

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

# Cuenta Pública Participativa 2017

**Dirección Nacional  
Servicio Civil**

# Presentación

## Cuenta Pública Participativa 2017

Tengo el agrado de presentar nuestra Cuenta Pública Participativa, que expone la gestión realizada durante el año 2017, en los distintos ámbitos de acción del Servicio Civil.

Estamos convencidos que esta herramienta es una oportunidad para incrementar los niveles de transparencia y probidad en la gestión pública, como a su vez, una posibilidad de ejercer control ciudadano en el quehacer del Estado. Ambos objetivos –a nuestro juicio- son aspectos fundamentales para mejorar la calidad de los bienes y servicios que se entregan a los ciudadanos.

Como Servicio Civil, lo invitamos a participar en esta Cuenta Pública, formulando sus opiniones, sugerencias o consultas, a través del correo [cuentapublica@serviciocivil.cl](mailto:cuentapublica@serviciocivil.cl). Y nos comprometemos a dar respuesta en un plazo máximo de 20 días.

Infórmese y participe. Su opinión nos importa.



# Visión y Misión del Servicio Civil

## VISIÓN

Liderar la gestión y desarrollo de personas en el Estado y ser referente en materias de dirección y empleo público, en el marco del proceso de modernización del Estado.

## MISIÓN

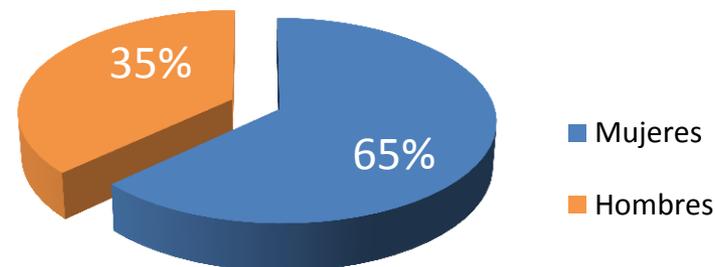
Fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos.

# Presupuesto y Dotación del Servicio Civil

Presupuesto 2017: M\$ 12.117.203  
Ejecución presupuestaria: 99,82%.

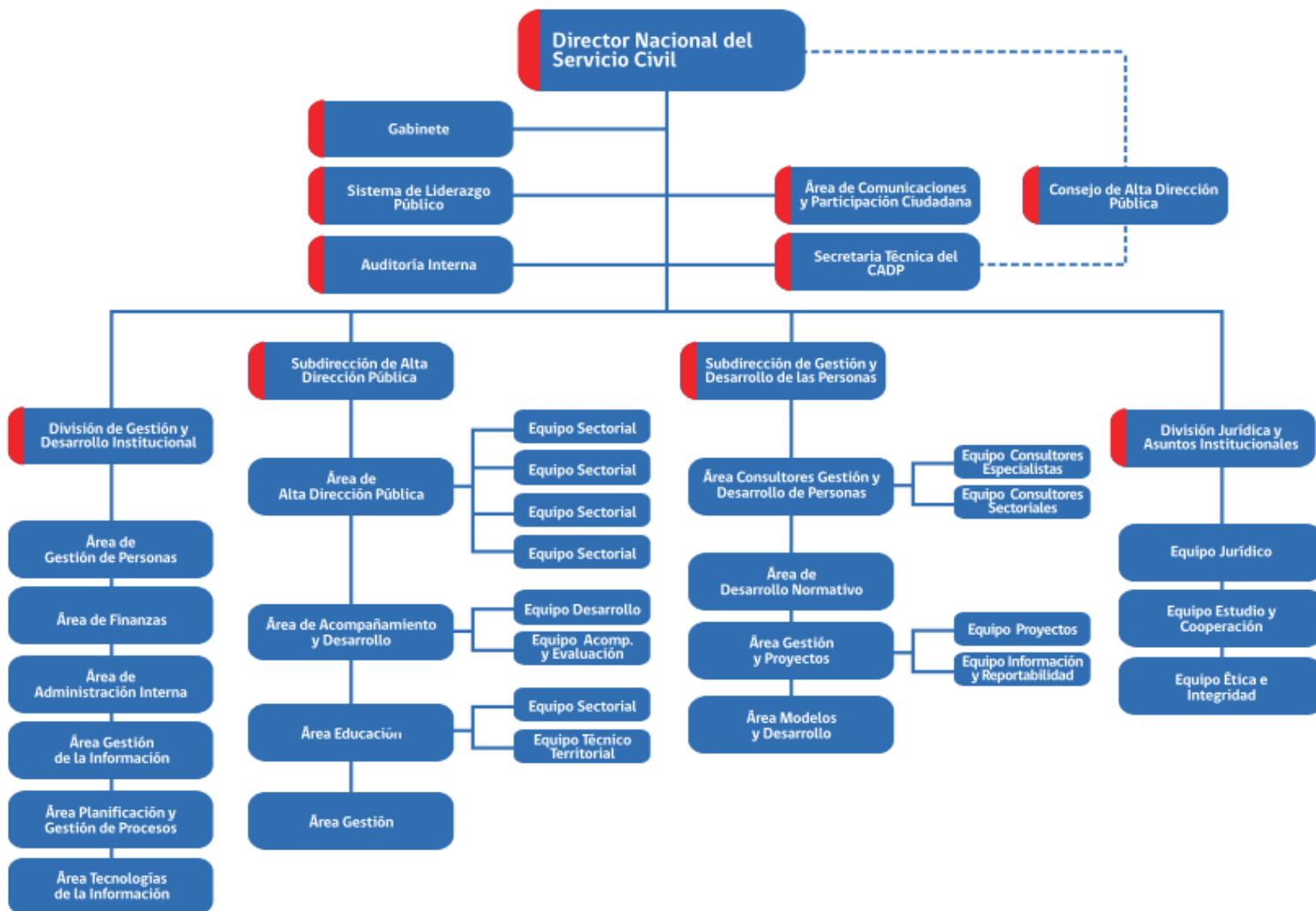
Dotación efectiva: 147 personas  
(96 mujeres y 51 hombres).

## Dotación 2017



\*datos al 31 de diciembre 2017.

# Organigrama institucional



# Logros y avances

Dirección Nacional del Servicio Civil

Cuenta Pública  
Participativa 2017

# Implementación Ley N°20.055 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil

La gestión del año 2017 estuvo marcada por la Implementación de la ley N°20.955, constituyéndose en la primera gran reforma de la institución desde su creación en el año 2003.

La nueva normativa robusteció el sistema de Alta Dirección Pública (ADP) en base al mérito y aumentó el número de servicios adscritos al SADP; al tiempo que, estableció nuevas atribuciones al Servicio en el Estado, otorgándole un rol rector para impartir normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas.

Si bien la ley comenzó a implementarse desde su promulgación, el 20 de octubre de 2016, durante 2017 se pusieron en práctica las modificaciones de la misma. Para llevar a cabo este desafío, se conformó un equipo de trabajo interno, el cual analizó y abordó todas las temáticas asociadas al perfeccionamiento del Sistema, proponiendo modificaciones que se implementaron de manera inmediata, en tanto que otras serán implementadas durante este año.

Durante el período, se realizaron visitas a los nuevos servicios incorporados al SADP para explicar su funcionamiento en lo que respecta al reclutamiento, selección, acompañamiento y desarrollo de los ADP. Asimismo, se efectuaron capacitaciones tanto para la Subdirección ADP como para los actores claves del Sistema (profesionales expertos, representantes ministeriales, representantes de servicio, empresas consultoras y Altos Directivos Públicos, entre otros).

## Comité Triministerial

En el marco de las atribuciones conferidas al Servicio Civil por la ley N°19.882 y consolidadas mediante las reformas impulsadas en la ley N°20.955, en dos ocasiones se reunió el año 2017 el Consejo Triministerial del Servicio Civil. El reglamento aprobado por sus miembros en abril de ese año, definió la responsabilidad del Consejo en la aprobación de las Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas.

En ambas oportunidades, el consejo sesionó con la totalidad de sus miembros, es decir, los Ministros de Hacienda, del Trabajo y Previsión Social y de la Secretaría General de la Presidencia (Segpres).

En la primera sesión, junto con conocer el Balance de Gestión Integral del Servicio, aprobó el primer grupo de 7 Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas. En la segunda sesión se aprobó el segundo grupo de 4 normas.



# Logros y avances

Alta Dirección Pública

Cuenta Pública  
Participativa 2017

# Sistema de Alta Dirección Pública

A diciembre de 2017, el Sistema ADP lo conformaban un total de 1.501 cargos (1.122 adscritos y 385 no adscritos), de los que fueron provistos o se encontraban en proceso de concurso un 79,9%. A su vez, en el año, concluyeron un total de 264 procesos, de los cuales 177 (67%) terminaron en nombramiento, 30 (11,4%) estaban a la espera de la toma de decisión por parte de la autoridad facultada para el nombramiento, y 57 (21,6%) fueron declarados desiertos. En igual período, fueron convocados 219 concursos (37 de I nivel y 182 de II nivel jerárquico).

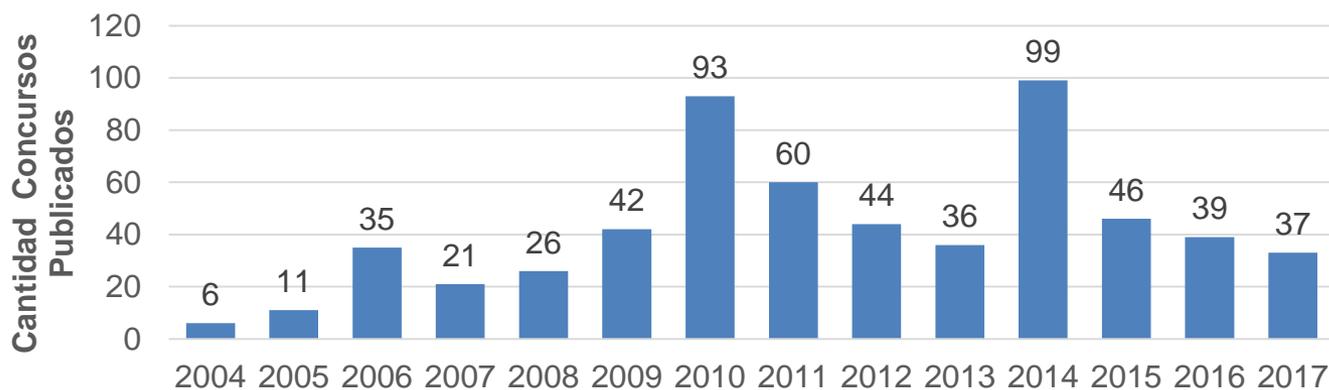
Al 31 de diciembre del año pasado, formaban parte del Sistema de Alta Dirección Pública un total de 131 servicios públicos con 1.122 cargos adscritos, 125 de ellos de I nivel jerárquico y 997 de II nivel jerárquico. A lo anterior deben sumarse 385 no adscritos -127 de ellos de I nivel jerárquico y 258 de II nivel jerárquico- en 261 organismos públicos.

A diciembre 2017, el número de candidatos a cargos de Alta Dirección Pública era de 67.774 personas que han postulado desde el inicio del Sistema, los que han efectuado un total de 411.000 postulaciones. De éstas un 17,5% corresponden a cargos de I nivel jerárquico y un 82,5% a cargos de II nivel jerárquico. Por su parte, la tasa de postulaciones de mujeres a cargos adscritos es de un 21,6%; un 23,4% del total de candidatos que conforman nómina son mujeres, y del total de nóminas que incluyen mujeres, ellas son nombradas en el 49,1% de los casos. Finalmente, se ha mantenido la participación de la mujer en la gerencia pública, registrando un 29,5% de nombramientos en el sistema desde el 2004 a la fecha, lo que contrasta con la participación de la mujer en la gerencia privada, que según diversos estudios, es de 15% aproximadamente.

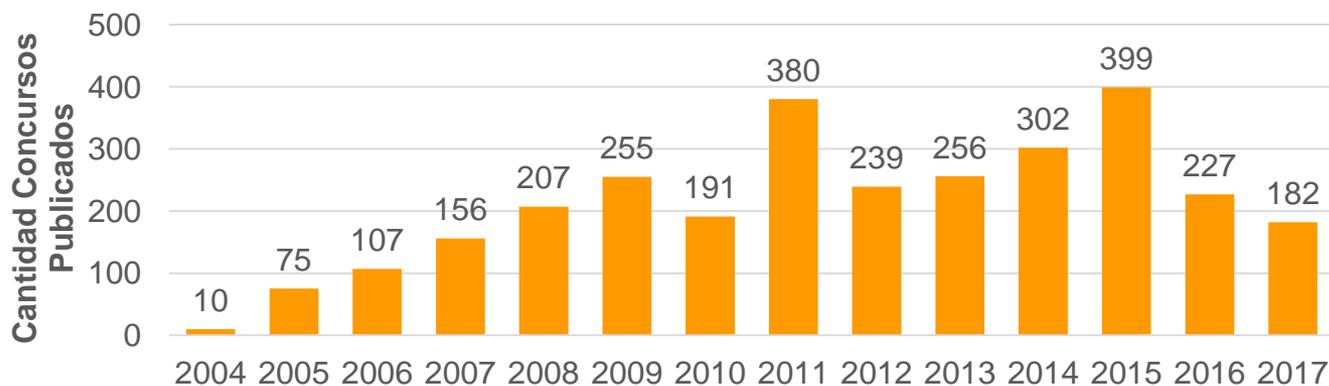
Respecto de los tiempos asociados a los concursos adscritos al Sistema ADP, la duración promedio de estos -desde la convocatoria al envío de la nómina- fue de 72 días para el I nivel jerárquico, y de 60 días para el II nivel jerárquico. En comparación con el año 2016, la duración promedio de los concursos adscritos aumentó en 5 días en I nivel y 1 día en II nivel. En el caso de los jefes DAEM, la duración promedio fue de 62 días; y en comparación con el año anterior, tuvo un aumento de 3 días.

# Sistema de Alta Dirección Pública: Concursos 2016/2017

Número de convocatorias anuales de I Nivel, para proveer cargos adscritos y no adscritos.

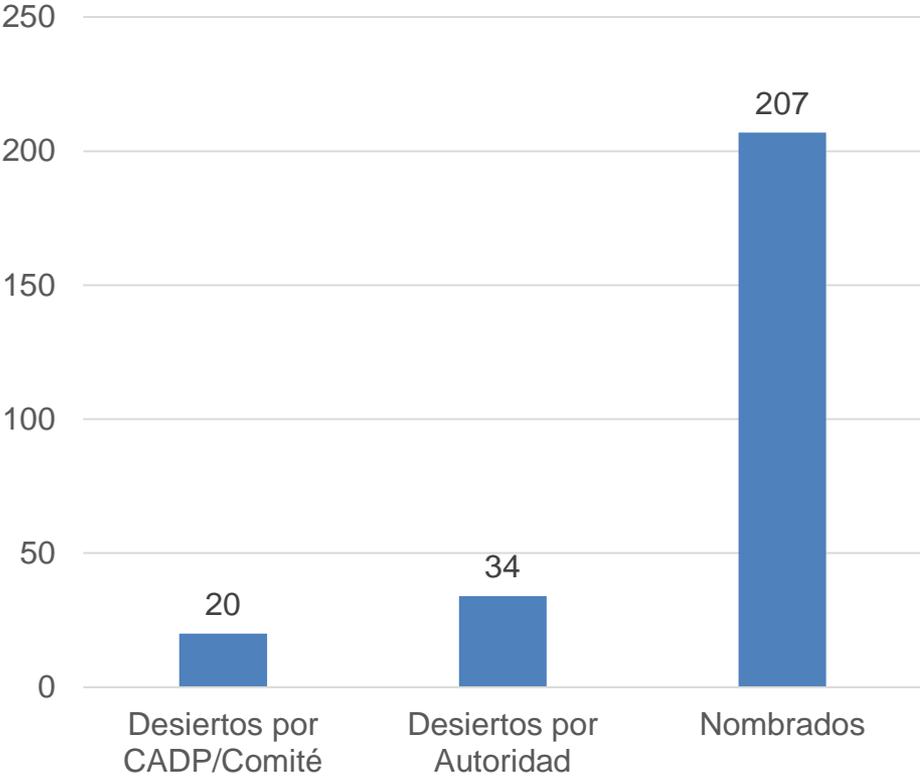


Número de convocatorias anuales de II Nivel, para proveer cargos adscritos y no adscritos.

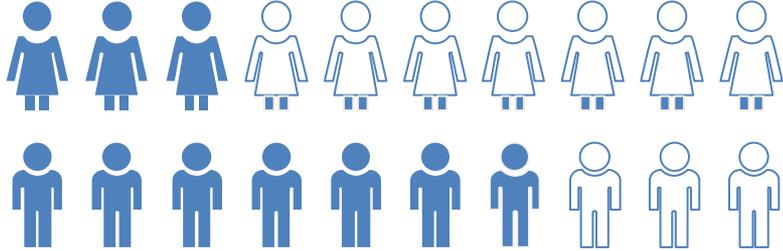


En 2017 se efectuaron 37 convocatorias a concursos de primer nivel y 182 de segundo nivel. De ellas, 161 corresponden a cargos adscritos: 9 de primer nivel y 152 de segundo.

# Sistema de Alta Dirección Pública: Concursos Finalizados 2017

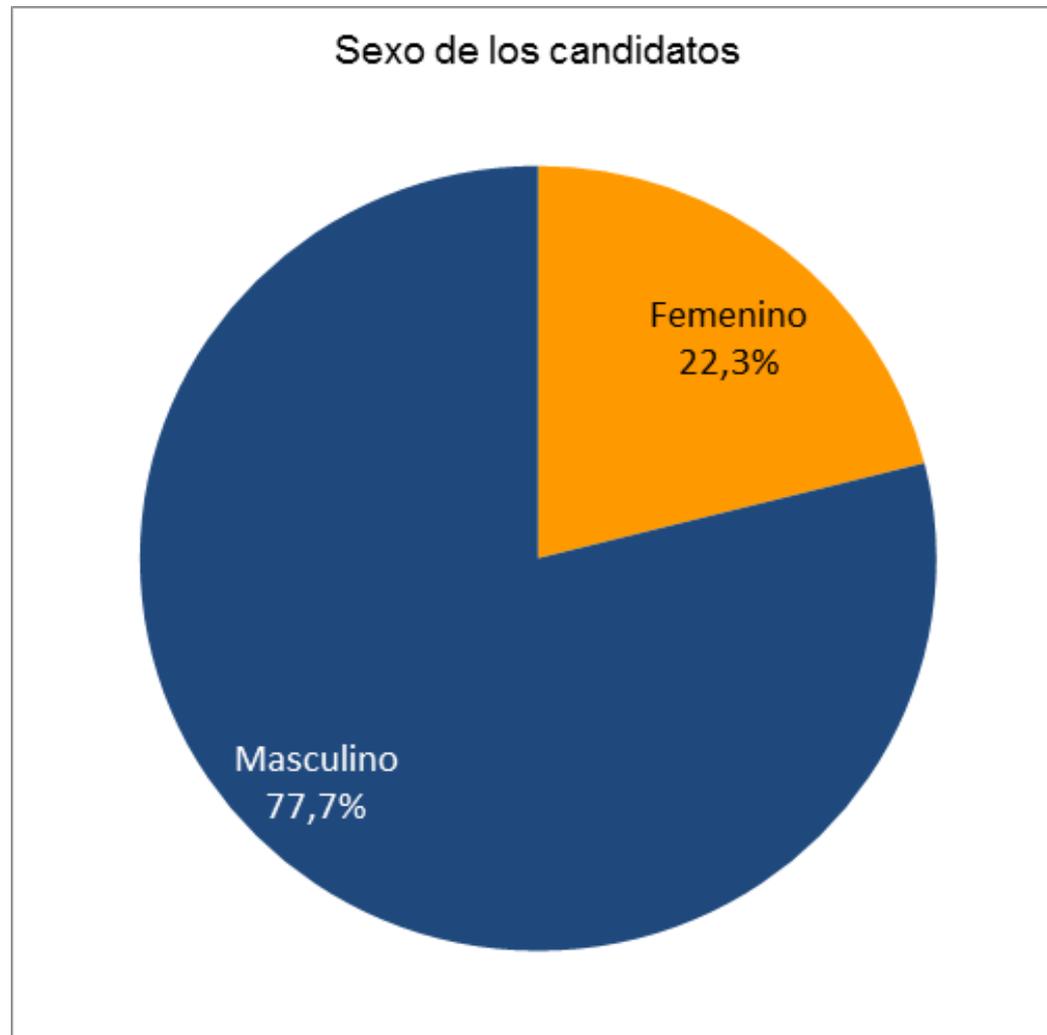


26 % 54 Mujeres Nombradas

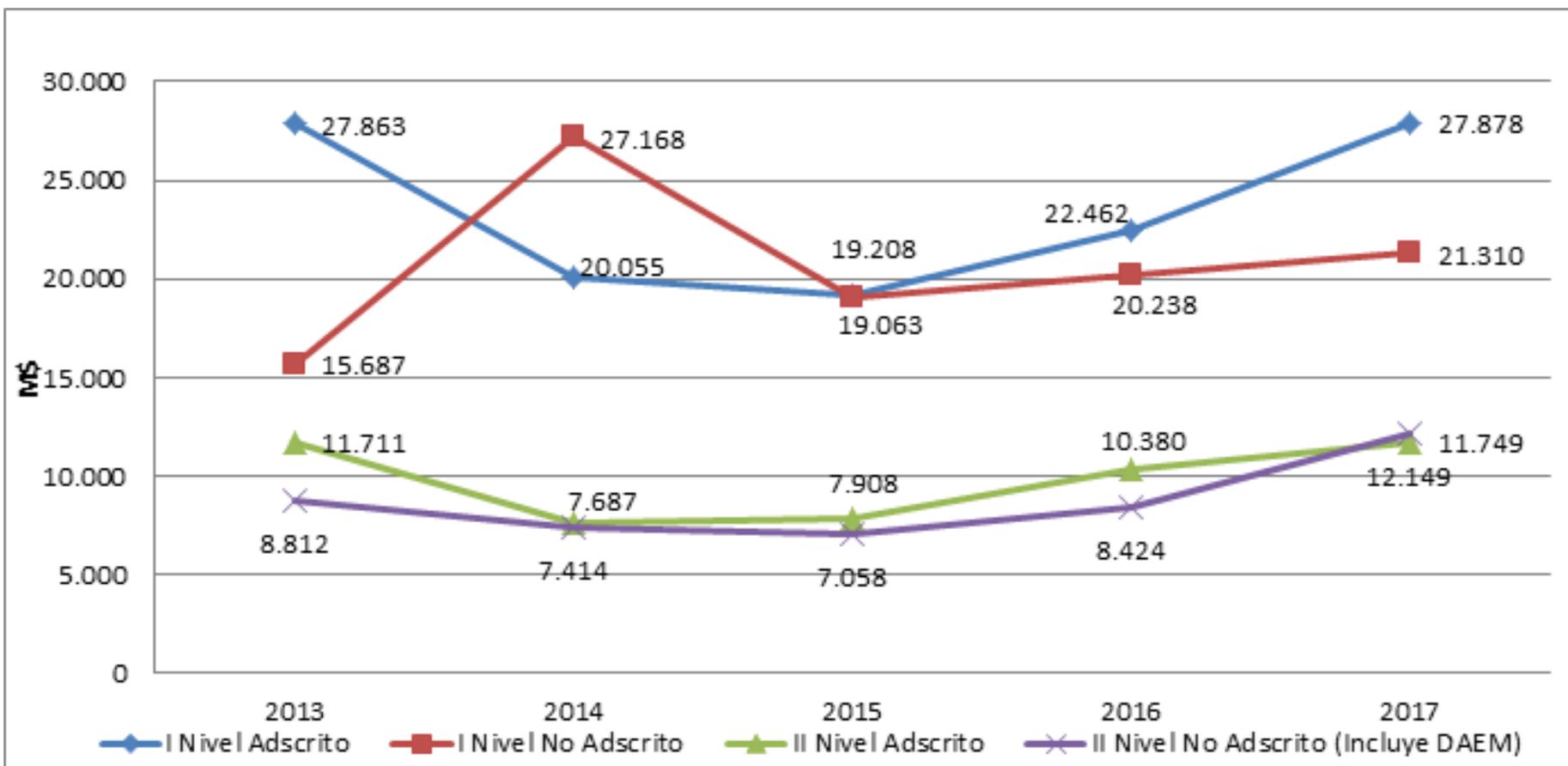


74 % 153 Hombres Nombrados

## Sistema de Alta Dirección Pública: Distribución postulantes por sexo



# Sistema de Alta Dirección Pública: Evolución costo promedio de los concursos por tipo de cargo 2013- 2017 (M\$)



# Sistema de Alta Dirección Pública: Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño son instrumentos que suscriben los altos directivos públicos de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, y contienen los objetivos de gestión y metas del ADP durante el ejercicio de su cargo. Se utilizan para evaluarlo y retroalimentarlo anualmente. Durante el 2017, el Servicio Civil recibió 709 evaluaciones anuales de convenios de desempeño, 96 de cargos de I nivel jerárquico y 613 de II nivel.

El 93% de las evaluaciones de los directivos vigentes al 31 de diciembre de 2017 tuvo un 100% de promedio de cumplimiento. Este fue el caso para el 98% de los directivos de primer nivel y para el 92% de los directivos segundo nivel.

Convenios Suscritos al 31 de diciembre de 2017



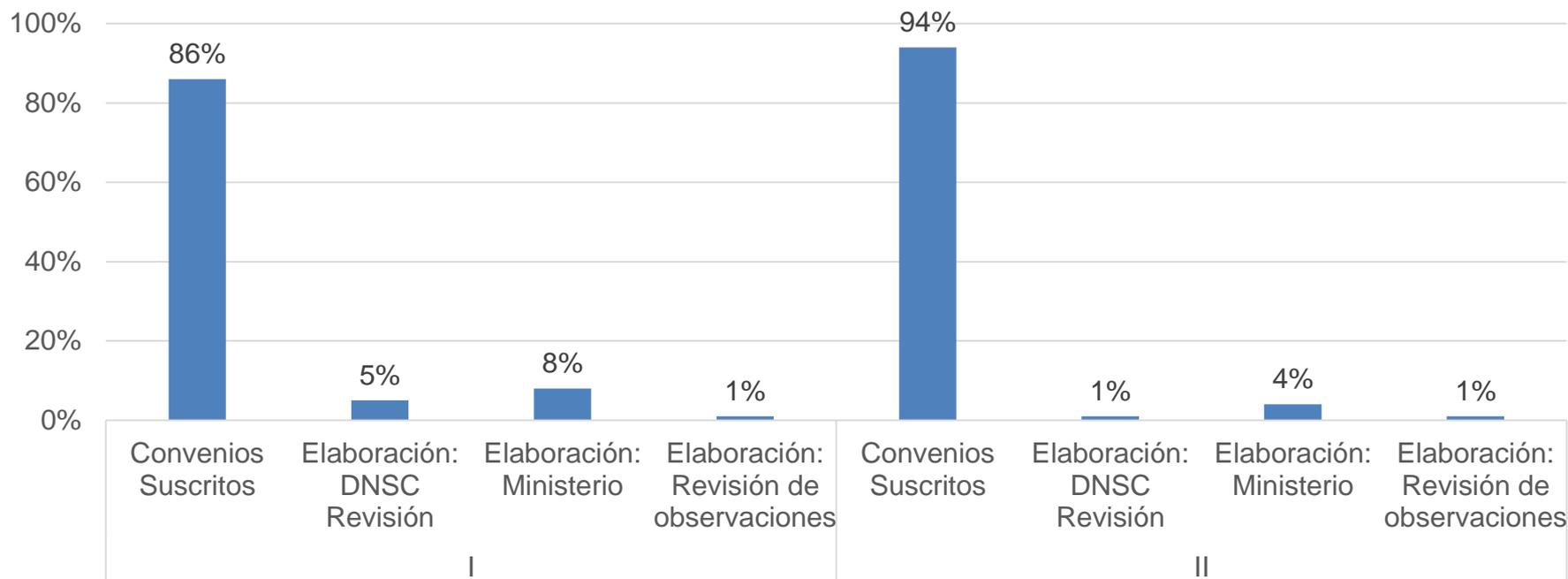
Primer Nivel  
Convenios Suscritos  
**86%**  
**82 de 95 convenios**



Segundo Nivel  
Convenios Suscritos  
**94%**  
**640 de 683 convenios**

# Sistema de Alta Dirección Pública: Convenios de Desempeño

Estado de convenios de desempeño suscritos, por nivel jerárquico de ADPs nombrados en 2017.



# Sistema de Alta Dirección Pública:

## Área Educación

La ley N°20.501 de Calidad y Equidad de la Educación, establece un sistema de concursabilidad –con la participación del SADP– para 294 cargos de Jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) y para 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales (DEEM).

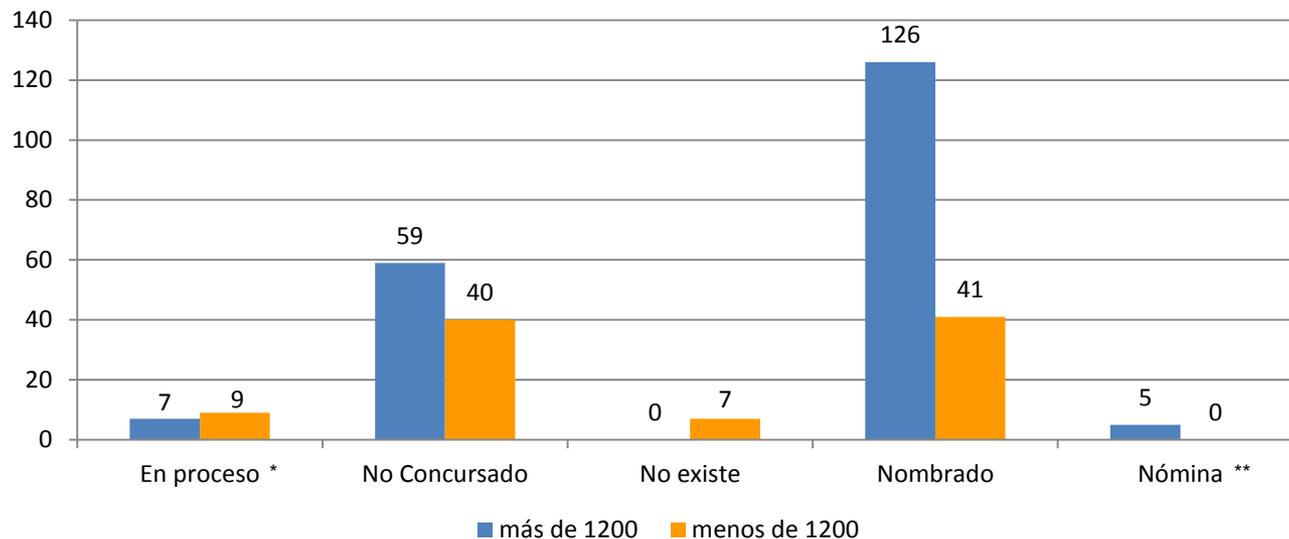
Durante el año 2017 y para el caso del cargo de jefatura DAEM de comunas con matrícula de más de 1.200 alumnos, se publicaron 20 concursos, de los cuales 14 concluyeron con nombramiento. En comunas con menos de 1.200 alumnos, se convocó a 16 concursos, de los cuales 6 concluyeron con nombramiento. En consecuencia, de los 36 concursos convocados en 2017, 20 concluyeron con nombramiento, lo que equivale a un 6,8% de avance para ese año, que sumado al 56,8% de avance alcanzado previamente, ascienda a un 63,6% del total.

Para el caso de los concursos de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales, en 2017 se efectuaron 545 convocatorias a nivel nacional, las cuales tuvieron 299 nombramientos, que sumados a los ya concursados y nombrados, alcanzan un total de 2.031 directores. Esto representa un 63,7% de avance respecto del total de cargos y da cuenta que un 69,6% de la matrícula a nivel nacional cuenta con un director electo por este sistema de concursabilidad. Es importante mencionar que para los cargos de Director de Escuela, el 2017 se debió llamar nuevamente a concurso en 344 escuelas. Ello debido al vencimiento de los períodos de nombramiento, lo que afectó los porcentajes de avance pues las escuelas que estaban consideradas como nombradas, iniciaron un nuevo proceso de renovación.

Durante 2017, en el portal web directores para Chile se registraron un total de 2.210 nuevos usuarios, con un registro histórico total de 96.575 postulaciones en línea.

# Sistema de Alta Dirección Pública: Área Educación

Concursos Jefes DAEM al 31 de diciembre de 2017.



Cantidad de concursos y directores nombrados por año.

Año	Concursos publicados	Directores Nombrados
2017	479	299
2016	533	459
2015	546	367
2014	524	495
2013	861	458
2012	792	449
<b>Total</b>	<b>3.735</b>	<b>2.527</b>

**La Ley de Calidad y Equidad de la Educación dispuso la participación del SADP en la selección de 3.172 Directores de Escuelas Municipales en 345 comunas y de 294 Jefes DAEM.**

# Servicio Civil y la Nueva Educación Pública

Desde el inicio del proyecto de ley que creó la nueva institucionalidad para la Nueva Educación Pública, el Servicio Civil estableció las coordinaciones necesarias con el Ministerio de Educación en función de lo que debería ejecutarse una vez aprobado dicho proyecto: Los Servicios Locales de Educación están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública lo que es consistente con los criterios que inspiraron el modelo de selección de directivos consagrados en la ley 20.501 **sobre Calidad y Equidad de la Educación, y guarda coherencia con la ley que fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil y perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública.**

Para el Servicio Civil la tarea de apoyo a la puesta en marcha de los Servicios Locales de Educación implica dos grandes tareas, que se enmarcan en su rol y misión en materia de modernización del Estado: la rectoría en materia de gestión de personas considerando que se crearán 70 Servicios del Estado; **y el Reclutamiento, Selección y Acompañamiento de quienes van a tener la responsabilidad de dirigir los Servicios Locales de Educación.**

Durante 2017, nuestra Institución llevó a cabo un proceso de selección para el nombramiento anticipado de los primeros cuatro directores de los Servicios Locales de Educación Pública (SLE), cargos que tienen duración máxima de un año. Estos fueron los SLE de **Barrancas** (Pudahuel, Lo Prado y Cerro Navia en la Región Metropolitana); **Puerto Cordillera** (Coquimbo y Andacollo de la región de Coquimbo); **Huasco** (Alto del Carmen, Freirina, Huasco y Vallenar en la región de Región de Atacama); y **Costa Araucanía** (Nueva Imperial, Carahue, Toltén, Teodoro Schmidt y Saavedra, en la Región de La Araucanía).

Asimismo, Rodrigo Egaña, el director del Servicio Civil, fue nombrado Director de Educación Pública.

# Sistema de Alta Dirección Pública:

## Acompañamiento y Desarrollo ADP

- Con el fin de dar la bienvenida a los nuevos directivos al Sistema de Alta Dirección Pública, comunicar los productos y servicios que les entrega el Servicio Civil, darles a conocer sus condiciones de desempeño, su rol en el Sistema de Integridad Pública y Compras Públicas, y reflexionar acerca del rol ADP y sus principales expectativas al respecto, el 2017 se realizaron 3 jornadas de inducción para los altos directivos de II nivel jerárquico, con la asistencia de 68 adp.
- En el período, se llevaron a cabo 16 talleres que abordaron las temáticas de comunicación estratégica de gestión; comunicación estratégica y vocería; habilidades directivas para la capitalización de resultados y logros; y liderazgo en tiempos de cambio, contando este último con una versión especial para altas directivas públicas, en el contexto del liderazgo femenino. El total de directivos participantes en los talleres fue de 458, 37 (8%) de ellos de I nivel , y 421 (92%) de II nivel jerárquico; 172 (38%) mujeres y 286 (62%) hombres; 242 de la Región Metropolitana y 216 de otras regiones.
- El jueves 19 de octubre, en el marco del Seminario “El Sistema de Alta Dirección Pública y la expansión de la selección basada en mérito en el Estado chileno”, se reconoció a 8 Altos Directivos Públicos, que cumplieron 9 años ejerciendo sus cargos, vale decir, los tres períodos consecutivos desarrollando sus funciones de acuerdo a lo que establece la ley.
- En diciembre de 2017 se realizó el encuentro “Fortaleciendo la Gestión Directiva en el Estado”, que convocó a más de 150 Altos Directivos Públicos de primer y segundo nivel de todo el país. En esta jornada se dieron a conocer tres nuevos instrumentos de gestión para el Acompañamiento Directivo diseñados por el Servicio Civil: Instructivos para Ciclos de Desarrollo ADP (Inducción, Desempeño, Formación y Egreso); el Sistema Informático de Convenios y Desarrollo (SICDE, nueva herramienta para la Gestión del Desempeño ADP); y una aplicación móvil orientada a generar una comunidad de Altos Directivos Públicos, la App ADP. Esta aplicación permite la comunicación directa entre los miembros de la app y los consultores del área de acompañamiento; compartir notificación personalizada para asegurar el cumplimiento de plazos para la suscripción y evaluación de sus respectivos convenios de desempeño, entre otros.

# Logros y avances

## Gestión y Desarrollo de Personas

Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

# Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas

Durante 2017, la Dirección Nacional del Servicio Civil trabajó transversalmente en la elaboración y aprobación de las normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas, en el marco del nuevo rol rector que le otorga en estas materias la ley que perfeccionó el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Los contenidos de estas regulaciones fueron aprobados por el Consejo Triministerial integrado – para estos efectos- por el Ministro de Hacienda, la Ministra del Trabajo y Previsión Social y el Ministro Secretario General de la Presidencia, de acuerdo a lo que establece la ley 20.955 publicada en octubre del 2016.

Contenidos de las Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas.

1. Estructura y estándares de las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas
2. Implementación de Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas
3. Cumplimiento de estándares en procesos de Reclutamiento y Selección
4. Concursabilidad y Carrera Funcionaria
5. Cumplimiento de Estándares en Programas y Prácticas de Inducción
6. Gestión de Prácticas Profesionales
7. Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral
8. Participación Funcionaria
9. Cumplimiento de estándares en Formación y Capacitación de funcionarios públicos
10. Rol de Jefaturas en dirección de equipos
11. Norma sobre Gestión del desempeño individual y sistema de calificaciones.

El primer grupo de normas (7) fue publicado en el Diario Oficial el 10 de noviembre de 2017 y el segundo grupo (4) el 22 de marzo de este año, tras lo cual su aplicación en los servicios públicos es de carácter obligatorio.

## Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas

El Servicio Civil está llamado a asesorar y monitorear el cumplimiento del Instructivo Presidencial (2015) sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, cuyo objetivo final es garantizar a la ciudadanía el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato y condiciones laborales dignas. La Institución orienta técnicamente a los servicios públicos en el cumplimiento de los siguientes productos/procedimientos: Programa de Inducción; Procedimiento de Conciliación de la Vida Personas y Familiar con el Trabajo; Política de Gestión de Personas con participación de las Asociaciones de Funcionarios; Procedimiento de Movilidad Interna; Procedimiento de Gestión del Desempeño, y Reglamento Especial de Calificaciones (REC).

En este contexto, el Servicio Civil desarrolló durante el año 2017 una intensa agenda de trabajo, que consideró, entre otras acciones relevantes, un total de 209 reuniones sectoriales, para un total de 171 servicios públicos, con la asistencia de 276 participantes.

Respecto del monitoreo del cumplimiento de los servicios públicos respecto del diseño e implementación de políticas y prácticas para potenciar la gestión y desarrollo de personas, se pudo verificar todos los productos registraron un cumplimiento superior al 90% y los procedimientos de Conciliación, Inducción y la Política de Gestión de Personas fueron los que tuvieron el mayor nivel de cumplimiento: 98%.

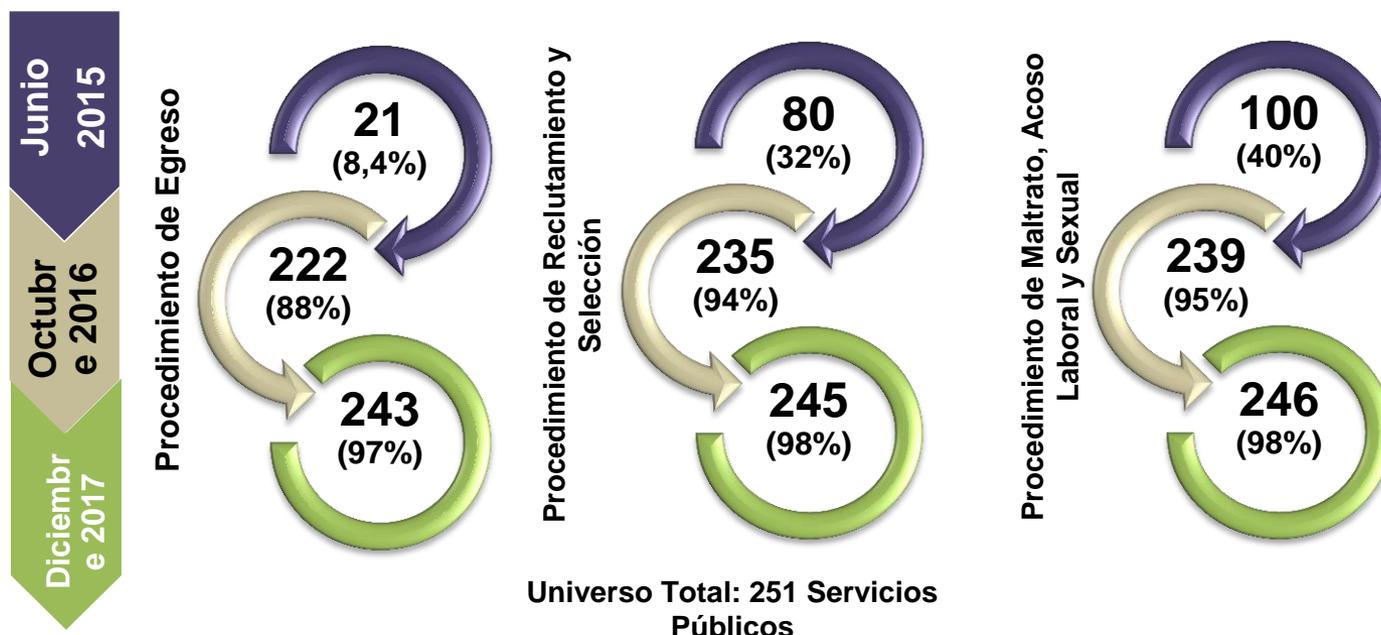
En 2017, el más alto avance de cumplimiento se registró en la recepción de los Reglamentos Especiales de Calificaciones; a fines de 2016 solo el 63% de los servicios públicos contaba con un nuevo REC, mientras que a fines del año pasado, el cumplimiento subió a un 95%.

En 2017, 245 servicios públicos contaban con una Política de Desarrollo de Personas; 247 reparticiones con procedimientos de inducción; 245 servicios públicos con procedimientos de reclutamiento y selección; 246 cuentan con protocolos de conciliación vida laboral y familiar y con protocolos para la prevención y denuncia del maltrato y acoso sexual y laboral; 243 con procedimientos de egreso y 195 con procedimientos de movilidad en las contratas.

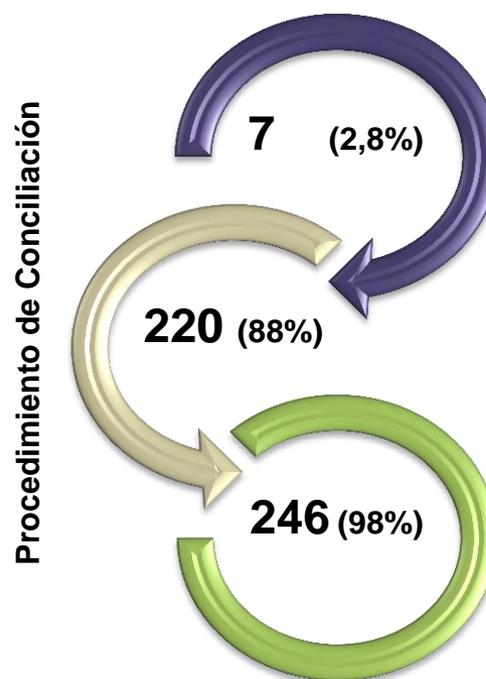
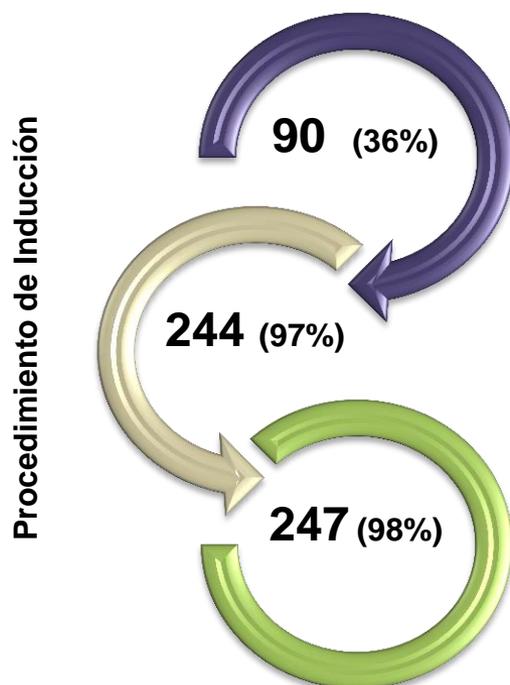
Los mayores desafíos para el próximo período es garantizar que cada uno de estos procedimientos se implementen efectivamente en el contexto de las primeras normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas ya promulgadas.

# Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas

Durante 2017, el SC continuó monitoreando el cumplimiento del IP sobre Buenas Prácticas, verificando que todos los productos registraron un cumplimiento superior al 90%



# Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas



Universo Total: 251 Servicios Públicos

# Gestión del Reconocimiento:

## Premio Anual por Excelencia Institucional (PAEI)

El Premio Anual por Excelencia Institucional (PAEI) fue creado en año 2003, por la ley N° 19.882 del Nuevo Trato Laboral, con el fin de reconocer la calidad en la gestión pública y premiar a los 3 servicios públicos que destacan por los resultados alcanzados en eficiencia y productividad, calidad de servicio y gestión de personas. Este reconocimiento, entregado por el Gobierno anualmente, a través del Servicio Civil, se traduce en la entrega de un incentivo económico a los funcionarios/as de las tres instituciones ganadoras.



**El PAEI 2017 fue obtenido por el Servicio de Tesorerías, el Servicio Nacional del Consumidor (Sernac) y la Subsecretaría de Educación,** cuyos jefes de servicio y representantes de funcionarios recibieron el galardón de manos de la Presidenta Michelle Bachelet.

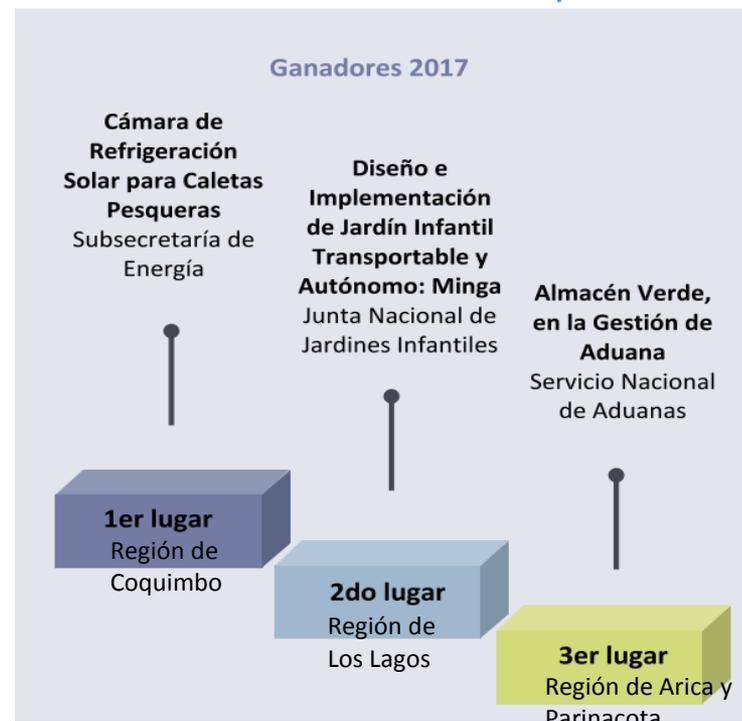
# Gestión del Reconocimiento: Concurso Funciona!

El Servicio Civil, junto al Laboratorio de Gobierno, ofrece un reconocimiento a tres iniciativas innovadoras diseñadas e implementadas directamente por funcionarios públicos, cuyo funcionamiento tiene resultado positivo para los usuarios o la ciudadanía. Los tres ganadores son premiados con una pasantía en el extranjero en un servicio público u organización líder en modelos de innovación pública.

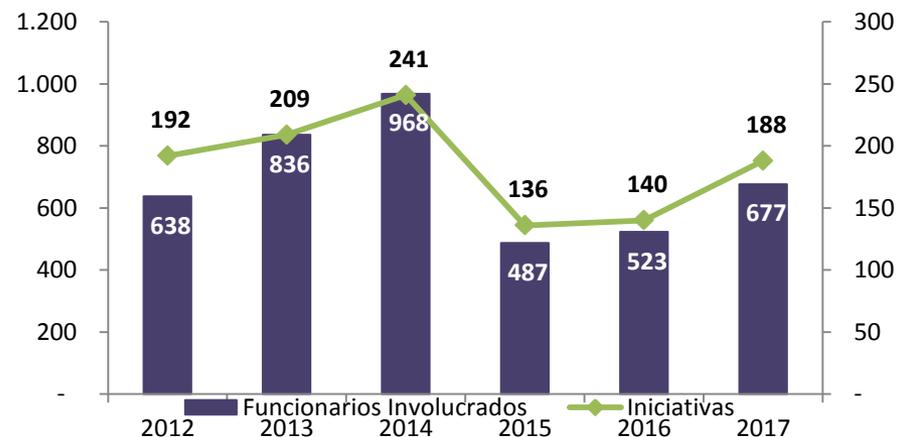
En el año 2017, se realizó una nueva convocatoria de este concurso, que finalizó su proceso de postulación con un total de 188 proyectos presentados, los que contaron con la participación de 71 servicios públicos e involucraron a 677 funcionarios/as.

Asimismo, durante el período se desarrollaron las pasantías de aquellas iniciativas ganadoras de la convocatoria 2016: la Subsecretaría de Evaluación Social y Subsecretaría de Servicios Sociales, con la iniciativa "Registro Social de Hogares"; el Instituto de Previsión Social y la iniciativa "Videointerpretación en Lengua de Señas"; y el Instituto de Desarrollo Agropecuario, con la iniciativa "Implementación de perros mestizos como protector del rebaño ovino en la agricultura familiar campesina", ganadores del primer, segundo y tercer lugar, respectivamente.

Cabe destacar que estas instituciones participaron de un programa de acompañamiento diseñado e implementado por el Servicio Civil junto con el Laboratorio de Gobierno, que generó inéditos espacios de reflexión, conversación y aprendizaje sobre innovación.



**Iniciativas y Funcionarios Funciona! 2012 - 2017**



# Programa Prácticas Chile

El Programa Prácticas Chile - que coordina el Servicio Civil - ofrece a estudiantes universitarios, la oportunidad de realizar sus prácticas profesionales, en ministerios y servicios públicos a lo largo de todo país, de manera inclusiva, objetiva y transparente.

Desde su creación, el programa ha tenido un aumento importante en cuanto a su cobertura, tanto a nivel de ofertas de prácticas como a cantidad de postulaciones y participación de ministerios y servicios públicos.

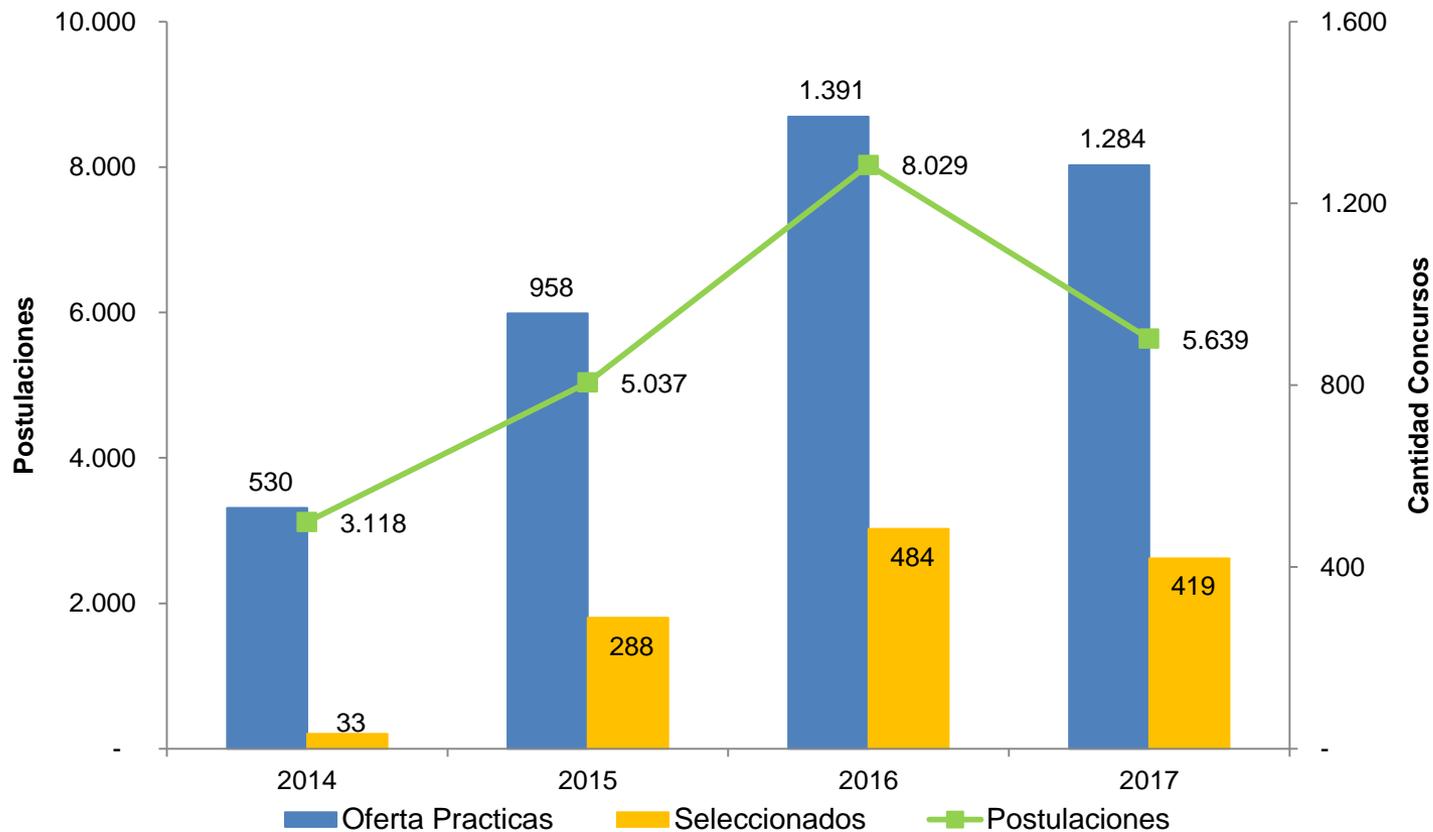
En 12 convocatorias realizadas desde octubre 2014 a noviembre 2017, el portal [www.practicasparchile.cl](http://www.practicasparchile.cl) difundió un total de 4.163 ofertas de prácticas profesionales de 169 instituciones públicas, para más de 308 carreras de diversas universidades a lo largo de todo el país.

Las postulaciones durante el periodo señalado llegaron a 21.823, formalizándose 1.224 prácticas profesionales, lo cual, permite fundamentar el interés de los jóvenes por realizar sus prácticas profesionales en instituciones públicas y eventualmente integrarse al Estado.

Desde este año, el Programa Prácticas Chile tiene un nuevo sitio web de postulación, que además de renovar la plataforma a través de la cual se gestiona esta iniciativa, permite utilizar las capacidades tecnológicas ya instaladas por el Servicio Civil. Adicionalmente, junto con ofertas para prácticas de carreras profesionales, también incorporó carreras técnicas y programas de nivel medio superior.

El cambio en la plataforma permite responder a los desafíos que plantea la norma de aplicación general sobre prácticas en el Estado, que entró en vigencia en marzo pasado. Entrega a los servicios públicos la posibilidad de publicar prácticas en la medida que sean requeridas, dando mayor flexibilidad y capacidad de respuesta al programa.

# Programa Prácticas Chile



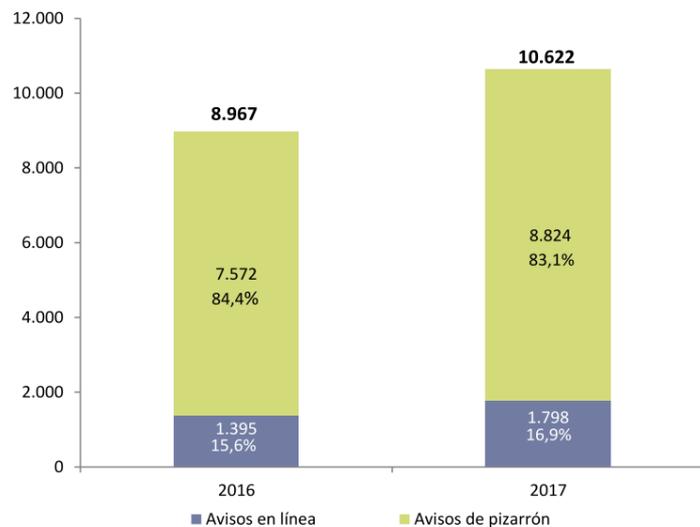
# Portal Empleos Públicos

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

El Portal de Empleos Públicos difunde convocatorias para procesos de selección en la Administración Central del Estado, en dos modalidades: las convocatorias con postulación en línea y aquellas solo con fines de difusión, llamadas avisos de pizarrón.

A partir del año 2015, con la Medida Administrativa N°5 de la Agenda de Probidad y Transparencia, se establece la obligatoriedad del uso del portal, de manera de asegurar la transparencia y la amplia difusión de la oferta de trabajos en el Estado. En 2017, el Portal Empleos Públicos registró 1.655 anuncios más que durante el año anterior. El aviso de pizarrón fue la modalidad más utilizada por los servicios públicos, con alrededor del 83% de las convocatorias. Comparado con cifras 2016, los avisos en línea aumentaron en 403.

Tipos de avisos Portal de Empleos Públicos 2016 y 2017



El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y el Ministerio del Deporte realizaron más del 90% de sus avisos con postulación en línea, lo que contrasta con 16,9% promedio de los avisos realizados en esa modalidad.

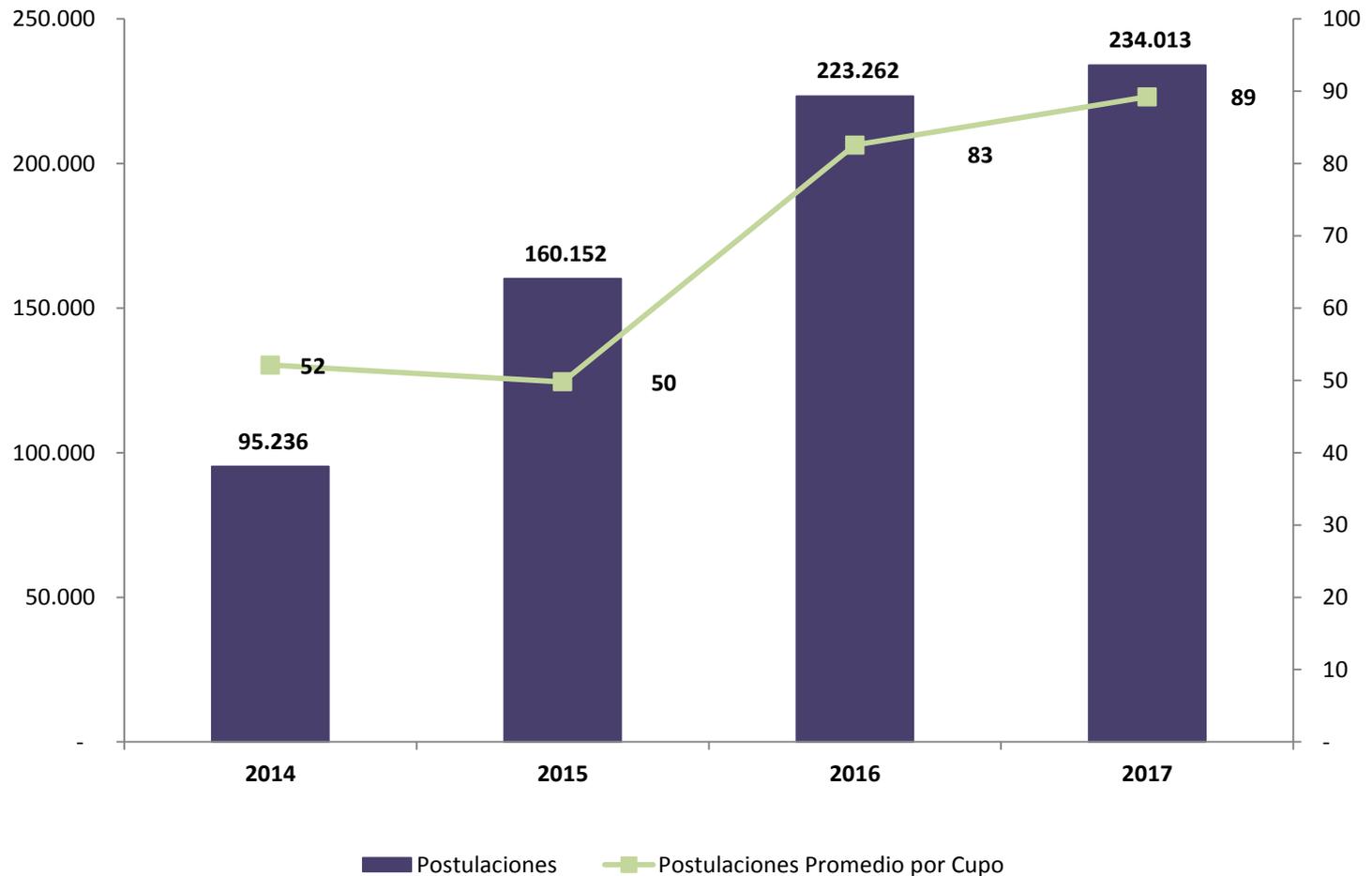
Cinco instituciones con mayor porcentaje de avisos en línea año 2017

Instituciones	% de avisos en línea	Total de avisos en línea
1 Transportes y Telecomunicaciones	97%	77
2 Deporte	91%	209
3 Organismos autónomos	86%	147
4 Energía	86%	90
5 Trabajo y Previsión Social	75%	93

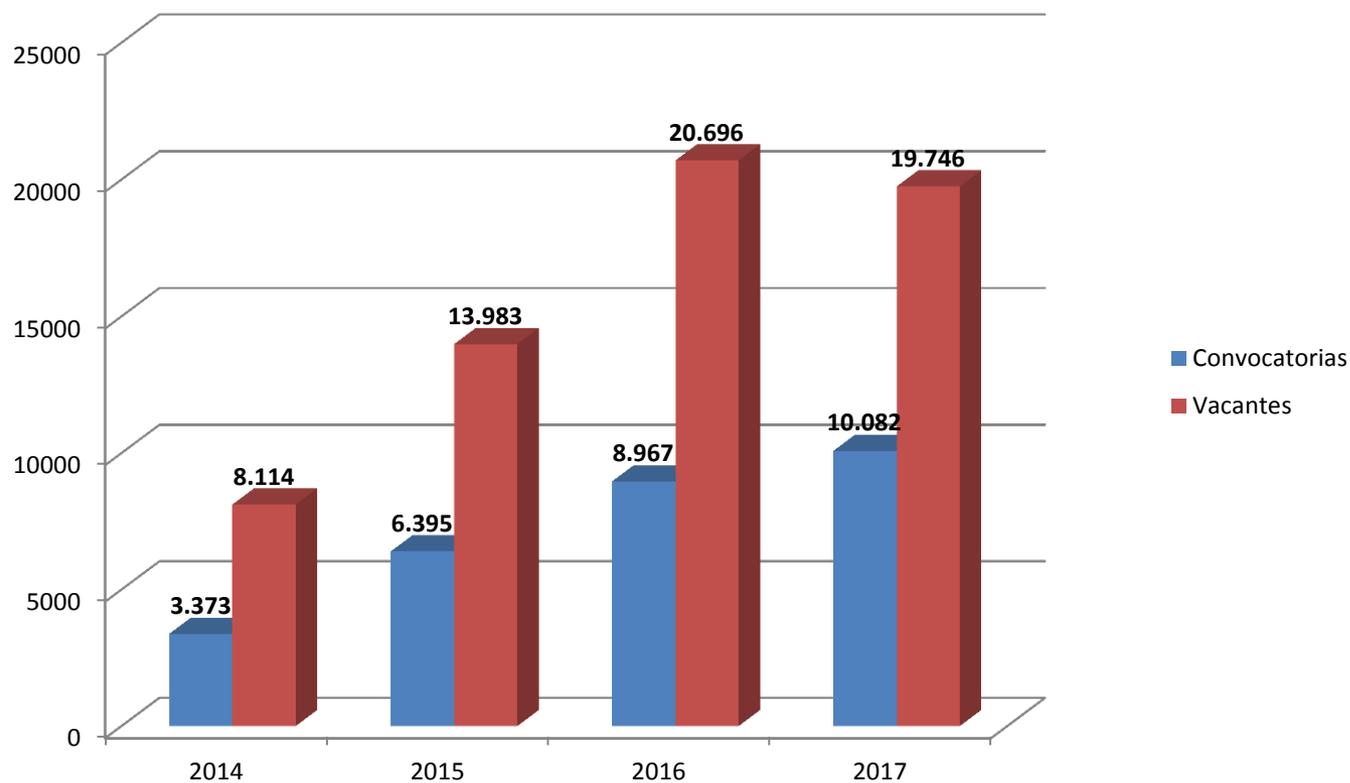
# Portal Empleos Públicos

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

Postulaciones y Postulaciones promedio por Cupo Portal Empleos Públicos 2014 - 2017



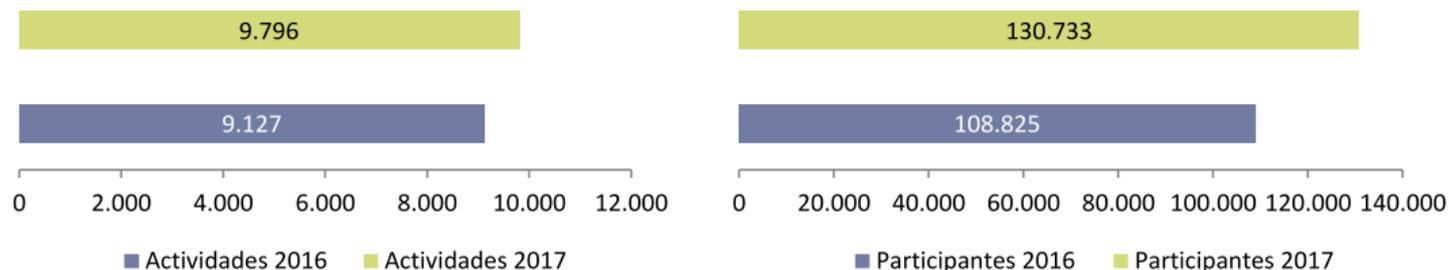
Convocatorias publicadas y Número de Cupos ofertados 2014-2017



# Capacitaciones

Para apoyar la gestión de la capacitación de los Ministerios y Servicios Públicos, el Servicio Civil cuenta con el Sistema Informático de Capacitación, SISPUBLI. Parte de sus objetivos son registrar y sistematizar la información de capacitación institucional. Durante 2017 se registraron 669 actividades de capacitación y 23.908 participantes más que durante el año anterior.

**Cantidad de actividades de capacitación 2016 y 2017    Cantidad de participantes en capacitación 2016 y 2017**



En materia de formación conjunta para directivos y dirigentes gremiales, se realizaron 4 programas de capacitación – formación (100 horas realizadas) para directivos / jefaturas, en habilidades para la gestión de las relaciones laborales, con la participación de 85 jefaturas; y 4 programas de formación para dirigentes de Asociaciones de Funcionarios (180 horas realizadas), con la asistencia de 96 dirigentes.

# X Encuentro Anual de Personas del Sector Público

En octubre de 2017, cerca de 280 jefaturas y equipos profesionales de Ministerios y Servicios Públicos participaron del **X Encuentro Anual de Personas del Sector Público: Rectoría y colaboración para un mejor Empleo Público**, que tuvo por objetivo reflexionar y compartir experiencias y prácticas que indiquen directamente en este ámbito. Ello, con la finalidad de fortalecer el compromiso por un trabajo en conjunto y colaborativo, esta vez en el marco del nuevo rol rector y normativo del Servicio Civil.



# Participación en proyecto “Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género”.

## **Antecedentes:**

- El Protocolo de Acuerdo ANEF-Gobierno (julio 2015) propuso *“Realizar un estudio para evaluar la existencia de brecha entre funcionarios y funcionarias y en caso de existir visibilizarla”*.
- El estudio detectó una brecha de 10,4% en promedio. Luego se construyó instrumento para generar una metodología de intervención, con un primer servicio piloto (ISL) y se continuó en una segunda etapa, invitando a DGAC, Fonasa, SEC, Sernapesca, Superintendencia de Salud.

## **Participación del Servicio Civil en el proyecto, Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas:**

- Apoyo en el proceso de caracterización de los servicios públicos según datos entregados por el Barómetro 2016, información referente a la utilización de perfiles de cargo en el Estado, importancia de los Comités Bipartitos en los procesos de desarrollo de las instituciones y elaboración de un díptico alusivo a la gestión del Servicio Civil.
- Participación en Programa de Formación “Equidad de Género”, Centro de Formación de la OIT, de Turín - Italia, durante el mes de noviembre del año 2017.

# Logros y avances

## Sistema de Formación para el Liderazgo Público en el Estado

Cuenta Pública  
Participativa 2017

# Sistema de Liderazgo Público

- El Servicio Civil es la institución llamada a promover reformas y medidas tendientes al mejoramiento de la gestión de personas en el sector público y promover la implementación de procesos de inducción y formación para los funcionarios que ingresen a la Administración.
- En este contexto, en 2016 se creó el Sistema de Formación de Liderazgo Público en el Estado (SLP) del Servicio Civil, con el principal objetivo contribuir a la formación de los actuales y futuros funcionarios y directivos, promoviendo el liderazgo público innovador con vocación de servicio, fortaleciendo con ello el mandato otorgado por la Ley N°20.955.
- La función del SLP es establecer un sistema para la formación en el Estado chileno, a través de acciones directas y en alianza con diversos actores nacionales e internacionales, así como con servicios públicos especializados, con el fin de mejorar el nivel de conocimiento y habilidades de funcionarios y directivos, para así fortalecer la gestión y calidad de los servicios que entregan las instituciones del Estado a los ciudadanos.
- Además, el SLP busca fomentar la cooperación y colaboración entre academias, escuelas e institutos de formación de servicios públicos chilenos, a fin de intercambiar experiencias y potenciar el trabajo formativo del sector público. Fue así que el 29 de agosto de 2017 se creó la primera Red de Academias, Escuelas y Programas de Formación de Servicios Públicos, que reúne a 26 servicios públicos con academias y programas de formación vigente. Ello con el objetivo de potenciar la oferta formativa para el Estado; e intercambiar y fortalecer modelos formativos, contenidos, metodologías y gestión del conocimiento de las mismas. Durante el 2017 y enero de 2018, esta red realizó cuatro encuentros para discutir modelos de formación y gestión del conocimiento en el marco de los objetivos propuestos.

# Logros y avances

## Códigos de Ética y Sistema de Integridad

Cuenta Pública  
Participativa 2017

# Códigos de Ética y Sistemas de Integridad

- Durante el año 2017, el Servicio Civil continuó la labor de asesoría en la elaboración e implementación de códigos de ética en instituciones de la Administración Pública del Estado, tarea enmarcada en la implementación en Chile de la “Convención contra la Corrupción de las Naciones Unidas”. Como hito del cierre de la primera etapa en esta materia, y dando cuenta del cumplimiento de la medida comprometida en la Agenda de Transparencia y Probidad, en abril de 2017 se realizó una ceremonia de entrega de los Códigos de Ética de los Servicios Públicos. La medida tuvo un nivel de cumplimiento del 98,8% de las instituciones públicas, de un total de 256 convocadas.
- De manera voluntaria, participaron del proceso otras instituciones, lo que permitió alcanzar un total de 270 instituciones públicas con códigos de ética elaborados participativamente.
- Durante el primer semestre de 2017 se realizó la difusión de los códigos de ética de las instituciones públicas, mientras que durante el segundo semestre, el Servicio Civil continuó impartiendo lineamientos para que las reparticiones estatales cuenten con Sistemas de Integridad diseñados e implementados considerando programas de difusión, canales de consulta, denuncia y sanciones, sistema de seguimiento, monitoreo y reportabilidad, actualización de los códigos de ética. Desde septiembre, se realizaron capacitaciones a los coordinadores de integridad y representantes de los servicios públicos, logrando a diciembre de 2017, capacitar al 80% de las instituciones, con un total estimado de 544 personas.

# Logros y avances

## Cooperación Internacional

Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

# CLAD (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo)

- Más de 600 funcionarios públicos de diversos países iberoamericanos participaron durante 2017 en los cursos y actividades que el Servicio Civil desarrolló en el marco de su colaboración con la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP) del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). Esta instancia tiene por objetivo articular y coordinar el intercambio de información y de experiencias entre países miembros así como promover la creación y realización de acciones de cooperación internacional para la formación de directivos y funcionarios públicos.
- En este contexto, el año pasado **204 funcionarios públicos** de diversos países de Iberoamérica siguieron los cursos virtuales que el Servicio Civil impartió sobre “El Sistema de Alta Dirección Pública”; “Gestión del Desempeño Individual en Instituciones Públicas”; “Modelo de Gestión y Evaluación de Capacitación”; “Dirección Pública, Gestión de Personas y Relaciones Laborales”; “¿Qué es y cómo innovar en el sector público?”; “La Política Pública de Acceso a la Información y Transparencia: la experiencia de Chile”; “Sistema de Compras y Contratación Pública en el Estado Chileno”, y “El Sistema Tributario en Chile y el Modelo de Gestión de Cumplimiento Tributario”. Cuatro de estos cursos contaron con la colaboración del Consejo de la Transparencia, Servicio de Impuestos Internos, Laboratorio de Gobierno y ChileCompra.
- Asimismo, otras **400 personas** participaron en el webinar sobre el Modelo Gestión y Evaluación de Capacitación realizado por profesionales de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas (SGDP) en agosto pasado.
- De esta manera, durante los últimos tres años y en el marco de su participación en el Consejo Académico Asesor de la EIAPP-CLAD, el Servicio Civil ha diseñado, ofertado e impartido 14 cursos bajo modalidad virtual y semi-presencial en diversas materias referentes a gestión de personas en el Estado, con un alto nivel de participación: **341 servidores públicos chilenos y extranjeros formados entre el 2015 y el 2017.**
- Finalmente, 10 funcionarios de diversas áreas del Servicio Civil participaron el XXII Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), realizado en noviembre en la ciudad de Madrid, España.

# Modernización Sistemas Informáticos

Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

# Modernización de los Sistemas

## Informáticos

En el marco del Plan de Desarrollo Tecnológico del Servicio Civil 2014 – 2018 se implementaron durante el año 2017 los siguientes sistemas:

- Portal Integrado de Oferta Laboral "www.trabajaeneleestado.cl": solución que integra en un solo sitio la oferta laboral del Estado, reúne las convocatorias publicadas en los sitios web: Empleos Públicos, Directores para Chile y Sistema de Alta Dirección Pública, dando mayor transparencia y eficiencia a la búsqueda de empleo por parte de la ciudadanía.
- Sistema de Gestión de Capacitación para los Servicios Públicos (SISPUBLI): nueva plataforma que incorporó más funcionalidades, permitiendo a los servicios gestionar sus planes de capacitación, desde la detección de necesidades hasta su ejecución. Es un sistema moderno y con capacidad para ser utilizado por todo el Estado de Chile. Actualmente es utilizado por 250 servicios, con un alcance aproximado de 12 mil funcionarios.
- Sistema Informático de Convenios de Desempeño y Desarrollo ADP (SICDE): solución tecnológica que permite la elaboración de los Convenios de Desempeño en línea, junto con la evaluación y acompañamiento a los altos directivos. Con ello se establece un mecanismo de comunicación con las contrapartes técnicas que interactúan en el proceso de elaboración y suscripción, permitiendo además la autoevaluación de los ADP.
- Aplicación Móvil ADP: herramienta para los ADP, cuyo objetivo principal es generar un espacio colaborativo entre los directivos con el fin de contribuir a la creación de identidad y al acompañamiento de los altos directivos públicos en todo su ciclo de vida laboral.

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

# Servicio Civil

## Desafíos 2018

Cuenta Pública  
Participativa 2017

# Desafíos 2018

El Servicio Civil se encuentra desarrollando un proceso de Planificación Estratégica para identificar y proyectar los desafíos para los próximos años, considerando la agenda gubernamental y la experiencia acumulada en 15 años de vida de la institución.

Dicho Plan Estratégico permitirá definir los objetivos y líneas de acción a ejecutar por las distintas áreas de trabajo en el futuro.

# Comentarios y observaciones Consejo de la Sociedad Civil a la Cuenta Pública 2017, presentada en sesión del viernes 25 de mayo:

## **Jaime Bellolio - Experto en Recursos Humanos:**

Respecto al reporte del Programa Prácticas Chile, solicita incluir el dato de cuántas prácticas quedan sin cubrir y si cuáles son las razones.

## **Sandra Ponce de León – Rpte. Ministerio del Trabajo y Previsión Social:**

Propone la idea de evaluar prácticas también para estudiantes de post-grado. Al respecto, Director del Servicio Civil, Alejandro Weber, recuerda línea de trabajo de prácticas internacionales.

## **Enrique Rajevic – Experto en Gestión Pública:**

Respecto al Portal de Empleos Públicos, solicita dato de publicaciones y número de cargos postulados.

También insta a indagar sobre la preparación de los fiscales de los servicios públicos en materias de ética, probidad e integridad.

Solicita incluir el dato de costos de concursos ADP, así como diseñar una encuesta cualitativa de los usuarios del sistema, tanto a los postulantes que han ganado como a los que han quedado en el camino.

# Comentarios y observaciones Consejo de la Sociedad Civil a la Cuenta Pública 2017

## **Octavio Navarro - Presidente Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud (Confenats):**

Respecto a ética, probidad e integridad, consulta cómo el Sistema de Alta Dirección Pública contempla un filtro en esta materia en la elección de los altos directivos.

Propone capacitar a las fiscalías de los servicios en investigación y sanción de problemas de integridad.

## **Carlos Insunza - Presidente Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF):**

Solicita dato de vacantes generadas v/s vacantes cubiertas del Programa Prácticas Chile.

Consulta respecto a cómo se chequean los posibles conflictos de intereses cuando se nombra un alto directivo público.

Solicita incorporar en la cuenta pública información de mujeres postulantes a ADP, y aspectos del trabajo realizado en el Servicio Civil en el marco del Proyecto Evaluación de Cargos con perspectiva de género.

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017



Cuenta Pública  
Participativa 2017

# ¡Muchas Gracias!

## Dirección Nacional del Servicio Civil

Cuenta Pública  
Participativa 2017