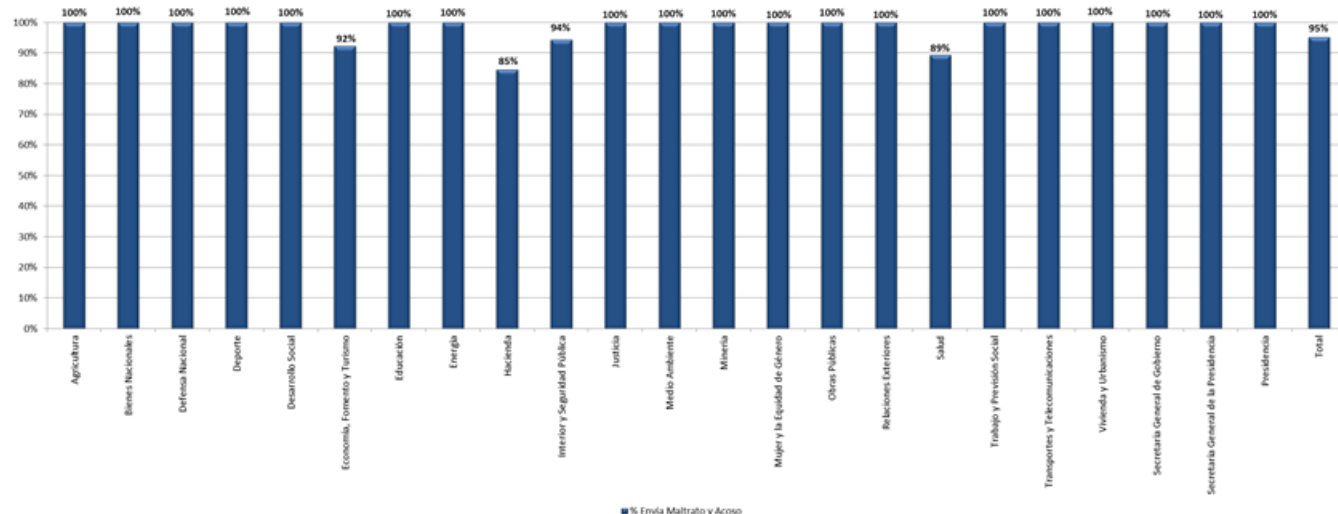
Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Cumplimiento en elaboración de Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual

La línea base indica que **100 servicios** contaban antes del instructivo con el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. Luego del primer año del IP, **239 servicios** cuentan con el procedimiento. El detalle del cumplimiento de este procedimiento por ministerio se encuentra en el siguiente gráfico:

Gráfico N°7

Porcentaje de cumplimiento elaboración y envío al Servicio Civil del Procedimiento del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual, según ministerio.



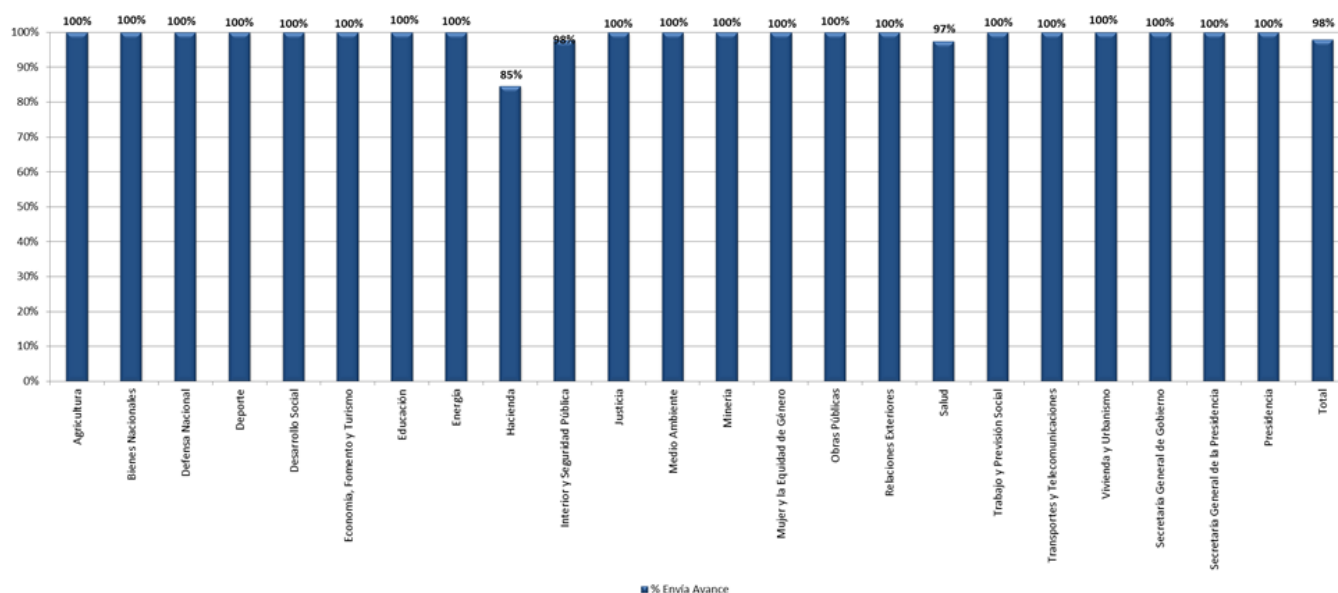
Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Cumplimiento en envío de Informe de Avance de la Implementación del Plan Trienal

En relación al **Informe de Avance de implementación del Instructivo Presidencial**, un 98% de los servicios realizaron y enviaron oportunamente este informe. El siguiente gráfico muestra el detalle de cumplimiento según ministerio:

Gráfico N°8

Porcentaje de cumplimiento de elaboración y envío al Servicio Civil de Informe de Avance de Plan Trienal 2015 – 2018, según ministerio.



Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

En resumen, transcurrido el primer año de implementación del Instructivo Presidencial, se aprecia un alto cumplimiento de los productos requeridos al 31 de diciembre de 2015. Ello, a su vez, refleja un incremento significativo en la cantidad de servicios que hoy cuentan con procedimientos para regular sus procesos de reclutamiento y selección, de egreso de sus funcionarios/as, y de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual. La siguiente tabla resume la comparación entre la línea base anterior a la implementación del instructivo y el cumplimiento actual ya señalado:

Tabla N°6
Número de servicios con procedimientos al 30 de junio 2015 (línea base)¹¹ y número de servicios con procedimientos elaborados al 31 de diciembre del 2015.

	N° de servicios con Procedimientos 30 de junio 2015 (Línea Base)	N° de servicios con Procedimientos 31 de diciembre 2015
Procedimiento de Reclutamiento y Selección	80	235
Procedimiento de Egreso	21	222
Procedimiento de Denuncia y Sanción de Maltrato , Acoso Laboral y Sexual	100	239

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil 2015.

ROL Y PARTICIPACION DE DIRIGENTES Y ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS

Tal como fuera señalado, el Instructivo establece como un eje central para su implementación y cumplimiento, la participación de las asociaciones de funcionarios. Explícitamente el IP indica tres (3) aspectos en este ámbito:

- Cada servicio público deberá garantizar que todos los funcionarios y funcionarias de su institución conozcan el Instructivo Presidencial, realizando al efecto, las gestiones pertinentes de **difusión**, que aseguren el cabal conocimiento de su contenido.
- Tanto el proceso de **diseño o rediseño de la Política de Desarrollo de Personas**, como el programa de trabajo para su implementación, deberá **desarrollarse a través de un proceso participativo**, que incorpore a las/s asociaciones de funcionarios.
- El Servicio Civil incorporará dentro de los lineamientos para la implementación del presente instructivo, mecanismo que permitan verificar el cumplimiento de lo señalado en los puntos anteriores.

En el marco de los desafíos estratégicos institucionales declarados para el periodo, y que se vinculan directamente al mandato Presidencial, el Servicio Civil declara como uno de sus objetivos estratégicos “contribuir al **fortalecimiento de las relaciones que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios**, a través del establecimiento de una agenda de trabajo en materias relacionadas al empleo público”. De esta forma, el instructivo constituye una oportunidad para materializar este objetivo con un alcance transversal para la administración central del Estado.

De esta forma, durante el año 2015, el Servicio Civil y los servicios públicos desarrollaron distintas estrategias y acciones para informar y difundir los alcances y contenidos del instructivo. En particular, destacan los siete (7) seminarios regionales desarrollados por el Servicio Civil entre el mes de junio y noviembre, en los que participaron un total de 259 dirigentes (ver tabla adjunta), tanto de directivas regionales de ANEF como de asociaciones de funcionarios de servicios públicos de la región. En estas instancias, se difundió el Instructivo

¹¹ La línea base corresponde a información entregada por los servicios al 30 de junio 2015, en el marco del Plan Trienal 2015-2018. Cabe señalar que no todos los servicios respondieron la consulta sobre línea base.

Presidencial, la estrategia de implementación para el periodo, y en particular, se pudieron conocer directamente inquietudes, problemáticas y necesidades que los dirigentes identificaban en las regiones y en servicios específicos. Al mismo tiempo, los dirigentes expresaron su voluntad y compromiso de participar activamente en la implementación y cumplimiento del instructivo, reconociendo y planteando como desafío que este mandato presidencial encuentra a los servicios públicos en distintos niveles de desarrollo y capacidades para avanzar en su efectiva ejecución.

Tabla N°7
Participación de Dirigentes de Asociaciones de Funcionarios en Seminarios Regionales 2015.

N°	Ciudad	Región	Fecha	N° de dirigentes asistentes
1	Valparaíso	Valparaíso	Junio	33
2	Talca	Maule	Julio	30
3	Rancagua	Lib. Bdo. O'Higgins	Julio	40
4	Concepción	Bío Bío	Agosto	0
5	La Serena	Coquimbo	Septiembre	72
6	Antofagasta	Antofagasta	Octubre	39
7	Temuco	Araucanía	Noviembre	45
TOTAL				259

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Como parte de las líneas de acción que ha desarrollado el Servicio Civil, se ejecutaron a partir de marzo del 2015, y de manera permanente posteriormente, reuniones en distintos ministerios y servicios con la participación de más de 1.700 dirigentes de agrupaciones de funcionarios y asociaciones de distintos servicios públicos, instancias en las que se difundió el instructivo y se abordaron contenidos y ámbitos específicos de gestión y desarrollo de personas del mismo.

Tabla N°8
Difusión del IP con Agrupaciones - Asociaciones de Funcionarios al 31 de diciembre 2015.

División del INE con Agrupaciones - Asociaciones de Funcionarios al 31 de diciembre 2015.			
Nº Reunión	Mes	Ministerio/Servicio	Total Participantes
1	Marzo	Salud	25
2	Abril	Salud	250
3		Hacienda	43
4		Junta Nacional de Jardines Infantiles	25
5	Mayo	Municipios	500
6		Agrupación Nacional de empleados Fiscales ANEF	200
7		Salud	10
8		Instituto Nacional del Deporte	12
9	Junio	Servicio Nacional de la Mujer	5
10		Transportes	11
			9
11		Agricultura	7
12		Multisectores	33
13		Servicio Nacional de Geología y Minería	9
		5	
14	Julio	Secretaría General de la Presidencia	3
15		Multi sectores	30
16		GORE Región Metropolitana	1
17		Servicio Nacional de la Mujer	3
			5
18		Multisectores	45
19	Agosto	Minería	11
20		Junta Nacional de Jardines Infantiles	70
21		Minería	12
22		Dirección de Vialidad	30
23		Multisectores	20
24		Multisectores	1
25	Septiembre	Multisectores	81
26		Salud	17
27		Salud	33
28	Octubre	Salud	15
29		Multisectores	39
30		Economía, Fomento y Turismo	20
31		Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario	40
32	Noviembre	SERNAGEOMIN	20
33		Multisectores	45
34	Diciembre	Multisectores	40
35		Salud	30
		TOTAL	1.755

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Por otro lado, los servicios públicos debían diseñar e implementar programas y acciones de difusión que permitieran que el mayor número de funcionarios pudiera conocer el instructivo, y posteriormente, informar los compromisos suscritos por cada institución en los Planes Trienales 2015 – 2018 elaborados por cada servicio. A nivel de diseño de programas, los datos ya señalados, indican que un alto porcentaje de servicios (83%) elaboraron programas específicos de difusión para este objetivo, considerando, entre otros dispositivos: reuniones informativas, jornadas de reflexión, seminarios al interior de servicios y algunos de carácter ministerial, aplicación de encuestas y levantamiento de información a nivel de equipos y servicios, agendas y jornadas regionales, elaboración de material impreso (dípticos, cartillas, afiches), material audiovisual, formación y capacitación en contenidos específicos.

En relación a las estrategias y mecanismos de participación utilizados en la implementación del instructivo durante el primer año, es posible señalar algunos elementos a partir de la información entregada por los servicios públicos. A nivel global, los tipos y/o mecanismos de participación más recurrente indicados por los servicios, específicamente para la elaboración de los procedimientos requeridos para el 2015 (reclutamiento y selección, egreso, denuncia y sanción del maltrato, acoso sexual y laboral) fueron a nivel de deliberación y decisión¹². En particular, el/los mecanismos en promedio más utilizados por los ministerios y servicios públicos en la elaboración del procedimiento de reclutamiento y selección, fueron deliberación¹³ (31%) y decisión ¹⁴(23%). Para el procedimiento de egreso, los servicios indicaron que la participación se dio mayoritariamente a nivel de deliberación (31%) y a nivel de decisión (24%). En cambio para el procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual los funcionarios participaron en mayor proporción en mecanismos que permitieron la deliberación (32%) y la decisión (29%) del procedimiento.

No obstante, como desafío en este ámbito, es necesario continuar incorporando y fortaleciendo la participación de los funcionarios/as y de las asociaciones y sus dirigentes, en los distintos procesos de implementación y cumplimiento del instructivo. El IP y la Agenda Estratégica de Desarrollo de Personas 2015 – 2018 que establece, debieran generar mejores condiciones para el diálogo y el trabajo conjunto con la participación de los dirigentes al interior de los servicios públicos ya que orienta hacia estándares y propósitos comunes de la calidad del empleo público que el Estado espera lograr para la entrega de mejores servicios a la ciudadanía. Para el 2016, el Servicio Civil contempla el levantamiento de información/consulta a los dirigentes de asociaciones de funcionarios respecto a la difusión que han recibido en sus propios servicios respecto al Instructivo Presidencial y a los mecanismos y tipo de participación que han tenido en la implementación del mismo.

APOYO A LA DIFUSIÓN Y POSICIONAMIENTO DEL INSTRUCTIVO PRESIDENCIAL: PRESENCIA CENTRAL Y REGIONAL

En las reuniones de difusión y sensibilización con autoridades, desarrolladas el 2015, se entregaron contenidos básicos del IP, estrategia de implementación, principales productos e hitos solicitados y rol de apoyo y monitoreo del Servicio Civil. En total, participaron de estas instancias unas 252 personas, considerando ministros, subsecretarios, jefes y directivos de servicios, jefaturas y equipos de las áreas de gestión de personas.

En junio del 2015 se inicia una agenda de **Seminarios Regionales** para apoyar la difusión del instructivo con diversos actores regionales. En estos seminarios, que continuarán durante el año 2016, participan las máximas autoridades regionales, directivos públicos seleccionados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, jefes de servicios, jefaturas y contrapartes regionales de las áreas de gestión de personas y directivas y dirigentes regionales de las asociaciones de funcionarios. Específicamente, durante el 2015, se desarrollaron seminarios en las regiones de Valparaíso, del Maule, del Libertador General Bernardo O'Higgins, del Bío Bío, de Coquimbo, de

¹² En el informe de avance solicitado a los servicios públicos por parte del Servicio Civil, se consultó a las instituciones respecto al tipo o mecanismo de participación utilizada en la elaboración de los procedimientos que debían disponer el 2015. Específicamente, a nivel de información (Acciones orientadas solo a la difusión de un determinado proceso); deliberación (se refiere al diálogo e intercambio de opiniones y puntos de vista entre los participantes del proceso. Se genera en un espacio físico y/o temporal distinto al de la información y la decisión. De tal manera que no se incluyen en la deliberación, aquellos espacios destinados a la información y capacitación de participantes, así como tampoco el ejercicio del voto o la expresión de preferencias; y decisión (bajo esta modalidad, se reconoce a los participantes la facultad de expresar su voluntad y hacer propuestas sobre las diversas alternativas, aunque en este caso – la institución – se reserve para sí la responsabilidad de la decisión final).

¹³ Idem comentario anterior.

¹⁴ Idem comentario anterior.

Antofagasta y de la Araucanía. El objetivo junto con difundir el instructivo, fue levantar información relevante en cada región que sea importante de considerar y poner a disposición del nivel central de cada ministerio. El detalle de fechas y asistentes de estos seminarios se consigna en la siguiente tabla:

Tabla N°9
Seminarios Regionales de Difusión e Información Instructivo 2015: Fechas de realización/N° de asistentes.

REGIÓN	MES DE REALIZACIÓN	N° DE ASISTENTES	N° DE JEFES DE SERVICIOS
Región de Valparaíso	Junio	177	51
Región del Maule	Julio	187	54
Región de O'Higgins	Julio	193	69
Región del Bío Bío	Agosto	172	32
Región de Coquimbo	Septiembre	218	70
Región de Antofagasta	Octubre	204	43
Región de la Araucanía	Noviembre	176	57
TOTAL ASISTENTES		1.327	376

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Por otra parte, el Servicio Civil también ha desarrollado **diversos dispositivos y material técnico para apoyar la difusión del IP en los servicios públicos**. En particular, dispone de un "banner" en su página web institucional www.serviciocivil.cl que contiene información general y específica respecto al propio instructivo; a los Planes Trienales 2015 – 2018; material y documentos técnicos de apoyo elaborados por el Servicio Civil, resultados de estudios vinculados, folletería para la difusión, reportes de actividades regionales, entre otros. El banner incorpora regularmente nueva información y documentos para contribuir a la implementación del IP.

ASESORÍA Y MONITOREO A LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Durante el año 2015, se realizaron distintas actividades de asesoría y monitoreo a los servicios públicos para apoyar la implementación del instructivo y garantizar estándares de cumplimiento (ver tabla adjunta).

Tabla N°10
Resumen actividades ministeriales año 2015, según tipo de reunión.

TIPO DE REUNIÓN	N° DE REUNIONES
Reunión de difusión / sensibilización	32
Reunión sectorial/ ministerial	111
Reunión retroalimentación Plan Trienal IP	42
Capacitación / relatoría / asesoría	22
Reunión con asociación de funcionarios	34
Reunión temática específica IP	28
TOTAL	269

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Es importante señalar que a mayo del 2016, y como parte de las acciones de monitoreo, se encuentran designados la totalidad de coordinadores/as del Instructivo a nivel de ministerios y/o subsecretarías. La idea de contar con un/a coordinador ministerial/sectorial como contraparte, no sólo busca integrar una mirada global por cada sector, sino también, asegurar posicionar la implementación del IP, en profesionales cercanos a funciones estratégicas y empoderados por parte de las autoridades, para entregar alineamiento en torno a los desafíos estratégicos.

GESTIÓN/ALINEAMIENTO DE PROVEEDORES

En el marco de acciones de alineamiento con proveedores, el Servicio Civil desarrolló el 2015 jornadas con consultoras de gestión de personas, disponibles para los servicios públicos, cuyo detalle se indica a continuación:

Tabla N°11
Jornadas de alineamiento con proveedores 2015.

Mes	Ámbito/Contenido Jornada	N° de jornadas	N° de participantes	Consultoras Asistentes
Abril, mayo, junio, agosto, noviembre	Gestión del Desempeño (3)	7	154	25
	Políticas de Desarrollo de las Personas (1)			12
	Modelo de Transferencia de Capacitación (1)			7
	Reclutamiento y Selección (2)			35
TOTAL		7	154	

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil 2015.

GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONTENIDOS DE ORIENTACIÓN TÉCNICA

Como parte de esta línea de acción, se realizaron el 2015 diversas relatorías y presentaciones dirigidas a equipos técnicos, especialmente, jefaturas y equipos profesionales de las áreas de desarrollo de personas de los servicios públicos, de tal forma, de presentar lineamientos y estándares que se espera que cada institución incorpore en los diseños de políticas de desarrollo de personas. Importante destacar que en octubre del 2015, específicamente, en el Encuentro Anual de Personas, que reúne cada año a jefaturas y equipos de áreas de gestión y desarrollo de personas, fueron presentados cinco (5) documentos¹⁵ de orientación con la idea de orientar los contenidos y énfasis solicitados: 1) **“Orientaciones para el Diseño o Rediseño de Políticas de Desarrollo de las Personas”**; 2) **“Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual”**; 3) **“Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Egreso para Servicios Públicos”**; 4) **“Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Reclutamiento y Selección Ingreso a la Administración Central del Estado”** y 5) **“Estrategia de Capacitación Trienal de Capacitación”**, de tal forma, de alinear en relación a procedimientos y estándares específicos, que los servicios deben incorporar en las definiciones y prácticas de desarrollo de personas que establezcan para cada institución. La siguiente tabla muestra parte del trabajo desarrollado en este ámbito:

Tabla N°12
Cuadro resumen de acciones de orientación técnica al 31 de diciembre 2015.

ÁMBITO	N° DE ACTIVIDADES	N° DE PARTICIPANTES	CONVOCATORIA	FECHA DE REALIZACIÓN
Relatorías sectoriales: Gestión del Desempeño, Política de Desarrollo de Personas, Gestión de Capacitación y Modelo de Transferencia, Reclutamiento y Selección (Concursabilidad y Portal Empleos Públicos), Egreso, Prevención de Acoso Laboral y Sexual, Buen Trato y Protección de la Dignidad, Reglamento Especial de Calificaciones.	78	2.187	Totalidad de los servicios públicos	Abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre.
Ciclo de Conversaciones en Gestión de Personas: Innovación; Gestión del Talento; Liderazgo; Calidad de Vida; Revalorización de la Función Pública.	7	184		Abril, mayo, junio, agosto, octubre, noviembre.
Programa Prácticas Chile: jornadas y reuniones de difusión e información a servicios públicos.	10	134		Junio, agosto, septiembre, octubre, noviembre.
Concurso Funciona: reuniones de difusión e información a servicios públicos.	3	245		Agosto, agosto, octubre.
TOTALES	107	2.750		

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

¹⁵ Estos documentos se encuentran en la página del Servicio Civil, específicamente en banner de Instructivo Presidencial: Documentación técnica de apoyo.

OTROS AVANCES DE GESTION EN MINISTERIOS Y SERVICIOS PÚBLICOS 2015

Paralelamente, el Instructivo Presidencial y las orientaciones entregadas por el Servicio Civil para su adecuada implementación, establecen y promueven la participación y/o promoción en diversos programas, concursos e iniciativas lideradas por el Servicio Civil, que enfatizan la necesidad de reconocer la gestión pública de excelencia y la innovación de instituciones, equipos y funcionarios públicos, como asimismo, la importancia de incorporar buenas prácticas de gestión de personas para atraer nuevos talentos al Estado, desarrollar y fortalecer mejores capacidades de los funcionarios públicos, entre otros.

De esta forma, se entregan en este apartado, algunos resultados de programas e iniciativas que durante el año 2015 desarrolló el Servicio Civil con la participación de los servicios públicos y que apuntan también a abordar los contenidos e instrucciones del IP.

➡ Reconocimiento de la Gestión Pública: Premio Anual por Excelencia Institucional (PAEI).

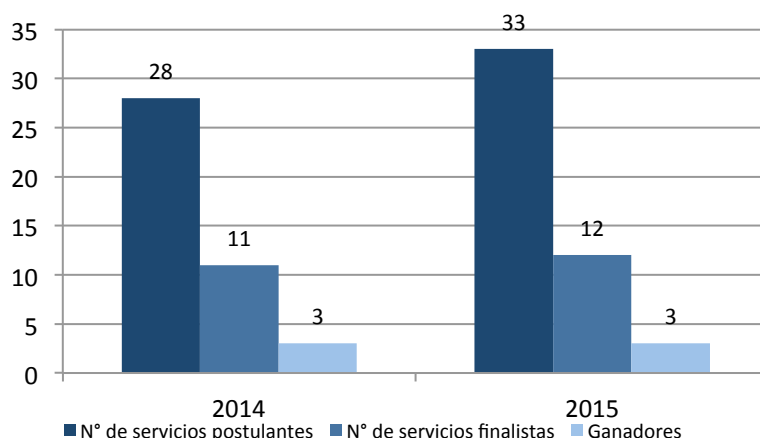
El Premio Anual por Excelencia Institucional fue creado el año 2003, mediante la ley N° 19.882, conocida como "Ley de Nuevo Trato Laboral". Se otorga anualmente a tres (3) instituciones que se destaquen por los resultados alcanzados en aspectos tales como gestión, eficiencia institucional, productividad y calidad de los servicios proporcionados a sus usuarios/as. Este reconocimiento se traduce en la entrega de un incentivo económico del 5% mensual de la remuneración bruta a todos los funcionarios/as de los servicios públicos ganadores.

Para efectos de evaluación, el Premio establece los siguientes criterios:

- a) Eficiencia y Productividad. Considera la evaluación del avance obtenido en aquellas iniciativas de gestión implementadas por los servicios para mejorar la productividad de la institución y la eficiencia en el uso de los recursos, teniendo en cuenta la dotación del servicio y su presupuesto anual.
- b) Calidad de Servicio. Considera la evaluación del avance en las iniciativas realizadas por las instituciones para mejorar la calidad en la prestación de sus servicios, la incorporación de la ciudadanía en ello, y la satisfacción de los usuarios finales.
- c) Gestión de Personas. Considera la evaluación de las iniciativas realizadas por los servicios para fortalecer el desarrollo y el desempeño de las personas, el perfeccionamiento de las políticas de gestión de personas, la Implementación de buenas prácticas laborales y participación funcionaria.

En su versión 2015, un total de treinta y tres (33) instituciones públicas postularon al galardón, mayor número que las instituciones postulantes el año anterior, resultando ganadores de la versión 2015 del Premio el Instituto de Previsión Social, el Parque Metropolitano de Santiago y el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Gráfico N°9
Premio Anual por Excelencia Institucional comparado 2014 – 2015.



Fuente: Registros Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Cabe destacar que durante el 2015, el jurado del Premio Anual de Excelencia Institucional acordó para las próximas versiones, ajustar los criterios de evaluación del ámbito Gestión de Personas, exclusivamente a contenidos de avance en la implementación del IP.

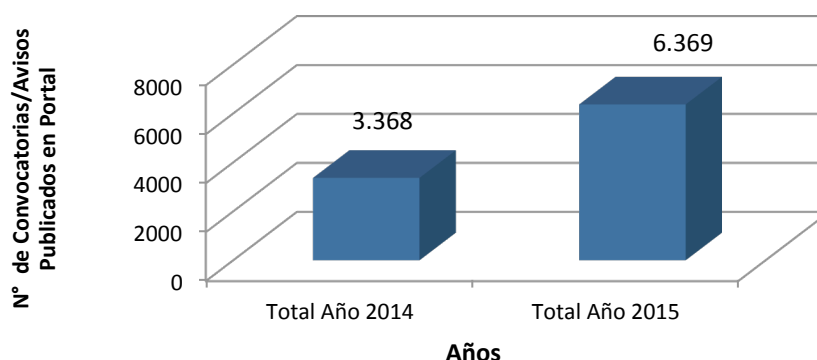
Aun así, un desafío importante en la implementación y cumplimiento del propio instructivo es cómo el Premio Anual por Excelencia Institucional, valora y reconoce los avances en materia de gestión y desarrollo de las personas de los servicios, de manera coherente con lo que el IP establece y mandata para el periodo. Por otra parte, también el Premio debe fortalecer la difusión de aquellas prácticas, iniciativas y avances de las instituciones ganadoras de este reconocimiento, ya que pueden ser un referente para otras instituciones públicas.

➡ **Avance en transparencia: Uso del Portal Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl).**

El Portal Empleos Públicos es una plataforma informática implementada por el Servicio Civil el año 2009, cuyo objetivo es facilitar, optimizar y dar mayor transparencia a la difusión de la oferta de empleos que realizan los servicios públicos. El portal es de uso gratuito para las instituciones y su utilización es obligatoria a partir del año 2015 (mayo) como parte de las medidas administrativas de la Agenda de Transparencia y Probidad dictadas por S.E. la Presidenta de la República.

En el Instructivo Presidencial, específicamente a través de las orientaciones y lineamientos del Servicio civil, se refuerza la obligatoriedad de uso de esta herramienta, y se realizan periódicamente acciones de monitoreo y seguimiento al cumplimiento de esta medida por parte de las instituciones. A continuación se muestra el incremento que ha tenido su uso en el año 2015, tanto por lo instruido en el IP, como en la “Agenda de Probidad y Transparencia para la política y los negocios”:

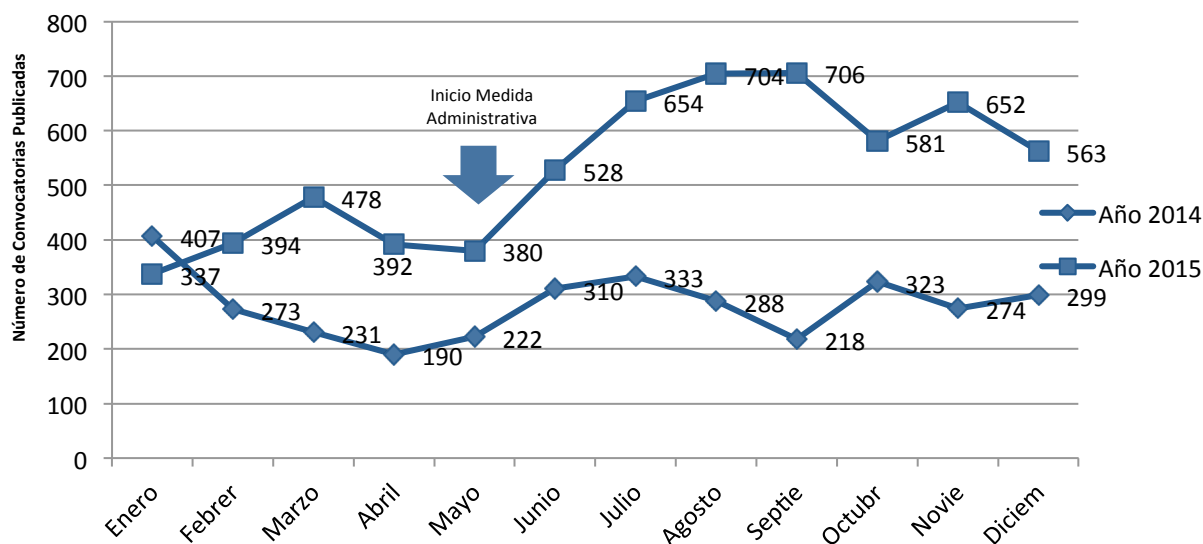
Gráfico N°10
Número de convocatorias Portal Empleos Públicos comparado 2014 – 2015.



Fuente: Portal Empleos Públicos- Servicio Civil.

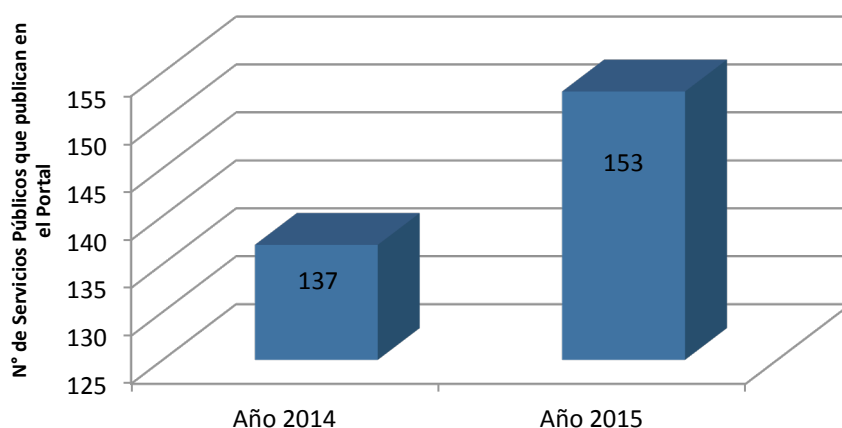
Los datos comparados 2014 – 2015 (ver gráfico N° X) que da cuenta del número de convocatorias que se publicaron en el Portal, muestran un aumento de un 89% de publicaciones entre estos años, lo que denota el impacto y cumplimiento de la obligatoriedad de uso del Portal por parte de los servicios públicos.

Gráfico N°11
Número de convocatorias en Portal Empleos Públicos comparado 2014 – 2015.



Fuente: Portal Empleos Públicos- Servicio Civil.

Gráfico N°12
Total de servicios que publicaron en Portal Empleos Públicos Período 2014 -2015.



Fuente: Portal Empleos Públicos- Servicio Civil.

➤ **Atracción de nuevo talento al Estado: Programa Prácticas Chile.**

El Programa Prácticas Chile es una iniciativa impulsada inicialmente por el Ministerio de Hacienda y que desde el 2014, en su modalidad nacional ejecuta el Servicio Civil. Este programa ofrece a estudiantes universitarios de último año de formación, que requieren en el periodo final de su carrera la oportunidad de realizar sus prácticas profesionales en diferentes organismos públicos, como una forma concreta de aproximación al mundo laboral, específicamente, a la gestión pública.

El programa tiene como principales propósitos otorgar oportunidades, en igualdad de condiciones, a todos los estudiantes, a partir de sus capacidades y motivaciones, para que accedan de manera transparente, y a través de procesos de postulación, a las ofertas de prácticas profesionales de las instituciones públicas; favorecer la experiencia de futuros profesionales en el sector público, permitiéndoles conocer directamente procesos de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas y distintos ámbitos de gestión que forman parte del sector público y motivar a los futuros profesionales para que pongan a disposición sus talentos en el servicio público, trabajando en los principales desafíos del país, y para que consideren la opción de ingreso al Estado y al empleo público, como una alternativa interesante y atractiva.

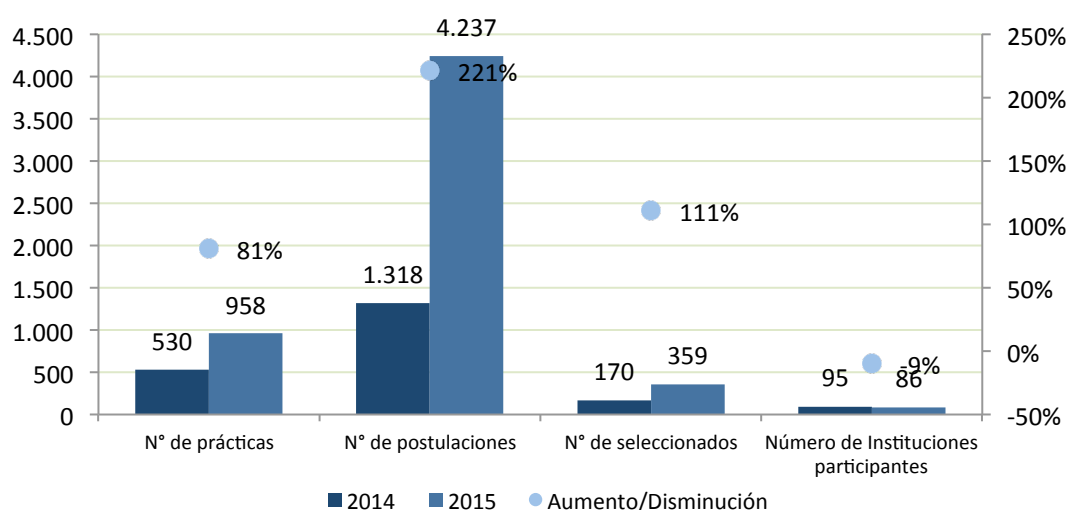
La comparación de los años 2014 y 2015 demuestra que se produjo un incremento del 81% en el número de ofertas de prácticas de los ministerios y servicios públicos, 221% de incremento considerando número de postulaciones de los estudiantes y 111% de aumento del número de estudiantes seleccionados a las prácticas (ver gráfico adjunto). Específicamente, durante el 2015, el Programa tuvo tres (3) convocatorias¹⁶, en las que

¹⁶ Convocatoria a prácticas 1° Semestre 2015; Convocatorias a prácticas 2° semestre 2015 y Convocatorias a prácticas estivales o de verano 2015 – 2016 (diciembre 2015 – marzo 2016).

se ofrecieron un total de 958 prácticas profesionales en 86 servicios públicos, correspondientes a 20 ministerios. Esto permitió que un total de 359 estudiantes pudieran realizar sus prácticas profesionales en servicios públicos en las 15 regiones del país.

A través del Instructivo Presidencial, el Programa se ha relevado como un mecanismo que permite revalorizar la función pública, y al mismo tiempo, entregar igualdad de condiciones, en base al mérito y con transparencia para todos los estudiantes que necesiten realizar una práctica profesional. Las cifras del año 2015 (ver gráfico adjunta) demuestran que esta iniciativa ha ganado espacio entre los servicios públicos y los propios estudiantes y se espera seguir consolidando el programa durante el 2016 y en los próximos años.

Gráfico N°13
Programa Prácticas Chile comparado 2014 – 2015.



Fuente: Registros Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

➡ Mejorando capacidades y resultados: Gestión de Capacitación en los servicios públicos.

Desde el año 2012, el Servicio Civil puso en marcha la *Metodología de Evaluación de Transferencia* con la finalidad profundizar y perfeccionar el modelo de gestión de la capacitación que se ha venido impulsando en los servicios públicos, dando un énfasis en la instalación progresiva de una cultura de medición, análisis y gestión estratégica que permita entregar mejores oportunidades de formación a los funcionarios públicos y consecuentemente, entregar mejores servicios y prestaciones a la ciudadanía.

De esta forma y a través de la implementación de este modelo, se espera que los ministerios y servicios públicos:

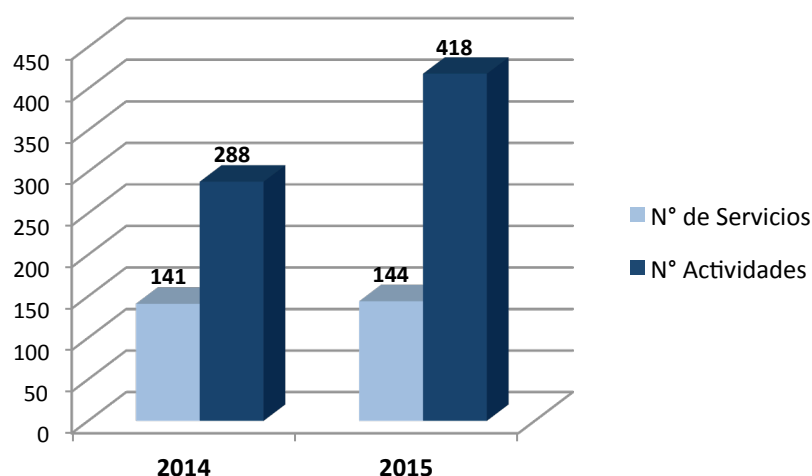
- a) dispongan de una metodología de evaluación de transferencia de la actividades de capacitación, práctica, efectiva y replicable;
- b) analicen información de la gestión de capacitación que les permita realizar mejoras o nuevos procedimientos, desde la contratación de proveedores hasta el perfeccionamiento del rol de las jefaturas en este proceso y
- c) mejoren la calidad de la capacitación que se entrega en el sector público, fortaleciendo su

impacto en el desempeño de los funcionarios/as en el puesto de trabajo, en directa relación con las necesidades de la institución y las capacidades de las personas.

Desde el año 2014 la aplicación de esta metodología se encuentra vinculada a un indicador del sistema de capacitación del PMG y de las Metas de Eficiencia Institucional (MEI). Ello implica que este año, 144 instituciones públicas utilizarán esta metodología para gestionar, al menos, una (1) actividad de capacitación contemplada en sus planes anuales de capacitación. En este contexto, el Servicio Civil es integrante de la Red de Expertos del proceso, apoyando metodológicamente y realizando seguimiento en su implementación.

Los datos comparados 2014 – 2015 muestran que la metodología se ha instalado en los servicios públicos, con un aumento de casi el 50% en el número de servicios que la utilizan y en un 34% respecto al número de actividades comprometidas.

Gráfico N°14
Avance en aplicación de metodología de Evaluación de Transferencia según n° de servicios y n° de actividades comprometidas 2014 – 2015.



Fuente: Registros Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

➡ **Reconocimiento a funcionarios públicos: Concurso Funciona!**

El Concurso Funciona es una iniciativa que desde el año 2014 impulsa el Servicio Civil¹⁷, en colaboración con el Laboratorio de Gobierno y que busca reconocer la capacidad, creatividad, innovación y mejoramiento en la gestión de procesos y servicios a la ciudadanía, que hayan implementado funcionarios/as de ministerios y servicios públicos. Las iniciativas -que equipos de funcionarios públicos pueden presentar al Concurso- contemplan desde mejoras en un proceso administrativo hasta creativas innovaciones que mejoran la eficacia y eficiencia de un servicio.

¹⁷ Los años 2012 y 2013 este concurso fue desarrollado directamente por el Ministerio de Hacienda.

El Instructivo Presidencial destaca al Concurso Funciona como un mecanismo que permite reconocer a funcionarios públicos y promover la innovación en la gestión pública. El instructivo promueve además, entre las instituciones, la importancia que tiene diseñar estrategias, políticas y prácticas de desarrollo de las personas que permitan facilitar, promover, reconocer y valorar los aportes de funcionarios y equipos de trabajo, favoreciendo buenos ambientes laborales y revalorizando la función pública. Durante el año 2016 el concurso tendrá una nueva convocatoria, en la que pueden participar todos los ministerios y servicios públicos.

El 2015, el Concurso Funciona recibió un total de 136 iniciativas, provenientes de 74 servicios públicos, con participación de 487 funcionarios, como se muestra en la siguiente tabla. Si bien los datos muestran una disminución en el 2015 de las iniciativas postuladas y los funcionarios involucrados respecto al 2014, ello se explica por el ciclo natural de la innovación en organizaciones, donde no todos los años es posible encontrar iniciativas que ya tengan niveles de implementación relevantes. De todas formas, las cifras dan cuenta de un interés por parte de los funcionarios y una participación de los servicios públicos que se mantiene.

Tabla N°13
Concurso Funciona comparado 2014 – 2015.

Concurso Funciona	2014	2015
Iniciativas Postuladas	241	136
Servicios Postulantes	203	219
Funcionarios/as involucrados	968	487

Fuente: Registros Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Tabla N°14
Número de iniciativas presentadas Concurso Funciona, según ministerios 2015.

Ministerios	N° de Iniciativas Postuladas
Ministerio de Agricultura	8
Ministerio de Bienes Nacionales	2
Ministerio de Defensa	8
Ministerio de Desarrollo Social	7
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	12
Ministerio de Educación	11
Ministerio de Energía	4
Ministerio de Hacienda	13
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	14
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género	2
Ministerio de Minería	2
Ministerio de Obras Públicas	4
Ministerio de Relaciones Exteriores	3
Ministerio de Salud	8
Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones	2
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	16
Ministerio del Deporte	1
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	7
Ministerio del Medio Ambiente	3
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	9
Total general	136

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

ALGUNOS RESULTADOS CUALITATIVOS:

A partir de las experiencias y las acciones desarrolladas el 2015, también es posible enunciar algunos resultados cualitativos que se observan en el proceso de implementación del Instructivo Presidencial:

- a) **Estrategia sectorial de implementación:** El modelo sectorial de trabajo, esto es, la coordinación de carteras ministeriales con sus servicios dependientes y/o relacionados, está representando – a un año de instalación - una oportunidad efectiva de trabajo coordinado a partir de la agenda de gestión y desarrollo de personas entre servicios, y una mayor integración para jefaturas y equipos de las áreas de desarrollo de personas. Esta nueva estrategia de trabajo también está permitiendo compartir estándares, lenguajes comunes, realidades y problemáticas similares, que en un sentido sectorial pueden ser abordadas de manera más efectiva.
- a) **Agenda común de Gestión y Desarrollo de las Personas:**
Vinculado a lo anterior, el instructivo ha sido valorado en los servicios y especialmente a nivel de directivos y áreas de desarrollo de personas, como la agenda estratégica del periodo, que les permite visibilizar desafíos pendientes, fortalecer acciones que en varias instituciones se han venido desarrollando, plantear metas y resultados específicos anualmente, entre otros aspectos.
- b) **Apoyo más directo del Servicio Civil a partir de la realidad de los servicios públicos:**
La estrategia sectorial asumida por el Servicio Civil, ha permitido avanzar en un trabajo más directo con los servicios públicos, conocer más integralmente la realidad y niveles de desarrollo en gestión de personas de las instituciones (diagnóstico), lo cual permite, entre otros aspectos, disponer de información más oportuna de la situación de las organizaciones y definir estrategias más pertinentes en la entrega de asesorías y apoyos técnicos que permitan garantizar el cumplimiento del instructivo y mejorar la calidad de resultados y el aporte de estas áreas en la gestión de los servicios.
- c) **Empoderamiento de áreas de Personas:**
La implementación del IP y su estrategia sectorial y unificada, ha permitido posicionar y relevar la gestión de personas como una temática de primer orden en varias instituciones públicas, lo que ha significado mayor visibilidad y protagonismo de las áreas de Gestión de Personas, anteriormente abocadas a la gestión operativa de personal. Junto con un salto hacia la gestión estratégica, se ha visto empoderada con el apoyo y posicionamiento de sus temas desde las primeras autoridades de servicios, subsecretarías y ministerios.
- d) **Dimensión regional:**
Durante el 2015 y tal como se ha indicado, el Servicio Civil desarrolló una agenda regional para difundir y compartir el alcance del instructivo a lo largo del país. Los seminarios regionales y las acciones con servicios y dirigentes de asociaciones. Estas acciones permitieron conocer de mejor forma las necesidades, realidades y capacidades locales de los servicios públicos, a nivel de directivos, dirigentes y áreas de gestión de personas, que es posible integrar, y son necesarias de mejorar y fortalecer, en el desarrollo de políticas y prácticas en este ámbito.

e) **Participación de Asociaciones de Funcionarios:**

Si bien la línea de trabajo impulsada desde el Servicio Civil con dirigentes y asociaciones de funcionarios, comienza a instalarse en la gestión institucional del servicio, no reemplaza las responsabilidades y desafíos que cada ministerio y servicio tiene y han venido diseñando en la materia. Si bien el foco más importante del 2015 fue avanzar en acciones de difusión del IP, queda como desafío fortalecer la participación y el diálogo a nivel de Relaciones Laborales como parte de las prácticas de cada institución, y deberán buscarse todos los mecanismos para integrar de mejor forma la participación de los dirigentes en la construcción y desarrollo de agendas estratégicas de desarrollo de personas.

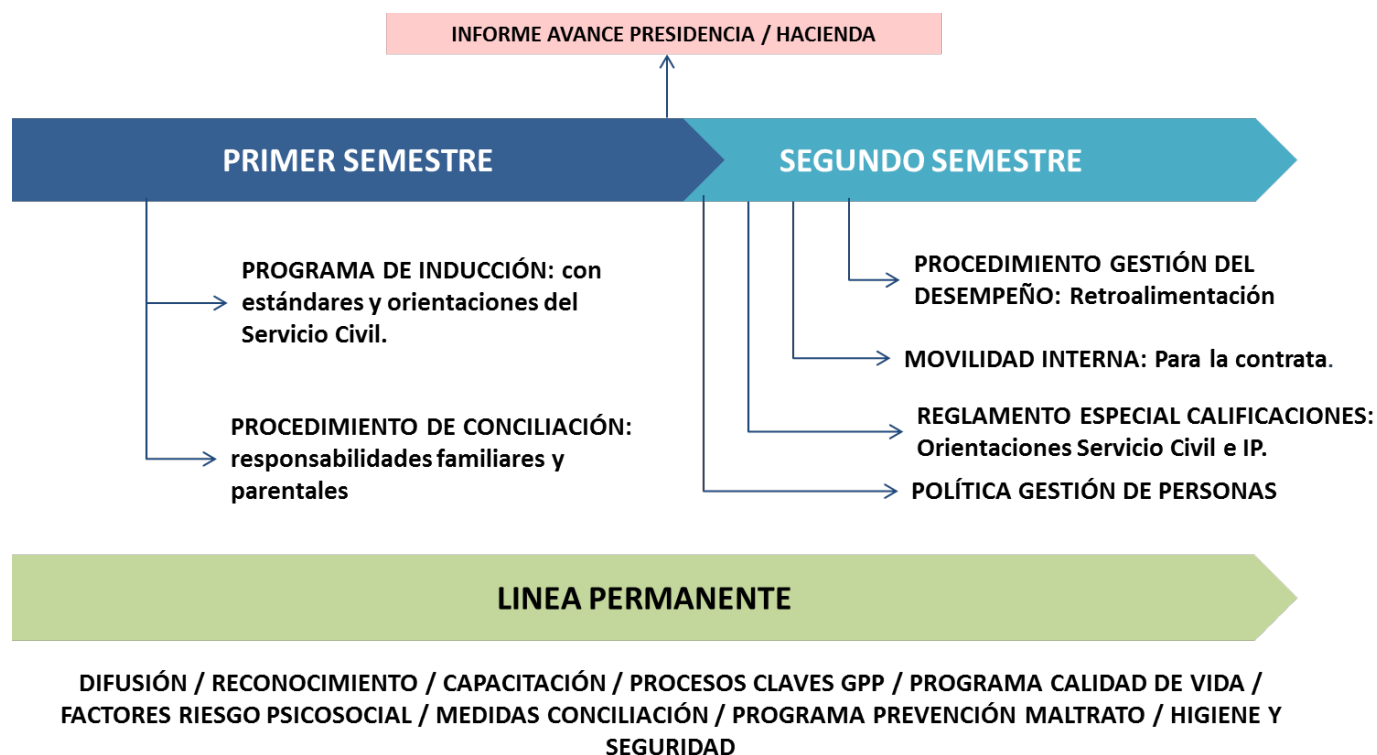


PRÓXIMOS HITOS: AGENDA 2016



De acuerdo a la estrategia de implementación paulatina de los productos contenidos en el Instructivo Presidencial, según las instrucciones operacionales enviadas por el Servicio Civil en marzo de 2015, para el año 2016, además de cumplir con las líneas de acción permanente, los servicios deberán desarrollar los siguientes productos/procedimientos:

Diagrama N°1
Resumen Agenda Resultados Instructivo Presidencial año 2016.





PRINCIPALES CONCLUSIONES Y DESAFÍOS



A partir de la estrategia definida, las acciones y actividades desarrolladas durante el 2015, el avance que han tenido los ministerios y servicios públicos en el cumplimiento e implementación del Instructivo Presidencial, se indican, por una parte, algunas conclusiones del proceso y por otra, desafíos que se proyectan para el 2016 y para el periodo.

Principales Conclusiones:

- 1. Posicionamiento y responsabilidad de su implementación a nivel de autoridades.** Se evalúa positivamente que del total de ministerios un 65% aproximadamente haya desarrollado reuniones de sensibilización del instructivo con la presencia de autoridades (ministros/as y subsecretarios/as) quienes expresaron su apoyo y compromiso por garantizar el cumplimiento e implementación del IP. La posibilidad de integrar y dar cumplimiento a este mandato Presidencial y a los desafíos de modernización del Estado comprometidos en el Programa Gubernamental, considerando una estrategia transversal y ministerial a través del instructivo, ha tenido recepción y acogida por parte de las autoridades, reflejado, entre otros aspectos, en la participación y asistencia que tuvieron en las reuniones de inicio realizadas entre los meses de abril y junio 2015 y en las que se desarrollaron en las regiones, a través de la modalidad de seminarios regionales.
- 2. Diseño e implementación de estrategia de difusión del Instructivo.** La estrategia global definida, con énfasis en difusión del IP el año 2015, tuvo una cobertura importante a nivel de autoridades, directivos, jefes de servicios, jefaturas, equipos de gestión de personas y asociaciones de funcionarios. La estrategia considera no sólo el rol que tiene el propio Servicio Civil para garantizar el pleno conocimiento del Instructivo por parte de todos los funcionarios y funcionarias, sino también la responsabilidad que cada servicio público tiene para garantizar que todas las personas tengan pleno conocimiento del IP y los compromisos asumidos por cada institución en el periodo para dar cumplimiento al mismo. En este sentido destaca que un 83% de servicios hayan diseñado planes de difusión específicos, considerando distintos dispositivos comunicacionales. No obstante, y como desafío permanente, es necesario continuar desplegando acciones de difusión en los ministerios y servicios públicos, pero particularmente, a nivel de regiones, cuyas autoridades, directivos, contrapartes de gestión de personas y dirigentes de asociaciones de funcionarios, indicaron - en los seminarios regionales 2015 desarrollados por el Servicio Civil – falta de información en relación al instructivo, y especialmente, a nivel de los planes trienales 2015 – 2018 comprometidos por sus respectivas instituciones.
- 3. Puesta en marcha de nuevo modelo de trabajo con los ministerios y servicios públicos.** La nueva forma de trabajo y relación que ha venido impulsando el Servicio Civil (2015) a través de la Subdirección de Desarrollo de las Personas, ha tenido una recepción positiva por partes de los sectores e instituciones. El nuevo modelo representa una oportunidad para que servicios vinculados a una misma cartera (ministerio) inicien y/o fortalezcan un trabajo coordinado a partir de agenda de gestión y desarrollo de personas sectorial compartida, posibilitando una mayor integración y trabajo conjunto entre las jefaturas y equipos de las áreas de desarrollo de personas. Uno de los desafíos importantes al respecto, es cómo este nuevo modelo y estrategia de trabajo impulsado desde el Servicio Civil, considera acciones específicas para

fortalecer también un trabajo que integre las necesidades y realidades regionales, no sólo en el diseño de medidas específicas, sino también, en la implementación de las mismas. Es fundamental mantener la agenda del Instructivo Presidencial presente en los desafíos prioritarios de los servicios.

4. **Experiencias, aprendizajes y prácticas sectoriales para el cumplimiento del instructivo.** En directa relación con el punto anterior, y a partir del trabajo con todos los servicios vinculados a una cartera ministerial determinada, ha sido posible compartir más directamente y con un sentido estratégico y práctico, información, experiencias, avances, prácticas y medidas que han impulsado servicios específicos, lo que llevaría a avanzar de manera transversal en ámbitos más deficitarios y proyectar más colaborativa y eficientemente aquellos de alcance sectorial, permitiendo mejorar la línea base diagnosticada en 2013 a través del Barómetro de la Gestión de Personas en el Estado. Un desafío al respecto es cómo asegurar que aquellos servicios, de sectores específicos, con bajos niveles de desarrollo en gestión de personas, pueden efectivamente avanzar en el periodo considerando la experiencia y apoyo de otros servicios de su cartera, lo que debiera verse reflejado en la próxima medición de Barómetro proyectada para el segundo semestre del 2016.

5. **Existencia de coordinador/a sectorial para la implementación del instructivo.** La existencia y designación de un/a coordinador/a sectorial (a nivel de ministerio o subsecretarías) en términos generales, está permitiendo una relación y coordinación más eficiente con cada uno de los servicios dependientes/relacionados para apoyar el cumplimiento e implementación del IP. A la fecha un 100% de las carteras ha designado un responsable de esta función, lo que está permitiendo visibilizar una agenda de gestión y desarrollo de personas a nivel sectorial, compartiendo experiencias, estándares, problemáticas y por cierto, los énfasis y avances para el periodo que las autoridades están solicitando a cada uno de los servicios en la materia. Para los/as coordinadores/as resulta clave integrar de manera efectiva y adecuada, en el proceso de implementación del instructivo, las particularidades y necesidades específicas de servicios, pero teniendo en perspectiva la dimensión sectorial para asegurar estándares y avances similares para las instituciones en el periodo. Si bien existe heterogeneidad respecto al perfil y posicionamiento que tienen los/as coordinadores/as designados, en general, se aprecia un alto nivel de compromiso y un creciente empoderamiento en su rol a nivel de autoridades y con los propios servicios.

6. **Valoración del instructivo por parte de jefaturas de servicios: responsabilidad y agenda de gestión.** Para muchos jefes de servicios el instructivo está representando una herramienta importante de gestión que les permite proyectar desafíos y establecer resultados específicos en el corto y mediano plazo en la materia. Por tratarse de un mandato Presidencial, el compromiso y responsabilidad directiva se deben expresar también en la capacidad que tengan para garantizar su pleno conocimiento, cumplimiento e implementación a nivel de todas las personas que trabajan en los servicios. En este sentido, una de las mayores demandas de los funcionarios públicos - enunciadas en las diversas reuniones con el Servicio Civil - es acrecentar la responsabilidad y el nivel de involucramiento en el cumplimiento del IP a nivel de los equipos directivos y de todos quienes tienen funciones de jefaturas. Por otra parte, también resulta clave que las jefaturas y equipos de las áreas de gestión y desarrollo de las personas tengan las competencias y capacidades para entregar el apoyo técnico que se requiere en este proceso y cómo el

propio Servicio Civil entrega un apoyo eficiente a los directivos y a las áreas de gestión de personas para que los servicios puedan no sólo elaborar mejores políticas de desarrollo de personas, sino que tengan prácticas efectivas que materialicen los propósitos que el Instructivo Presidencial establece.

7. **Instructivo Presidencial como agenda estratégica de gestión de personas para el periodo.** Globalmente en las instituciones, pero en particular, las jefaturas y equipos de las áreas de desarrollo de las personas, valoran la dictación del instructivo, ya que les está permitiendo planificar y disponer de una agenda estratégica 2015 – 2018 en la materia al interior de sus servicios. Comprometer resultados, estándares, plazos específicos, que superan la lógica anual de gestión en las instituciones, está contribuyendo a posicionar y/o visibilizar el rol de estas áreas al interior de cada institución. Sin embargo, este mayor “protagonismo” significa que las jefaturas de estas áreas y sus equipos, tendrán que ser capaces de demostrar todas sus capacidades para abordar “nuevos” ámbitos de gestión que establece el IP; para diseñar y ejecutar estrategias participativas en su implementación y para superar avances focalizados no sólo a nivel de subsistemas o ámbitos específicos, sino que más bien hacia una mirada más estratégica, integral y sistémica de la gestión y desarrollo de las personas en sus instituciones que les permita efectivamente contribuir – y ser reconocidos por ello - al logro de los objetivos y metas institucionales.

8. **Importante participación y compromiso de los dirigentes y las asociaciones de funcionarios.** Los dirigentes y asociaciones de funcionarios han demostrado gran interés por conocer y ser actores protagónicos en la implementación del instructivo, y especialmente, cómo se velará por su implementación y cumplimiento en cada ministerio y servicio. Por otra parte, los dirigentes tienen altas expectativas en relación a la participación que tendrán en el desarrollo del IP y las estrategias que los servicios están definiendo para este propósito. A nivel de difusión han participado activamente en las diversas instancias que el Servicio Civil ha desarrollado para dar a conocer el instructivo (central y regional), y en las que han sido invitados por los propios servicios, pero especialmente, han sido muy activos en convocar directamente a reuniones y espacios para conocer el alcance del IP y los compromisos que cada servicio indicó en su Plan Trienal. Un desafío permanente para el Servicio Civil es cómo en un trabajo conjunto con los servicios y sus asociaciones de funcionarios, se garantiza el pleno conocimiento del IP, y especialmente, la participación en el diseño (rediseño) y en el programa de trabajo para la implementación de la Política de Desarrollo de Personas, que el propio IP establece. Asimismo, los dirigentes han manifestado su preocupación por la difusión y la participación de las regiones en el proceso y cumplimiento del instructivo. Durante el año 2015, destaca el trabajo directo que se ha iniciado en relaciones laborales, siendo ésta una nueva línea de acción para el propio Servicio Civil. Efectivamente, además de las acciones directas de difusión del instructivo con asociaciones de funcionarios, el Servicio Civil también desarrolló -por primera vez- cursos de capacitación y formación para dirigentes, considerando diversos contenidos de gestión de personas, que ya se están replicando en otros sectores el presente año.

9. **Alto cumplimiento de los servicios en la entrega de productos e hitos establecidos para el 2015.** Las cifras indicadas en este informe, dan cuenta en general, de un alto cumplimiento en la entrega de productos que fueron definidos para el 2015, como parte de las orientaciones, lineamientos y

mecanismos establecidos por el Servicio Civil. Las cifras indican un 99% de cumplimiento en la entrega del Plan Trienal 2015 – 2018; 83% de cumplimiento en la entrega de Plan de Difusión; 94% de cumplimiento en la elaboración de procedimiento de Reclutamiento y Selección; 88% en la elaboración de Procedimiento de Egreso; 95% de cumplimiento en la elaboración de Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual y un 98% de cumplimiento en la entrega de Informe de Avance 2015 del IP. No obstante, el desafío está relacionado no sólo en el cumplimiento formal de cada uno de estos hitos, sino también en la calidad de los mismos. A nivel de procedimientos, era importante avanzar, como primer año de implementación del instructivo 2015, que los servicios tuvieran procedimientos y/o perfeccionaran los mismos, en base a estándares definidos, ya que para un segundo año (2016) los avances y cumplimientos deberán tener foco en el nivel de aplicación y en el desarrollo de prácticas efectivas en cada una de las instituciones.

Lo anterior, genera un precedente en el rol del Servicio Civil, en demandas y requerimientos a los servicios públicos, ya no sólo referidas al Sistema de Alta Dirección Pública, sino también, en materia de Gestión y Desarrollo de Personas, considerando esto como un muy buen adelanto a las funciones rectoras que asumiría en estas materias, en caso de ser aprobado el proyecto de ley, que actualmente, se encuentra en fase final de discusión en el Senado de la República.

Principales Desafíos:

- 1. Continuar y fortalecer difusión del instructivo.** Durante el año 2016, se continuarán desplegando acciones para difundir el instructivo en los ministerios y servicios públicos, pero particularmente, a nivel de regiones. El Servicio Civil tiene programado desarrollar nuevos seminarios regionales el presente año en los que participen autoridades, directivos, jefes de servicios, jefaturas y contrapartes de gestión de personas y dirigentes de asociaciones de funcionarios. La difusión incorporará los avances que el IP ha tenido a nivel de ministerios y servicios, pero al mismo tiempo, en qué aspectos existen mayores brechas y desafíos, de tal forma, de fortalecer estrategias y mecanismos para incrementar su implementación. Junto con esto, resulta indispensable mantener de manera permanente el interés que su implementación conlleva. Por lo anterior, será fundamental también contar con el compromiso de las más altas autoridades de gobierno, de manera de visibilizar los resultados y transmitir la confianza en que se va por un buen camino.
- 2. Fortalecer trabajo directo y participación con dirigentes y asociaciones de funcionarios.** Durante el 2016, el Servicio Civil continuará desplegando acciones de formación y encuentro con dirigentes de asociaciones de funcionarios, a nivel central y regional, de tal forma de contribuir al diálogo social al interior de las instituciones y fortalecer la participación de los funcionarios y sus representantes en el cumplimiento del instructivo. El presente año se tiene proyectado levantar información de las propias asociaciones de funcionarios en relación a la difusión del instructivo en los ministerios y servicios y respecto al nivel de conocimiento y participación que han tenido en la implementación del IP en sus propios servicios, información que servirá de complemento al presente informe.

Lo anterior, considerando el grado de madurez de cada institución y las coyunturas propias de las relaciones laborales, permite dar una amplia mirada sin necesariamente establecer un estándar común de participación, evaluando en cada servicio el grado de madurez de sus relaciones con los gremios, y los niveles de participación según cada tema lo requiera. El valor de la participación como marco de trabajo del instructivo, debiera equilibrarse sin forzar necesariamente a máximos niveles de participación en todas las instituciones y temáticas, si eso no se contrasta con el grado de madurez de sus relaciones y actores.

3. **Elaboración de Política de Desarrollo de Personas.** Al 31 de diciembre del 2016 los servicios públicos deberán tener formulada o rediseñada la Política de Desarrollo de Personas (PDP). Esta fecha de cumplimiento – al segundo año de implementación del instructivo – se proyectó considerando que los servicios pudieran avanzar en el desarrollo de prácticas efectivas durante el año 2015 y gran parte del 2016, de tal forma, que en el proceso de diseño (re) de la política, las instituciones pudieran integrar y considerar avances y prácticas ya implementadas, y consecuentemente, con ello, fortalecer la validez institucional de la PDP.
4. **Disponer de indicadores que den cuenta de implementación de prácticas efectivas de desarrollo de personas.** Durante el año 2016 se espera que los servicios materialicen, a través de prácticas efectivas, las declaraciones institucionales establecidas y formuladas el 2015. De esta forma, el Servicio Civil espera que junto con avanzar en la declaración institucional de criterios de actuación (procedimientos u otros) los servicios demuestren con prácticas su nivel de implementación: ¿Cuántas personas ingresan a la institución a través de procesos de reclutamiento y selección? ¿Cuántas personas reciben inducción cuando cambian de funciones? ¿Qué mejoras están siendo incorporadas en los procedimientos elaborados el 2015? Algunas de estas interrogantes debieran ser parte de los reportes que incorpore el informe de avance 2016 del instructivo, focalizando éste como el año de la aplicación de dichos procedimientos y la permanente mejora y revisión de la calidad de sus contenidos.
5. **Integrar en nuevas facultades del Servicio Civil, el cumplimiento efectivo de estándares establecidos por el instructivo.** El proyecto de Ley sobre Fortalecimiento del Servicio Civil y perfeccionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, actualmente en discusión en el Parlamento, entre otros cambios, otorga nuevas facultades al Servicio Civil en materia de gestión de personas. Ello, permitirá que los estándares que el actual Instructivo Presidencial y otros dictados en la materia establecen, tengan una obligatoriedad que trasciende la propia existencia de un Instructivo Presidencial, entregando al Servicio Civil un rol rector para toda la Administración Central del Estado, no sólo a nivel de estándares, sino también a nivel de monitoreo y solicitud de información. El Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas 2015 representa un gran avance – a nivel de estándares – que debieran verse consagrados y fortalecidos con la promulgación de la nueva ley.
6. **Reconocer a servicios públicos que se destaquen por sus avances en el cumplimiento del Instructivo Presidencial.** Como parte del rol que el propio instructivo confiere al Servicio Civil en su cumplimiento e implementación, durante el año 2016, y considerando las acciones desarrolladas por los ministerios y

servicios públicos y las prácticas de desarrollo de las personas efectivas implementadas, el Servicio Civil reconocerá públicamente a aquellos servicios que se destaquen por sus avances en el cumplimiento del IP. Este reconocimiento es una oportunidad también para visibilizar la gestión y desarrollo de personas que se desarrolla en el Estado y que aporta en la revalorización de la función pública. El involucramiento y presencia de las máximas autoridades de gobierno en estas materias, será fundamental.





ANEXOS



Tabla N°15
Reuniones sectoriales/ministeriales con ministros/subsecretarios 2015.

Sector /Ministerio/Subsecretaría	Fecha de Reunión	N°	Máxima Autoridad Ministerial presente	Participantes	Total Asistentes Ministerio/Subsecretaría
Minería / Secretaría y Administración General de Minería	20/04/2015	1	Aurora Williams, Ministra de Minería	Subsecretario de Minería, vicepresidente ejecutivo (S) de COCHILCO, Director Nacional de SERNAGEOMIN, jefaturas y profesionales del área de gestión de personas del sector y coordinador ministerial IP.	10
Prevención del Delito / Subsecretaría de Prevención del Delito	06/05/2015	2	Antonio Frey, Subsecretario de Prevención del Delito	Jefatura DAF; jefatura de gestión de personas y coordinadora de Subsecretaría IP.	4
Vivienda y Urbanismo / Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo	07/05/2015	3	Jaime Romero, Subsecretario de Vivienda y Urbanismo,	Director Parque Metropolitano, Coordinador Ministerial IP, Directores regionales SERVIUS, Secretarios Regionales Ministeriales, jefaturas y profesionales de gestión de personas de Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo.	46
Energía / Subsecretaría de Energía	13/05/2015	4	Jimena Jara, Subsecretaria del Ministerio de Energía	Jefaturas superiores de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, Comisión Chilena de Energía Nuclear y Comisión Nacional de Energía. Jefaturas y funcionarios/as de la Subsecretaría y de los servicios dependientes y/o relacionados.	13
Relaciones Exteriores / Secretaría y Administración General y Servicio Exterior	14/05/2015	5	Edgardo Riveros, Subsecretario de Relaciones Exteriores	Director General Administrativo del Ministerio, Director de la Agencia de Cooperación Internacional de Chile, Director de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, Director de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado, Jefe de la Unidad de Modernización, coordinador ministerial IP, representantes del gabinete de ministro y subsecretaría y jefaturas del área de gestión de personas de los servicios dependientes del ministerio.	14
Educación / Subsecretaría de Educación	15/05/2015	6	Francisco Jeria, Jefe de Gabinete de la Subsecretaría,	Jefaturas de servicios, jefaturas de gestión de personas, coordinadora ministerial IP y representantes de los gabinetes del ministro y de la subsecretaria de educación.	16
De la Mujer y la Equidad de Género / Servicio Nacional de la Mujer	19/05/2015	7	Claudia Pascual, Ministra	Jefa de gabinete de ministra, subdirectora SERNAM, jefa de gabinete de subdirectora, jefatura de gestión de personas, asesora Gabinete ministra.	6
Redes Asistenciales / Subsecretaría de Redes Asistenciales y Subsecretaría de Salud Pública	25/05/2015	8	Carmen Castillo, Ministra de Salud Subsecretarios/as de Redes Asistenciales y de Salud Pública	Subsecretaria de Redes Asistenciales, Subsecretario de Salud Pública, jefaturas de servicios: Director Nacional de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, Directora Nacional del Fondo Nacional de Salud, Superintendente de Salud, Directora Nacional (S) del Instituto de Salud Pública de Chile, jefaturas de personas y profesionales del Gabinete de ministra y de ambas Subsecretarías.	14
Deporte / Subsecretaría del Deporte	27/05/2015	9	Natalia Rizzo, Ministra del Deporte y Subsecretaria del Deporte	Subsecretaria del Deporte, Director del Instituto Nacional del Deporte (S), jefes de división, profesionales del área de gestión de personas y representantes de las asociaciones de funcionarios ANFUCHID, ASOFIND, AFINDEP.	32
Medio Ambiente / Subsecretaría de Medio Ambiente	03/06/2015	10	Pablo Badenier, Ministro del Medio Ambiente	Director Ejecutivo del Servicio Medio Ambiental, Superintendente del Medio Ambiente, Jefa del departamento de personas y Coordinadora Sectorial, Jefes de Personas de los servicios y las directivas de las Asociaciones de Funcionarios, ANFUMMA, ANFUSEA y ASUMA.	20
Economía y Empresas de Menor Tamaño /	04/06/2015	11	Katia Trusich, Subsecretaria de	Director Nacional de SERNAC, Gerente General de SERCOTEC, Directora Nacional del INE, Fiscal Nacional Económico, Vicepresidente Ejecutivo del Comité de	25

Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño			Economía.	Inversión Extranjera, Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento, Director Nacional de SERNATUR, Gerente Corporativo de CORFO y jefaturas de gestión de personas.	
Agricultura / Subsecretaría de Agricultura	16/06/2015	12	Claudio Ternicier, Subsecretario de Agricultura.	Jefaturas de servicios, jefaturas de personas de servicios del Ministerio, jefes de gabinete, coordinador ministerial IR y dirigentes de la Confederación Nacional del Agro (CONFAGRO).	22
Desarrollo Social / Subsecretaría de Desarrollo Social	23/06/2015	13	Marcos Barraza, Ministro Desarrollo Social.	Subsecretarios de Evaluación Social y Servicios Sociales, jefaturas de servicios de SENAMA, FOSIS, INJUV y SENADIS, coordinadora sectorial IP, jefaturas de gestión de personas.	15
Transportes y Telecomunicaciones / Subsecretaría de Transportes	02/07/2015	14	Andrés Gómez Lobos, Ministro de Transportes y Telecomunicaciones.	Subsecretario de Transportes, Subsecretario (s) de Telecomunicaciones, Director de la Junta General de Aeronáutica Civil, Directores de Programa, jefaturas de gestión de personas y coordinadora Ministerial IP.	23
Bienes Nacionales / Subsecretaría de Bienes Nacionales	05/10/2015	15	Jorge Maldonado Contreras, Subsecretario de Bienes Nacionales.	Subsecretario, asesores de gabinete, jefaturas de división, coordinador ministerial IP del sector.	12
				TOTAL	252

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Tabla N°16

Cumplimiento de envío de Plan Trienal 2015 – 2018 al Servicio Civil, según ministerio y subsecretaría.

Ministerio	Subsecretaría	Total General	Entrega Plan Trienal	Entrega Plan Trienal %	No Entrega Plan Trienal %
Agricultura	Agricultura	6	6	100,00%	
Bienes Nacionales	Bienes Nacionales	1	1	100,00%	
Defensa Nacional	Defensa	1	1	100,00%	
Defensa Nacional	Para las Fuerzas Armadas	3	3	100,00%	
Deporte	Deporte	2	2	100,00%	
Desarrollo Social	Evaluación Social	1	1	100,00%	
Desarrollo Social	Servicios Sociales	6	6	100,00%	
Economía, Fomento y Turismo	Economía y Empresas de Menor Tamaño	9	9	100,00%	
Economía, Fomento y Turismo	Pesca y Acuicultura	2	2	100,00%	
Economía, Fomento y Turismo	Turismo	2	2	100,00%	
Educación	Educación	9	9	100,00%	
Energía	Energía	4	4	100,00%	
Hacienda	Hacienda	13	12	92,31%	7,69%
Interior y Seguridad Pública	Desarrollo Regional y Administrativo	16	16	100,00%	
Interior y Seguridad Pública	Interior	73	73	100,00%	
Interior y Seguridad Pública	Prevención de Delito	1	1	100,00%	
Justicia	Justicia	6	6	100,00%	
Medio Ambiente	Medio Ambiente	3	3	100,00%	
Minería	Minería	3	3	100,00%	
Mujer y la Equidad de Género	Sin Secretaría	1	1	100,00%	
Obras Públicas	Obras Públicas	13	13	100,00%	
Relaciones Exteriores	Relaciones Exteriores	5	5	100,00%	
Salud	Redes Asistenciales	33	32	96,97%	3,03%
Salud	Salud Pública	5	5	100,00%	
Trabajo y Previsión Social	Previsión Social	5	5	100,00%	
Trabajo y Previsión Social	Trabajo	4	4	100,00%	
Transportes y Telecomunicaciones	Telecomunicaciones	1	1	100,00%	
Transportes y Telecomunicaciones	Transportes	2	2	100,00%	
Vivienda y Urbanismo	Vivienda y Urbanismo	17	17	100,00%	
Secretaría General de Gobierno	Subsecretaría General de Gobierno	2	2	100,00%	
Secretaría General de la Presidencia	Subsecretaría General de la Presidencia	1	1	100,00%	
Presidencia	Sin Secretaría	1	1	100,00%	
Total general	Total general	251	249	99,20%	0,80%

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Tabla N°17
Cumplimiento de envío Plan de Difusión al Servicio Civil, según ministerio y subsecretaría.

Ministerio	Subsecretaría	Servicios	Envía Plan de Difusión	Entrega Plan Difusión%	No Entrega Plan Difusión %
Agricultura	Agricultura	6	6	100%	
Bienes Nacionales	Bienes Nacionales	1	1	100%	
Defensa Nacional	Defensa	1	1	100%	
Defensa Nacional	Para las Fuerzas Armadas	3	3	100%	
Deporte	Deporte	2	1	50%	50%
Desarrollo Social	Evaluación Social	1	0	0%	100%
Desarrollo Social	Servicios Sociales	6	5	83%	17%
Economía, Fomento y Turismo	Economía y Empresas de Menor	9	7	78%	22%
Economía, Fomento y Turismo	Pesca y Acuicultura	2	0	0%	100%
Economía, Fomento y Turismo	Turismo	2	2	100%	
Educación	Educación	9	8	89%	11%
Energía	Energía	4	3	75%	25%
Hacienda	Hacienda	13	10	77%	23%
Interior y Seguridad Pública	Desarrollo Regional y Administrativo	16	7	44%	56%
Interior y Seguridad Pública	Interior	73	71	97%	3%
Interior y Seguridad Pública	Prevención de Delito	1	1	100%	
Justicia	Justicia	6	4	67%	33%
Medio Ambiente	Medio Ambiente	3	3	100%	
Minería	Minería	3	3	100%	
Mujer y la Equidad de Género	Sin Secretaria	1	0	0%	100%
Obras Públicas	Obras Públicas	13	13	100%	
Relaciones Exteriores	Relaciones Exteriores	5	3	60%	40%
Salud	Redes Asistenciales	33	22	67%	33%
Salud	Salud Pública	5	5	100%	
Trabajo y Previsión Social	Previsión Social	5	4	80%	20%
Trabajo y Previsión Social	Trabajo	4	3	75%	25%
Transportes y	Telecomunicaciones	1	1	100%	
Transportes y	Transportes	2	2	100%	
Vivienda y Urbanismo	Vivienda y Urbanismo	17	17	100%	
Secretaría General de Gobierno	Subsecretaría General de Gobierno	2	0	0%	100%
Secretaría General de la	Subsecretaría General de la	1	1	100%	
Presidencia	Sin Secretaria	1	1	100%	
Total general	Total general	251	208	83%	17%

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Tabla N°18

Cumplimiento de envío Reporte Plan de Difusión al Servicio Civil, según ministerio y subsecretaría.

Ministerio	Subsecretaría	Servicios	Envía Reporte de Plan de Difusión	Envía Reporte de Plan de Difusión %	No Envía Reporte de Plan de Difusión %
Agricultura	Agricultura	6	6	100%	
Bienes Nacionales	Bienes Nacionales	1	1	100%	
Defensa Nacional	Defensa	1	0	0%	100%
Defensa Nacional	Para las Fuerzas Armadas	3	3	100%	
Deporte	Deporte	2	1	50%	50%
Desarrollo Social	Evaluación Social	1	0	0%	100%
Desarrollo Social	Servicios Sociales	6	3	50%	50%
Economía, Fomento y Turismo	Economía y Empresas de Menor Tamaño	9	6	67%	33%
Economía, Fomento y Turismo	Pesca y Acuicultura	2	1	50%	50%
Economía, Fomento y Turismo	Turismo	2	2	100%	
Educación	Educación	9	9	100%	
Energía	Energía	4	4	100%	
Hacienda	Hacienda	13	10	77%	23%
Interior y Seguridad Pública	Desarrollo Regional y Administrativo	16	6	38%	63%
Interior y Seguridad Pública	Interior	73	2	3%	97%
Interior y Seguridad Pública	Prevención de Delito	1	1	100%	
Justicia	Justicia	6	5	83%	17%
Medio Ambiente	Medio Ambiente	3	3	100%	
Minería	Minería	3	0	0%	100%
Mujer y la Equidad de Género	Sin Secretaria	1	1	100%	
Obras Públicas	Obras Públicas	13	13	100%	
Relaciones Exteriores	Relaciones Exteriores	5	3	60%	40%
Salud	Redes Asistenciales	33	21	64%	36%
Salud	Salud Pública	5	4	80%	20%
Trabajo y Previsión Social	Previsión Social	5	4	80%	20%
Trabajo y Previsión Social	Trabajo	4	2	50%	50%
Transportes y Telecomunicaciones	Telecomunicaciones	1	1	100%	
Transportes y Telecomunicaciones	Transportes	2	2	100%	
Vivienda y Urbanismo	Vivienda y Urbanismo	17	16	94%	6%
Secretaría General de Gobierno	Subsecretaría General de Gobierno	2	0	0%	100%
Secretaría General de la Presidencia	Subsecretaría General de la Presidencia	1	0	0%	100%
Presidencia	Sin Secretaria	1	1	100%	
Total general	Total general	251	131	52%	48%

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Tabla N°19

Cumplimiento elaboración y envío de Procedimiento Reclutamiento y Selección al Servicio Civil, según ministerio y subsecretaría.

Ministerio	Subsecretaría	Servicios	Envía Procedimiento Reclutamiento y Selección	Entrega Procedimiento Reclutamiento y Selección %	No Entrega Procedimiento Reclutamiento y Selección%
Agricultura	Agricultura	6	6	100%	
Bienes Nacionales	Bienes Nacionales	1	1	100%	
Defensa Nacional	Defensa	1	1	100%	
Defensa Nacional	Para las Fuerzas Armadas	3	3	100%	
Deporte	Deporte	2	1	50%	50%
Desarrollo Social	Evaluación Social	1	1	100%	
Desarrollo Social	Servicios Sociales	6	6	100%	
Economía, Fomento y Turismo	Economía y Empresas de Menor Tamaño	9	9	100%	
Economía, Fomento y Turismo	Pesca y Acuicultura	2	2	100%	
Economía, Fomento y Turismo	Turismo	2	2	100%	
Educación	Educación	9	9	100%	
Energía	Energía	4	4	100%	
Hacienda	Hacienda	13	11	85%	15%
Interior y Seguridad Pública	Desarrollo Regional y Administrativo	16	10	63%	38%
Interior y Seguridad Pública	Interior	73	72	99%	1%
Interior y Seguridad Pública	Prevención de Delito	1	1	100%	
Justicia	Justicia	6	6	100%	
Medio Ambiente	Medio Ambiente	3	3	100%	
Minería	Minería	3	3	100%	
Mujer y la Equidad de Género	Sin Secretaria	1	1	100%	
Obras Públicas	Obras Públicas	13	13	100%	
Relaciones Exteriores	Relaciones Exteriores	5	5	100%	
Salud	Redes Asistenciales	33	28	85%	15%
Salud	Salud Pública	5	5	100%	
Trabajo y Previsión Social	Previsión Social	5	5	100%	
Trabajo y Previsión Social	Trabajo	4	4	100%	
Transportes y Telecomunicaciones	Telecomunicaciones	1	1	100%	
Transportes y Telecomunicaciones	Transportes	2	2	100%	
Vivienda y Urbanismo	Vivienda y Urbanismo	17	17	100%	
Secretaría General de Gobierno	Subsecretaría General de Gobierno	2	1	50%	50%
Secretaría General de la Presidencia	Subsecretaría General de la Presidencia	1	1	100%	
Presidencia	Sin Secretaria	1	1	100%	
Total general	Total general	251	235	94%	6%

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Tabla N°20

Cumplimiento elaboración y envío Procedimiento de Egreso al Servicio Civil, según ministerio y subsecretaría.

Ministerio	Subsecretaría	Servicios	Envía Procedimiento Egreso	% Entrega Procedimiento Egreso	% No Entrega Procedimiento Egreso
Agricultura	Agricultura	6	6	100%	
Bienes Nacionales	Bienes Nacionales	1	1	100%	
Defensa Nacional	Defensa	1	1	100%	
Defensa Nacional	Para las Fuerzas Armadas	3	2	67%	33%
Deporte	Deporte	2	2	100%	
Desarrollo Social	Evaluación Social	1	1	100%	
Desarrollo Social	Servicios Sociales	6	6	100%	
Economía, Fomento y Turismo	Economía y Empresas de Menor Tamaño	9	8	89%	11%
Economía, Fomento y Turismo	Pesca y Acuicultura	2	2	100%	
Economía, Fomento y Turismo	Turismo	2	2	100%	
Educación	Educación	9	9	100%	
Energía	Energía	4	4	100%	
Hacienda	Hacienda	13	11	85%	15%
Interior y Seguridad Pública	Desarrollo Regional y Administrativo	16	8	50%	50%
Interior y Seguridad Pública	Interior	73	73	100%	
Interior y Seguridad Pública	Prevención de Delito	1	1	100%	
Justicia	Justicia	6	6	100%	
Medio Ambiente	Medio Ambiente	3	3	100%	
Minería	Minería	3	3	100%	
Mujer y la Equidad de Género	Sin Secretaria	1	1	100%	
Obras Públicas	Obras Públicas	13	13	100%	
Relaciones Exteriores	Relaciones Exteriores	5	5	100%	
Salud	Redes Asistenciales	33	19	58%	42%
Salud	Salud Pública	5	5	100%	
Trabajo y Previsión Social	Previsión Social	5	5	100%	
Trabajo y Previsión Social	Trabajo	4	3	75%	25%
Transportes y Telecomunicaciones	Telecomunicaciones	1	1	100%	
Transportes y Telecomunicaciones	Transportes	2	2	100%	
Vivienda y Urbanismo	Vivienda y Urbanismo	17	17	100%	
Secretaría General de Gobierno	Subsecretaría General de Gobierno	2	0	0%	100%
Secretaría General de la Presidencia	Subsecretaría General de la Presidencia	1	1	100%	
Presidencia	Sin Secretaria	1	1	100%	
Total general	Total general	251	222	88%	12%

Tabla N°21

Cumplimiento elaboración y envío de Procedimiento de Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual al Servicio Civil, según ministerio y subsecretaría.

Ministerio	Subsecretaría	Servicios	Envía Procedimiento de Maltrato y Acoso Laboral y Sexual	% Entrega Procedimiento Maltrato y Acoso Laboral y Sexual	% No Entrega Procedimiento Maltrato y Acoso Laboral y Sexual
Agricultura	Agricultura	6	6	100%	
Bienes Nacionales	Bienes Nacionales	1	1	100%	
Defensa Nacional	Defensa	1	1	100%	
Defensa Nacional	Para las Fuerzas Armadas	3	3	100%	
Deporte	Deporte	2	2	100%	
Desarrollo Social	Evaluación Social	1	1	100%	
Desarrollo Social	Servicios Sociales	6	6	100%	
Economía, Fomento y Turismo	Economía y Empresas de Menor Tamaño	9	8	89%	11%
Economía, Fomento y Turismo	Pesca y Acuicultura	2	2	100%	
Economía, Fomento y Turismo	Turismo	2	2	100%	
Educación	Educación	9	9	100%	
Energía	Energía	4	4	100%	
Hacienda	Hacienda	13	11	85%	15%
Interior y Seguridad Pública	Desarrollo Regional y Administrativo	16	11	69%	31%
Interior y Seguridad Pública	Interior	73	73	100%	
Interior y Seguridad Pública	Prevención de Delito	1	1	100%	
Justicia	Justicia	6	6	100%	
Medio Ambiente	Medio Ambiente	3	3	100%	
Minería	Minería	3	3	100%	
Mujer y la Equidad de Género	Sin Secretaría	1	1	100%	
Obras Públicas	Obras Públicas	13	13	100%	
Relaciones Exteriores	Relaciones Exteriores	5	5	100%	
Salud	Redes Asistenciales	33	29	88%	12%
Salud	Salud Pública	5	5	100%	
Trabajo y Previsión Social	Previsión Social	5	5	100%	
Trabajo y Previsión Social	Trabajo	4	4	100%	
Transportes y Telecomunicaciones	Telecomunicaciones	1	1	100%	
Transportes y Telecomunicaciones	Transportes	2	2	100%	
Vivienda y Urbanismo	Vivienda y Urbanismo	17	17	100%	
Secretaría General de Gobierno	Subsecretaría General de Gobierno	2	2	100%	
Secretaría General de la Presidencia	Subsecretaría General de la Presidencia	1	1	100%	
Presidencia	Sin Secretaría	1	1	100%	
Total general	Total general	251	239	95%	5%

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Tabla N°22

Cumplimiento de envío Informe de Avance al Servicio Civil, según ministerio y subsecretaría.

Ministerio	Subsecretaría	Servicios	Envía Avance	Envía Avance %	No Envía Avance %
Agricultura	Agricultura	6	6	100%	
Bienes Nacionales	Bienes Nacionales	1	1	100%	
Defensa Nacional	Defensa	1	1	100%	
Defensa Nacional	Para las Fuerzas Armadas	3	3	100%	
Deporte	Deporte	2	2	100%	
Desarrollo Social	Evaluación Social	1	1	100%	
Desarrollo Social	Servicios Sociales	6	6	100%	
Economía, Fomento y Turismo	Economía y Empresas de Menor Tamaño	9	9	100%	
Economía, Fomento y Turismo	Pesca y Acuicultura	2	2	100%	
Economía, Fomento y Turismo	Turismo	2	2	100%	
Educación	Educación	9	9	100%	
Energía	Energía	4	4	100%	
Hacienda	Hacienda	13	11	85%	15%
Interior y Seguridad Pública	Desarrollo Regional y Administrativo	16	15	94%	6%
Interior y Seguridad Pública	Interior	73	72	99%	1%
Interior y Seguridad Pública	Prevención de Delito	1	1	100%	
Justicia	Justicia	6	6	100%	
Medio Ambiente	Medio Ambiente	3	3	100%	
Minería	Minería	3	3	100%	
Mujer y la Equidad de Género	Sin Secretaria	1	1	100%	
Obras Públicas	Obras Públicas	13	13	100%	
Relaciones Exteriores	Relaciones Exteriores	5	5	100%	
Salud	Redes Asistenciales	33	32	97%	3%
Salud	Salud Pública	5	5	100%	
Trabajo y Previsión Social	Previsión Social	5	5	100%	
Trabajo y Previsión Social	Trabajo	4	4	100%	
Transportes y Telecomunicaciones	Telecomunicaciones	1	1	100%	
Transportes y Telecomunicaciones	Transportes	2	2	100%	
Vivienda y Urbanismo	Vivienda y Urbanismo	17	17	100%	
Secretaría General de Gobierno	Subsecretaría General de Gobierno	2	2	100%	
Secretaría General de la Presidencia	Subsecretaría General de la Presidencia	1	1	100%	
Presidencia	Sin Secretaria	1	1	100%	
Total general	Total general	251	246	98%	2%

Tabla N° 23

Cumplimiento de productos 2015 instructivo, según servicio y subsecretaría.

Servicio	Subsecretaría	Plan Trienal	Avance	Plan Difusión	Reporte Plan de Difusión	Proced. Reclutamiento y Selección	Proced. Egreso	Proced. Maltrato y Acoso Laboral y Sexual
Comisión Nacional de Riego	Agricultura	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Corporación Nacional Forestal	Agricultura	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Instituto de Desarrollo Agropecuario	Agricultura	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Oficina de Estudios y Políticas Agrarias	Agricultura	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio Agrícola y Ganadero	Agricultura	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría de Agricultura	Agricultura	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría de Bienes Nacionales	Bienes Nacionales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Caja de Previsión de la Defensa Nacional	Para las Fuerzas Armadas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección General de Aeronáutica Civil	Para las Fuerzas Armadas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría de Defensa	Defensa	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Subsecretaría para las Fuerzas Armadas	Para las Fuerzas Armadas	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	Servicios Sociales	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Fondo de Solidaridad e Inversión Social	Servicios Sociales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Instituto Nacional de la Juventud	Servicios Sociales	✓	✓	✓	✓	*	*	*
Servicio Nacional de la Discapacidad	Servicios Sociales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio Nacional del Adulto Mayor	Servicios Sociales	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓
Subsecretaría de Evaluación Social	Evaluación Social	✓	✓	✗	✗	*	✓	✓
Subsecretaría de Servicios Sociales	Servicios Sociales	✓	✓	✓	✗	*	✓	✓
Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	Economía y Empresas de Menor Tamaño	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Corporación de Fomento de la Producción	Economía y Empresas de Menor Tamaño	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fiscalía Nacional Económica	Economía y Empresas de Menor Tamaño	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Instituto Nacional de Estadísticas	Economía y Empresas de Menor Tamaño	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Instituto Nacional de Propiedad Industrial	Economía y Empresas de Menor Tamaño	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Cooperación Técnica	Economía y Empresas de Menor Tamaño	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗
Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Pesca y Acuicultura	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓
Servicio Nacional de Turismo	Turismo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio Nacional del Consumidor	Economía y Empresas de Menor Tamaño	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓
Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño	Economía y Empresas de Menor Tamaño	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	Pesca y Acuicultura	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría de Turismo	Turismo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento	Economía y Empresas de Menor Tamaño	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Agencia de Calidad de la Educación	Educación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica	Educación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Servicio	Subsecretaría	Plan Trienal	Avance	Plan Difusión	Reporte Plan de Difusión	Proced. Reclutamiento y Selección	Proced. Egreso	Proced. Maltrato y Acoso Laboral y Sexual
Consejo Nacional de Educación	Educación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Consejo Nacional de la Cultura y las Artes	Educación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección de Bibliotecas Archivos y Museos	Educación	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	Educación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Junta Nacional de Jardines Infantiles	Educación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría de Educación	Educación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Superintendencia de Educación	Educación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comisión Chilena de Energía Nuclear	Energía	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comisión Nacional de Energía	Energía	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría de Energía	Energía	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Superintendencia de Electricidad y Combustibles	Energía	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
Consejo de Defensa del Estado	Hacienda	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
Dirección de Compras y Contratación Pública	Hacienda	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección de Presupuestos	Hacienda	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección Nacional del Servicio Civil	Hacienda	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Secretaría y Administración General de Hacienda	Hacienda	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Impuestos Internos	Hacienda	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Tesorerías	Hacienda	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio Nacional de Aduanas	Hacienda	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras	Hacienda	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Superintendencia de Casinos de Juego	Hacienda	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Superintendencia de Valores y Seguros	Hacienda	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Unidad Administradora de los Tribunales Tributarios y Aduaneros	Hacienda	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Unidad de Análisis Financiero	Hacienda	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Defensoría Penal Pública	Justicia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gendarmería de Chile	Justicia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Secretaría y Administración General de Justicia	Justicia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Registro Civil e Identificación	Justicia	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓
Servicio Médico Legal	Justicia	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
Servicio Nacional de Menores	Justicia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio Nacional de la Mujer	Sin Secretaria	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
Comisión Chilena del Cobre	Minería	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Secretaría y Administración General de Minería	Minería	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Servicio Nacional de Geología y Minería	Minería	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Dirección de Aeropuertos	Obras Públicas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Servicio	Subsecretaría	Plan Trienal	Avance	Plan Difusión	Reporte Plan de Difusión	Proced. Reclutamiento y Selección	Proced. Egreso	Proced. Maltrato y Acoso Laboral y Sexual
Dirección de Arquitectura	Obras Públicas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección de Contabilidad y Finanzas	Obras Públicas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección de Obras Hidráulicas	Obras Públicas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección de Obras Portuarias	Obras Públicas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección de Planeamiento	Obras Públicas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección de Vialidad	Obras Públicas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección General de Aguas	Obras Públicas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección General de Obras Públicas	Obras Públicas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fiscalía de Obras Públicas	Obras Públicas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Instituto Nacional de Hidráulica	Obras Públicas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Secretaría y Administración General de Obras Públicas	Obras Públicas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Superintendencia de Servicios Sanitarios	Obras Públicas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo	Relaciones Exteriores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales	Relaciones Exteriores	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓
Dirección Nacional de Fronteras y Límites	Relaciones Exteriores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Instituto Antártico Chileno	Relaciones Exteriores	✓	✓	✗	✗	✓	✓	*
Secretaría y Administración General y Servicio Exterior	Relaciones Exteriores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud	Salud Pública	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Centro de Referencia de Salud de Maipú	Redes Asistenciales	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fondo Nacional de Salud	Salud Pública	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Hospital Padre Alberto Hurtado	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Instituto de Salud Pública	Salud Pública	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Servicio de Salud Aconcagua	Redes Asistenciales	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓
Servicio de Salud Antofagasta	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Servicio de Salud Araucanía Norte	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Salud Araucanía Sur	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Salud Arauco	Redes Asistenciales	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓
Servicio de Salud Arica	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Salud Atacama	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Servicio de Salud Aysén	Redes Asistenciales	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Servicio de Salud Bío Bío	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Servicio de Salud Chiloé	Redes Asistenciales	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓
Servicio de Salud Concepción	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Salud Coquimbo	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Servicio	Subsecretaría	Plan Trienal	Avance	Plan Difusión	Reporte Plan de Difusión	Proced. Reclutamiento y Selección	Proced. Egreso	Proced. Maltrato y Acoso Laboral y Sexual
Servicio de Salud del Reloncaví	Redes Asistenciales	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓
Servicio de Salud Iquique	Redes Asistenciales	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✓
Servicio de Salud Magallanes	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Salud Maule	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Salud Metropolitano Central	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Servicio de Salud Metropolitano Norte	Redes Asistenciales	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓
Servicio de Salud Metropolitano Occidente	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Salud Metropolitano Oriente	Redes Asistenciales	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Servicio de Salud Metropolitano Sur	Redes Asistenciales	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗
Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Salud Ñuble	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Servicio de Salud O'Higgins	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Servicio de Salud Osorno	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Salud Talcahuano	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Servicio de Salud Valdivia	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Redes Asistenciales	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓
Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Subsecretaría de Redes Asistenciales	Redes Asistenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría de Salud Pública	Salud Pública	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Superintendencia de Salud	Salud Pública	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Junta de Aeronáutica Civil	Transportes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Secretaría y Administración Gral. de Transportes	Transportes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría de Telecomunicaciones	Telecomunicaciones	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Parque Metropolitano	Vivienda y Urbanismo	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Servicios de Vivienda y Urbanización	Vivienda y Urbanismo ¹⁸	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo	Vivienda y Urbanismo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Instituto Nacional de Deportes de Chile	Deporte	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría del Deporte	Deporte	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✓
Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	Interior	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓
Gobierno Regional de Antofagasta	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✓
Gobierno Regional de Arica y Parinacota	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gobierno Regional de Atacama	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gobierno Regional de Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓

¹⁸ Ver Tabla N°24.

Servicio	Subsecretaría	Plan Trienal	Avance	Plan Difusión	Reporte Plan de Difusión	Proced. Reclutamiento y Selección	Proced. Egreso	Proced. Maltrato y Acoso Laboral y Sexual
Gobierno Regional de Coquimbo	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Gobierno Regional de La Araucanía	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Gobierno Regional de Los Lagos	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gobierno Regional de Los Ríos	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Gobierno Regional de Magallanes y Antártica Chilena	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Gobierno Regional de Tarapacá	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Gobierno Regional de Valparaíso	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓
Gobierno Regional del Bío Bío	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Gobierno Regional del L. Gral. Bernardo O'Higgins	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Gobierno Regional del Maule	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓
Gobierno Regional Metropolitano de Santiago	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Oficina Nacional de Emergencia	Interior	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Servicio de Gobierno Interior	Interior ¹⁹	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Servicio Electoral	Interior	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	Interior	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓
Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	Desarrollo Regional y Administrativo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría de Prevención de Delito	Prevención de Delito	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría del Interior	Interior	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Servicio de Evaluación Ambiental	Medio Ambiente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría del Medio Ambiente	Medio Ambiente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Superintendencia del Medio Ambiente	Medio Ambiente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección del Trabajo	Trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirección General de Crédito Prendario	Trabajo	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Instituto de Previsión Social	Previsión Social	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Instituto de Seguridad Laboral	Previsión Social	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Trabajo	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Subsecretaría de Previsión Social	Previsión Social	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Subsecretaría del Trabajo	Trabajo	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓
Superintendencia de Pensiones	Previsión Social	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Superintendencia de Seguridad Social	Previsión Social	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Consejo Nacional de Televisión	Subsecretaría General de Gobierno	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓
Subsecretaría General de Gobierno	Subsecretaría General de Gobierno	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✓
Subsecretaría General de la Presidencia	Subsecretaría General de la Presidencia	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Dirección Administrativa de la Presidencia de la República	Sin Secretaria	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

* Entrega fuera de plazo.

¹⁹ Ver Tabla N°25

Tabla N°24

Detalle de servicios que cumplen el Instructivo Presidencial a través de un único Plan Trienal para los Servicios Regionales de Vivienda y Urbanización.

Ministerio	Subsecretaría	Servicio	N° Servicios	Detalle
Vivienda y Urbanismo	Vivienda y Urbanismo	Servicios de Vivienda y Urbanización	15	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Tarapacá Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Atacama Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Arica y Parinacota Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Antofagasta Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Coquimbo Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Libertador General Bernardo O'Higgins Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Maule Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Bío Bío Servicio de Vivienda y Urbanización Región de La Araucanía Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Ríos Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Lagos Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Magallanes y la Antártica Chilena Servicio de Vivienda y Urbanización Región Metropolitana de Santiago

Tabla N°25

Detalle de servicios que cumplen el Instructivo Presidencial a través del Plan Trienal Servicio de Gobierno Interior.

Ministerio	Subsecretaría	Servicio	N° Servicios	Detalle
Interior y Seguridad Pública	Interior	Servicio de Gobierno Interior	68	Gobernación Provincial de la Antártica Chilena Gobernación Provincial de Antofagasta Gobernación Provincial de Arauco Gobernación Provincial de Arica Gobernación Provincial de Aysén Gobernación Provincial del Bío Bío Gobernación Provincial de Cachapoal Gobernación Provincial de Capitán Prat Gobernación Provincial de Cardenal Caro Gobernación Provincial de Cauquenes Gobernación Provincial de Cautín Gobernación Provincial de Chacabuco Gobernación Provincial de Chañaral Gobernación Provincial de Chiloé Gobernación Provincial de Choapa Gobernación Provincial de Colchagua Gobernación Provincial de Concepción Gobernación Provincial de Copiapó Gobernación Provincial de Cordillera Gobernación Provincial de Coyhaique Gobernación Provincial de Curicó Gobernación Provincial de Limarí Gobernación Provincial de Malleco Gobernación Provincial de El Loa Gobernación Provincial de Elqui Gobernación Provincial de General Carrera Gobernación Provincial de Huasco Gobernación Provincial de Iquique Gobernación Provincial de Isla de Pascua Gobernación Provincial de Linares Gobernación Provincial de Llanquihue Gobernación Provincial de Los Andes Gobernación Provincial de Magallanes Gobernación Provincial de Maipo Gobernación Provincial de Marga Marga Gobernación Provincial de Melipilla Gobernación Provincial de Ñuble Gobernación Provincial de Osorno Gobernación Provincial de Palena Gobernación Provincial de Parinacota Gobernación Provincial de Petorca Gobernación Provincial de Quillota Gobernación Provincial de San Antonio Gobernación Provincial de San Felipe Gobernación Provincial de Ranco Gobernación Provincial de Talagante Gobernación Provincial de Talca Gobernación Provincial de Tamarugal Gobernación Provincial de Tierra del Fuego Gobernación Provincial de Tocopilla Gobernación Provincial de Última Esperanza Gobernación Provincial de Valdivia Gobernación Provincial de Valparaíso Intendencia Región de Arica y Parinacota Intendencia Región de Magallanes y la Antártica Chilena Intendencia Región de Antofagasta Intendencia Región de La Araucanía Intendencia Región de Atacama Intendencia Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo Intendencia Región del Bío Bío Intendencia Región de Coquimbo Intendencia Región del Libertador General Bernardo O'Higgins Intendencia Región de Los Ríos Intendencia Región de Los Lagos Intendencia Región del Maule Intendencia Región Metropolitana de Santiago Intendencia Región de Tarapacá Intendencia Región de Valparaíso

Tabla N°26
Premio Anual por Excelencia Institucional 2015
Número de postulaciones y resultados según ministerios.

Ministerio	N° de Servicios postulantes	N° de Servicios finalistas	N° de Servicios ganadores
Agricultura	1	1	
Bienes Nacionales	0		
Defensa Nacional	1	1	
Desarrollo Social	1		
Economía, Fomento y Turismo	3	2	
Educación	3	1	
Energía	1		
Hacienda	2		
Justicia	2	2	1
Mujer	0		
Minería	1		
Obras Públicas	0		
Relaciones Exteriores	1		
Salud	2	1	
Transportes y Telec.	1		
Vivienda y Urbanismo	6	3	1
Deporte	0		
Interior y Seguridad Pública	3		
Medio Ambiente	1		
Trabajo y Previsión Social	4	1	1
SEGEFOB	0		
SEGPRES	0		
Presidencia	0		
Total general	33	12	3

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.

Tabla N°27
Participación Programa Prácticas Chile, según ministerios y procesos.

Ministerio	N° Prácticas	N° Postulaciones	N° de Prácticas sin Postulaciones	N° de Seleccionados	% de Prácticas sin Postulaciones	% de Prácticas con postulaciones
Agricultura	105	308	42	25	14%	86%
Bienes Nacionales	0	0	0	0		
Defensa Nacional	22	136	7	9	5%	95%
Desarrollo Social	18	48	5	6	10%	90%
Economía, Fomento y Turismo	92	527	18	41	3%	97%
Educación	95	384	31	34	8%	92%
Energía	20	161	2	11	1%	99%
Hacienda	95	578	27	36	5%	95%
Justicia	110	211	38	23	18%	82%
Mujer y la Equidad de Género	0	0	0	0		
Minería	11	220	0	4	0%	100%
Obras Públicas	74	501	12	29	2%	98%
Relaciones Exteriores	15	66	9	3	14%	86%
Salud	61	291	16	16	5%	95%
Transportes y Telecomunicaciones	3	35	3	4	9%	91%
Vivienda y Urbanismo	17	43	9	7	21%	79%
Deporte	31	122	15	23	12%	88%
Interior y Seguridad Pública	34	259	7	8	3%	97%
Medio Ambiente	65	484	7	38	1%	99%
Trabajo y Previsión Social	32	187	8	6	4%	96%
Secretaría General de Gobierno	1	14	0	1	0%	100%
Secretaría General de la Presidencia	0	0	0	0		
Presidencia	2	35	0	2	0%	100%
TOTAL GENERAL	903	4,610	256	326	6%	94%

Fuente: Registro Subdirección de Desarrollo de las Personas, Servicio Civil.



www.serviciocivil.cl