



Balance de Gestión Integral

Año 2019

Ministerio de Hacienda

Dirección Nacional del Servicio Civil

Índice

1 | Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo

2 | Resumen Ejecutivo Servicio

3 | Resultados de la Gestión año 2019

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

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

4 | Desafíos para el período de Gobierno

Anexo 1 | Identificación de la Institución

Anexo 2 | Recursos Humanos

Anexo 3 | Recursos Financieros

Anexo 4 | Indicadores de Desempeño año 2017 - 2019

Anexo 5 | Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

Anexo 6 | Evaluaciones

Anexo 7 | Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2019

Anexo 8 | Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 - 2022

Anexo 9 | Resultados en la Implementación de medidas de Género 2018 - 2022

Anexo 10 | Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2019 / Leyes Promulgadas durante 2019

Anexo 11 | Premios y Reconocimientos

1 Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo

Ministerio Ministerio de Hacienda

La misión del Ministerio de Hacienda es gestionar eficientemente los recursos públicos a través de un Estado moderno al servicio de la ciudadanía y generar condiciones de estabilidad, transparencia y competitividad en una economía integrada internacionalmente, que promuevan un crecimiento sustentable e inclusivo. Esta tarea fue encomendada por el Presidente de la República y es llevada a cabo a través de los Servicios dependientes y relacionados el Ministerio de Hacienda: Secretaría y Administración General del Ministerio de Hacienda, Dirección de Presupuestos, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Servicio de Tesorerías, Dirección de Compras y Contratación Pública, Dirección Nacional del Servicio Civil, Unidad de Análisis Financiero, Superintendencia de Casinos de Juego, Consejo de Defensa del Estado y Comisión para el Mercado Financiero.

Durante el año 2019 el Ministerio de Hacienda llevó a cabo una serie de acciones para dar cumplimiento a sus 5 objetivos estratégicos:

1. Retomar el crecimiento económico fomentando instituciones fuertes y políticas públicas de calidad.
2. Incentivar la inversión y hacer más eficiente la recaudación fiscal. Para ello, promoveremos una modernización y simplificación tributaria, que otorgue mayor certeza jurídica.
3. Reducir el déficit fiscal estructural, avanzar hacia la estabilización de la deuda pública y fortalecer la institucionalidad fiscal.
4. Fomentar una economía libre, competitiva y abierta, con una sólida reputación internacional.
5. Modernizar el Estado, velando por entregar servicios de calidad a la ciudadanía.

En este contexto el Ministerio de Hacienda, ha trabajado para elevar la capacidad de crecimiento de largo plazo de la economía, promoviendo el fortalecimiento institucional, trabajando en la consolidación de nuestras finanzas públicas, profundizando la apertura comercial, promoviendo la competencia, modernizando el Estado y el sistema tributario, desarrollando el mercado de capitales y diversificando la economía, entre otras materias. A su vez, el Ministerio ha avanzado en responder tanto a la crisis social, como a aquella derivada del COVID-19.

En el año 2019, hemos dado pasos importantes para fortalecer la institucionalidad económica y fiscal. Por un lado, se logró aprobar la Nueva Ley General de Bancos que constituye el mayor cambio a la legislación bancaria en treinta años y que permitirá alcanzar los estándares internacionales en materia de capitalización de la industria, institucionalidad y herramientas de prevención temprana, además de permitir un mayor acceso a las Pymes al financiamiento bancario. Por otro lado, se aprobó la Ley que crea el Consejo Fiscal Autónomo (CFA), organismo que cuenta con la independencia, funciones y responsabilidades recomendadas por organismos internacionales y especialistas en el tema.

Hemos continuado participando activamente en el proceso de modernización del Estado. El 11 de noviembre de 2019, se publicó la Ley de Transformación Digital, la cual modifica la ley que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos en materia de documentos electrónicos, y se convierte en el cimiento para la transformación digital del Estado presentada por los Ministerios de Hacienda, Secretaría General de la Presidencia y de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

Adicionalmente, junto a la Dirección de Presupuestos, durante el año 2019 dimos importantes pasos para aumentar la transparencia de las finanzas públicas, con la creación de la Plataforma Presupuesto Abierto y el aumento de la frecuencia de publicación de los Informes de Finanzas

Públicas desde dos a cuatro veces al año. Este informe también contiene más información relacionada a las proyecciones de deuda de mediano plazo.

El 24 de febrero de 2020 se publicó la Ley N° 21.210, sobre Modernización Tributaria que tiene como focos principales el incentivo a la inversión, el potenciamiento de las Pymes, la certeza tributaria, la simplificación del sistema tributario, la digitalización y el apoyo de los adultos mayores.

La Modernización Tributaria es el resultado de amplios acuerdos alcanzados por el Gobierno, los que han permitido avanzar en la modernización de nuestro ordenamiento tributario. En materia de recaudación, se estima que esta reforma tributaria aumenta los ingresos fiscales en 2.204 millones de dólares anuales en régimen.

En paralelo, la agenda de mercado de capitales que estamos implementando es amplia. El año 2019 se aprobó la Ley sobre Bolsa de Productos, que promueve la inclusión financiera y la competencia en el mercado de créditos. Además, estamos trabajando en una profunda transformación de la industria de medios de pago, la portabilidad financiera y en un proyecto que aumenta la transparencia y refuerza las responsabilidades de los agentes de mercado.

También estamos trabajando en materias vinculadas con la dimensión macro-financiera del cambio climático. Publicamos la primera estrategia nacional financiera frente al cambio climático y lideramos la mesa público-privada de finanzas verdes, cuyo objetivo es definir una agenda de diálogo y trabajo conjunto entre el Gobierno, reguladores e instituciones del mercado financiero, para incorporar los riesgos y oportunidades del cambio climático en la toma de decisiones.

Asimismo, el año 2019 nos convertimos en el primer país de América en emitir bonos verdes soberanos, fortaleciendo nuestro liderazgo global en finanzas internacionales y en la acción climática, lo que ha sido reconocido con varias distinciones internacionales.

Durante los últimos meses, la economía mundial ha sufrido una fuerte contracción producto de las restricciones de movilidad, proyectándose una caída del Producto Interno Bruto mundial para el 2020 del 4,9%, la peor de los últimos 50 años. Si bien, para el 2021 se proyecta una recuperación, todavía existe una alta incertidumbre mientras no exista una vacuna para el virus Covid-19.

La economía chilena no ha estado ajena a los devastadores efectos del virus, lo que se ha expresado en una inédita caída del Producto Interno Bruto en el segundo trimestre del 14,1% interanual. Junto con la caída de la actividad económica (IMACEC), en lo que va del año se han destruido alrededor de 1,8 millones de puestos de trabajo.

El Ministerio de Hacienda ha ejercido un rol fundamental en el diseño e implementación de los planes económicos de emergencia para mitigar esta crisis, los que contemplan una movilización inédita de recursos fiscales en torno a US\$ 30.000 millones en el tiempo. Dentro de estas medidas se destaca el Ingreso Familiar de Emergencia, que a la fecha ha beneficiado a más de 8 millones de personas; la Ley de Protección del Empleo, que ha permitido a más de 700.000 trabajadores suspender sus contratos de trabajo y evitar perderlos; y el programa de créditos con garantía estatal FOGAPE-COVID, el que a la fecha ha apoyado a empresas con más de 240.000 colocaciones comerciales, inyectando alrededor de US\$ 12.000 millones a la economía, y contribuyendo a que el crédito se haya expandido significativamente en lugar de contraerse por primera vez en un contexto de crisis.

En momentos en que el escenario internacional se vuelve más adverso e incierto, no cesaremos en nuestros esfuerzos por instalar las bases para un país más próspero y que recupere su capacidad de crecer en el mediano y largo plazo. Continuaremos trabajando en el fortalecimiento institucional, el desarrollo del mercado de capitales, la apertura y diversificación de nuestra economía y la modernización del Estado y del sistema tributario. Al mismo tiempo, ratificamos nuestro compromiso con un manejo serio y responsable de las finanzas públicas, que prioriza las necesidades más urgentes de la ciudadanía y contribuye a la estabilidad macroeconómica, la prosperidad y el desarrollo integral de todos los chilenos.



Servicio Dirección Nacional del Servicio Civil. Avances de la Gestión 2019

En su afán de consolidar el mérito como motor de un Estado moderno, cercano y 100% al servicio de la ciudadanía, durante el año 2019 el Servicio Civil fue un actor relevante en la profesionalización del empleo público y la modernización del Estado.

El Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), que se ha expandido permanentemente desde su creación el año 2003 a casi 5.000 posiciones de liderazgo en el Estado alcanzó durante el año 2019 la mayor cifra de concursos en la historia para un segundo año de gobierno con 481 convocatorias, recibiendo más de 80.600 postulaciones, lo que refleja la confianza de la ciudadanía en este mecanismo de selección, transparente y basado en mérito.

Hoy los altos directivos públicos nombrados permanecen más tiempo en sus cargos (3,1 años en promedio), lo que otorga mayor continuidad a la implementación de las políticas públicas. Asimismo, la reducción de concursos declarados desiertos a una tasa del 16% y de los costos directos de los procesos de \$14 millones promedio durante 2017 a \$10 millones promedio por concurso en 2019 muestran una mayor eficiencia en el uso de los recursos de todos los chilenos. Esto ha generado ahorros anuales agregados para el fisco en torno a los \$3.000 millones.

Resulta importante destacar que en 2019 se avanzó en el primer estudio de impacto de la Alta Dirección Pública (ADP), revelando que hoy los directivos públicos tienen más experiencia y más formación de post grado que antes de la creación del Sistema.

Respecto a la participación de la ADP en el ámbito de la Educación, el 2019 se nombraron 349 directores de establecimientos educacionales, sumando un total de 3.272 desde la implementación de la Ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad de la Educación. Se registraron también 10 nombramientos para el cargo de Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) de más de 1.200 estudiantes y 6 de menos de 1.200 estudiantes. De esta forma, al 31 de diciembre de 2019 un 72% de la matrícula municipal del país contaba con un director/a nombrado por el Sistema ADP, contribuyendo a mejorar la gestión educacional en todo Chile.

En relación a su rol rector en gestión y desarrollo de personas, durante el 2019 el Servicio Civil continuó el monitoreo del cumplimiento de las normas de aplicación general en los servicios del Estado, publicadas en el Diario Oficial en los años 2017 y 2018. Así, durante el 2019, los servicios públicos declararon que un 55% de las vacantes de contrata y código del trabajo fueron cubiertas por procesos abiertos de reclutamiento y selección, como también que se concursaron 24.174 vacantes de planta, para los diferentes tipos de concursos.

Contribuyendo a la transparencia en materia de ingreso al Estado, durante el 2019 se concursaron más de 16.400 vacantes de empleo en instituciones públicas, aumentando en un

134% la publicación de convocatorias en línea respecto de todo el 2018. En el periodo se recibió un récord de 1 millón 200 mil postulaciones.

Asimismo, el año 2019 un total de 2.839 estudiantes fueron seleccionados por el Programa Prácticas Chile para efectuar su práctica en el Estado, de los cuales el 34% correspondió a prácticas de carreras técnicas. Asimismo, se duplicó el total de ofertas de prácticas durante los dos primeros años del Gobierno del Presidente Sebastián Piñera comparado con el total del periodo anterior, alcanzando a 5845 convocatorias en dos años.

En materia de capacitación, se implementó la primera plataforma transversal de formación del Estado, Campus Servicio Civil, que permitió que 5 mil servidores públicos de 11 instituciones en todas las regiones del país, se capacitaran en materias como servicio al usuario, gestión ágil de proyectos y ciencia de datos, estimándose ahorros fiscales superiores a los \$1.000 millones.

Por otra parte, el Servicio Civil puso en marcha la Red de Mujeres Líderes, programa de mentoría para fortalecer el desarrollo profesional de las mujeres en los servicios públicos. Se enmarca en la Agenda Mujer (2018) del Gobierno del Presidente Piñera, que busca avanzar, entre otros objetivos, en la promoción de la participación de mujeres en cargos de responsabilidad y liderazgo. En esta versión, se recibieron más de 500 postulaciones de 21 ministerios, 113 servicios públicos y de distintas regiones del país, siendo seleccionadas 100 mujeres profesionales de 18 ministerios, 61 servicios públicos y de 15 regiones.

En el 2019 también se ejecutó la primera versión de Líderes Digitales, programa innovador de integración digital basado en mentoring inverso, donde funcionarios públicos menores de 30 años, guían a funcionarios mayores de 50 años en temáticas digitales. Un total de 50 jóvenes pertenecientes a 43 servicios públicos y 6 regiones del país, participaron durante 3 meses en diversas sesiones de capacitación. A fines de 2019, 100 funcionarios públicos fueron certificados en el programa.

Respecto al Concurso Funciona!, reconocimiento que se entrega a equipos de funcionarios públicos que crean e implementan iniciativas innovadoras que impacten positivamente en la calidad de los bienes y servicios que se entregan a la ciudadanía y/o en materia de eficiencia institucional, en su versión 2019 amplió su convocatoria, sumando la categoría municipal para reconocer iniciativas locales. Así, en el año 2019 recibió 176 iniciativas postuladas a nivel de servicios públicos y municipios, de las cuales 141 resultaron admisibles, proviniendo de municipios 44 de tales iniciativas.

Finalmente, cabe destacar el importante rol que está cumpliendo el Servicio Civil en el marco de la Agenda de Modernización del Estado anunciada en julio de 2019 por el Presidente de la República Sebastián Piñera, iniciando un trabajo de coordinación con distintos actores del mundo público -otras instituciones del Estado, académicos y centros de pensamiento-, para impulsar la discusión de un proyecto de ley que modernice el empleo público y cuyo objetivo sea promover el mérito, la integridad y la igualdad de oportunidades durante todo el ciclo de vida laboral de los funcionarios y funcionarias.

2 Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Civil es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda. Su misión es "fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos". Para el cumplimiento de su labor, cuenta con la Subdirección de Alta Dirección Pública y la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas. Se suman además seis áreas de apoyo. El presupuesto para el año 2019 ascendió a M\$11.882.179 y la dotación autorizada fue de 154 personas, 62% mujeres y 38% hombres.

El 2019 finalizaron 621 procesos de selección de Alta Dirección Pública. Se recibieron en promedio 164 postulaciones por proceso y un total de 80.684 en el año. La duración de los concursos para cargos adscritos durante 2019 fue, en promedio, de 68 días corridos, mientras que en materia de costos, el 2019 se registró una disminución de un 5,9% con respecto al costo promedio del año 2018, lo que obedece principalmente a una disminución de la utilización del servicio de búsqueda de candidatos. La tasa de concursos desiertos fue de 16%, versus el 25% existente en el año 2015. Respecto a los egresos, en el periodo dejaron sus cargos 535 altos directivos, el 10,1% fueron egresos voluntarios, el 36,7% no voluntarios y el 20,7% correspondió a cumplimiento del período.

En cuanto a los nombramientos de mujeres en el SADP, el 2019 un 26,3% de los nominados en los cargos fueron mujeres. Es importante destacar que el 60% de las nóminas entregadas a la autoridad correspondiente, contaban al menos con una mujer.

En materia de participación del SADP en el ámbito educacional, en 2019 se nombraron 349 directores de escuelas y liceos, sumando un total de 3.272 desde la implementación de la ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad de la Educación. Se registraron también 10 nombramientos de jefes DAEM de más de 1.200 estudiantes y 6 de menos de 1.200 estudiantes.

Como parte de su rol rector en materias de gestión y desarrollo de personas, el 2019 el Servicio Civil verificó el cumplimiento de las normas de aplicación general en ministerios y sus servicios dependientes o relacionados, observando un porcentaje promedio de cumplimiento del 70% de los aspectos evaluados.

En materia de concursabilidad en el Estado, durante el 2019 el portal www.empleospublicos.cl publicó 16.433 vacantes, recibiendo 1.198.547 postulaciones. Asimismo, un total de 2.839 estudiantes fueron seleccionados por el Programa Prácticas Chile para efectuar su práctica en el Estado. También se puso en marcha la primera plataforma transversal de formación para servidores públicos: Campus SC, con el propósito de consolidar la demanda de capacitación de los servicios públicos en materias de interés común. Por esta vía, en 2019 se capacitó a cerca de 5.000 funcionarios de 11 servicios públicos, estimándose ahorros por M\$1.006.

Con el objetivo de promover la participación de mujeres en cargos de responsabilidad y liderazgo, el Servicio Civil puso en marcha la Red de Mujeres Líderes, programa de mentoría para fortalecer el desarrollo profesional de 100 mujeres profesionales de 61 servicios públicos y de 15 regiones. En 2019 se realizó la primera versión de Líderes Digitales, programa basado en mentoring inverso, donde 50 funcionarios públicos menores de 30 años, guiaron a funcionarios mayores de 50 años en temáticas digitales.

Asimismo, se reconoció con el Premio Anual por Excelencia Institucional a la Defensoría Penal Pública, Fondo Nacional de Salud e Instituto Nacional de Propiedad Industrial, beneficiando con aumentos salariales a un total de 2.075 funcionarios. El Concurso Funciona!, que en su versión 2019 sumó la categoría municipal, recibió 176 postulaciones, y por primera vez se entregaron los Premios Yo Sirvo a mi País, destinados a reconocer el compromiso y vocación de servicio de funcionarios públicos y de un director de escuela o liceo seleccionado con apoyo del SADP.

Como parte del trabajo surgido de la Agenda de Modernización del Estado, el año 2019 el Servicio Civil realizó un trabajo de coordinación con distintos actores del mundo público para impulsar- a través de coloquios y encuentros temáticos- la reflexión sobre el futuro del empleo público y perfeccionamiento del SADP.

Como principales desafíos, para el 2020 el Servicio Civil contempla consolidar el mérito en la expansión y eficacia del Sistema de Alta Dirección Pública, seguir trabajando para eficientar sus procesos mediante mejoras tecnológicas, fortalecer el sistema de selección de directores de establecimientos educacionales, profundizar su rol en materia de modernización del Estado, simplificar y mejorar el acompañamiento a los servicios públicos en temáticas de gestión y desarrollo de personas, ampliar la oferta de capacitación en el Estado disponible en Campus Servicio Civil, ampliar la Red de Mujeres Líderes y dar continuidad al reconocimiento de los funcionarios y funcionarias públicas por el trabajo bien hecho.

3 Resultados de la Gestión año 2019

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

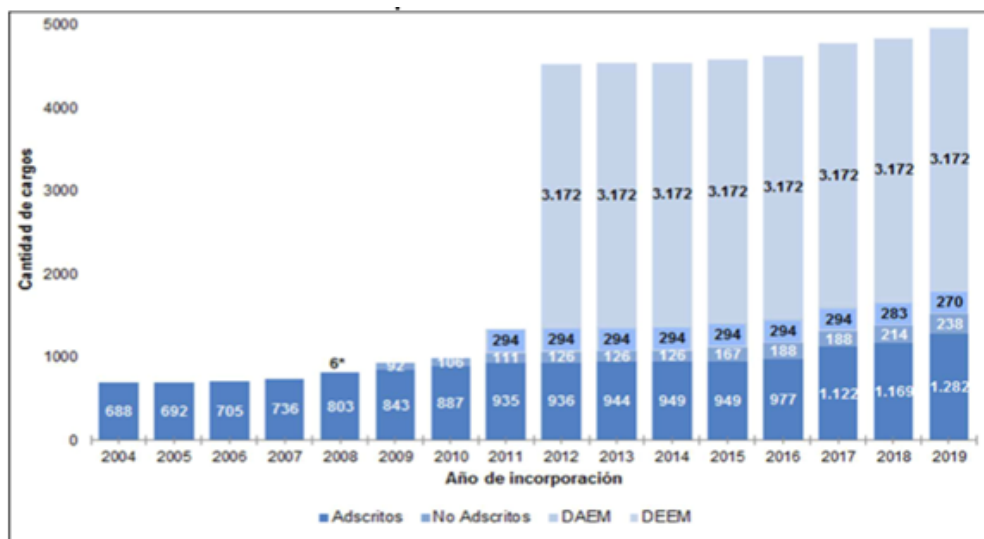
3.1.1. Sistema de Alta Dirección Pública (SADP).

Al 31 de diciembre de 2019, forman parte del SADP un total de 151 servicios y 1.282 cargos, 144 de primer nivel jerárquico y 1.138 de segundo. Al universo anterior deben sumarse 238 cargos no adscritos, que son aquellos que el legislador ordena proveer conforme con los procedimientos del Sistema o con la participación de su institucionalidad, pero que no forman parte del mismo^[1]. Asimismo, en virtud de lo dispuesto por la ley N°20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, se incluyen 3.172 cargos de directores de establecimientos educacionales municipalizados - DEEM-, distribuidos en 345 comunas del país y 270 cargos de jefes de departamento de educación municipal -DAEM-, de los cuales 184 corresponden a comunas con 1.200 o más alumnos matriculados y 86 a comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados.

En consecuencia, al concluir 2019, el SADP participa -en distintas modalidades- de la selección da un total de 4.962 cargos en 494 instituciones públicas.

[1] Los cargos no adscritos incluyen, entre otros, los siguientes: Directores de CODELCO y ENAP; Jueces Tribunales Ambientales y Tributarios y Aduaneros; Consejo Nacional de Educación; Paneles de Expertos de Transportes y Telecomunicaciones y de Concesiones de Obras Públicas, Comité de Auditoría Parlamentaria y Jefes de Departamento de Educación Municipal de municipios con 1.200 o más alumnos matriculados

Gráfico 1: evolución del ámbito de aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública.



*6 instituciones públicas no adscritas

Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Durante el período, finalizaron 621 procesos de selección, de los cuales 477 -equivalentes a un 76,8% del total- terminaron en nombramiento al 31 de diciembre del 2019, mientras que 89 de ellos -un 14,3% del total de procesos- fueron declarados desiertos. De estos últimos, 41 obtuvieron dicha declaración de parte del Consejo o Comité y 48 de la autoridad llamada a efectuar el nombramiento.

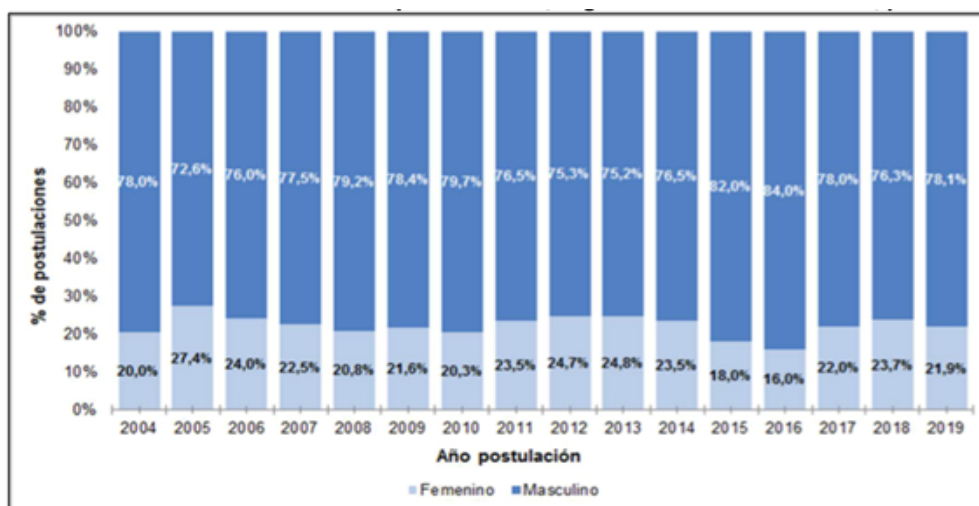
Tabla 1: distribución de estado de concursos cerrados en 2019.

Adscrito	Nivel	Estado del concurso a diciembre de 2019	N° de concursos	Porcentaje
Sí	Primer	Nombrados	43	79,6%
		Desiertos por Autoridad	5	9,3%
		Nómina	6	11,1%
		Desierto por Consejo de Alta Dirección Pública	-	-
		Total primer nivel adscrito	54	100,0%
	Segundo	Nombrados	375	77,2%
		Desiertos por Autoridad	39	8,0%
		Nómina	36	7,4%
		Desierto por Comité de Selección	36	7,4%
		Total Segundo nivel adscrito	486	100,0%
Total adscrito			540	100,0%
NO	Primer	Nombrados	40	83,3%
		Desiertos por Autoridad	-	-
		Nómina	8	16,7%
		Desierto por Consejo de Alta Dirección Pública	-	-
		Total primer nivel no adscrito	48	100,0%
	Segundo	Nombrados	19	57,6%
		Desiertos por Autoridad	4	12,1%
		Nómina	5	15,2%
		Desierto por Comité de Selección	5	15,2%
		Total Segundo nivel no adscrito	33	100,0%
Total no adscrito			81	100,0%
Total concursos			621	100,0%

Fuente: Servicio Civil

En 2019 un total de 15.986 personas postuló a cargos del SADP. Se recibieron 80.684 postulaciones y de dicho total, para cargos de primer nivel jerárquico, el 76,1% fue realizada por hombres y el 23,9% por mujeres. En el segundo nivel, las postulaciones de hombres constituyeron el 78,6% y las de mujeres un 21,4%. Además, en 2019 postularon 5.615 nuevos candidatos, de los cuales 2.093 fueron mujeres y 3.522 hombres. Estas cifras confirman la tendencia sostenida desde los inicios del Sistema de que los candidatos son mayoritariamente hombres, tal como lo refleja el gráfico 1.

Gráfico N°2: evolución del número de postulaciones, según sexo de los candidatos, por año.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Otras estadísticas relevantes para el 2019 relacionadas con la participación de las mujeres en el SADP son que del total de nombramientos realizados un 32% corresponde a mujeres, en cargos de primer nivel jerárquico, un 78% de los cargos fue ocupado por hombres y el 22% por mujeres. En el segundo nivel un 66% fue ocupado por hombres y un 34% por mujeres. Así mismo es

importante destacar que el 61% de las nóminas entregadas a la autoridad correspondiente, tienen al menos una mujer.

La tasa de concursos declarados desiertos por el Consejo o Comité se ha mantenido sin grandes variaciones desde 2015, momento en que se estabilizó una tendencia a la baja desde el peak de 27,4% alcanzado en 2009. A su vez, la declaración de desierto pronunciada por la autoridad encargada del nombramiento ha fluctuado, desde la creación del Sistema, en un rango que media entre un 5,4% y un 19,2%.

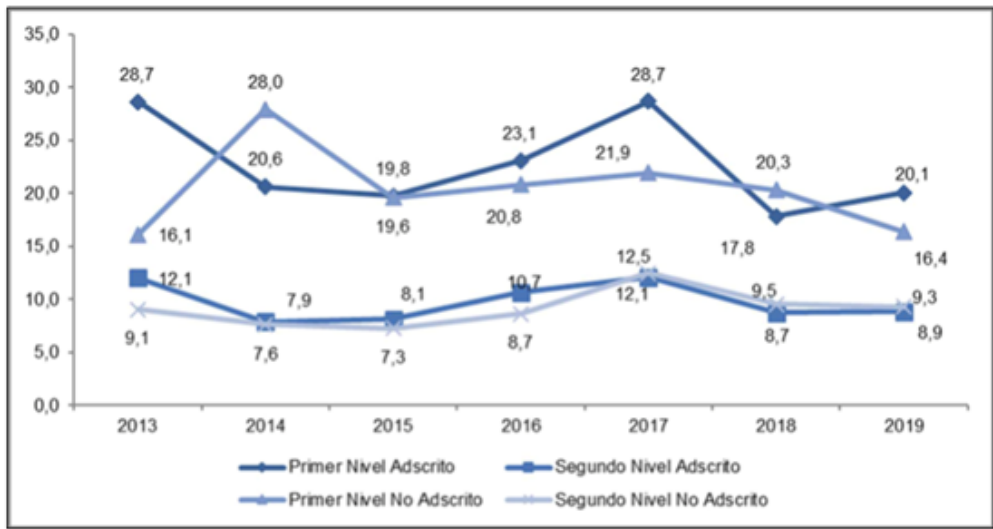
Referente a los costos de la concursabilidad del SADP, se puede señalar que el 2019 concluyeron 546 concursos, con un costo promedio de MM\$ 20,1 en los concursos para proveer cargos adscritos de primer nivel jerárquico y en segundo nivel, con un costo promedio de MM\$8,9. Respecto a los cargos no adscritos, en primer nivel el Kcosto promedio fue de MM\$16,4 y en segundo nivel, de MM\$ 9,3 En consecuencia, el costo promedio del total de concursos concluidos en 2019 ascendió a MM\$10,3.

Tabla 2: costos promedios de concursos concluidos en 2019 en MM\$.

Nivel	Adscritos	No Adscritos	Costo Promedio 2019
Primero	20,1	16,4	18,2
Segundo	8,9	9,3	8,9
Costo Promedio	9,8	13,6	10,3

Fuente: Servicio Civil

Gráfico 3: evolución costo promedio de concursos por nivel jerárquico, en MM\$. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2019.



Fuente: Servicio Civil

En 2019 se registró una disminución de 5,9% con respecto al costo promedio del año 2018, lo que obedece principalmente a una disminución de la utilización del servicio de búsqueda de candidatos. Durante el 2019 el porcentaje de concursos con servicio de búsqueda bajó respecto al año 2018, en 2,7%, siendo un 29,9% en el 2019.

3.1.2 Gestión y Desarrollo de las Personas en el Estado.

A partir de la dictación de la Ley N° 20.955, el Servicio Civil cuenta con la facultad de impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados. Desde el 2017 se encuentran dictadas 11 Normas relativas a: i) Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas, ii) Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, iii) Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección, iv) Concursabilidad y Carrera Funcionaria, v) Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción, vi) Gestión de Prácticas Profesionales, vii) Ambientes

Laborales y Calidad de Vida Laboral, viii) Participación Funcionaria, ix) Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos, x) Rol de Jefaturas en Dirección de Equipos y xi) Gestión del Desempeño Individual y Sistema de Calificaciones. Durante el 2019 se realizó el tercer proceso de verificación de cumplimiento normativo en 241 Servicios Públicos.

Es preciso indicar que para el año 2019 el proceso de verificación de cumplimiento continuó considerando criterios de gradualidad y flexibilidad, enfocándose en las siguientes normas y artículos específicos.

Tabla N°3: Normas, artículos y estándar de cumplimiento sometidos a revisión año 2019.

Norma	Artículo	Estándar de cumplimiento
Cumplimiento de estándares en procesos de reclutamiento y selección.	Artículo 14°	a) Alcanza un porcentaje mínimo de cargos provistos (escalonado según el número de contrataciones) con aplicación de procedimiento de Reclutamiento y Selección, respecto del total de ingresos de personas a Contrata y/o Código del Trabajo, y; b) De los ingresos sin aplicación de procedimiento de reclutamiento y selección, el Servicio ha dictado resolución fundada (indicando las razones por las cuales no se aplicó procedimiento) a lo menos, a un 75% de estos ingresos.
Concursabilidad y carrera funcionaria.	Artículo 21°	Servicio Público envía al Servicio Civil reporte del cumplimiento del Plan de Trabajo Trienal.
Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral	Artículo 39°	a) Dispone de los tres instrumentos que se indica: (1) Evaluación de Ambientes Laborales, (2) Protocolo de Conciliación, (3) Plan anual de prevención y seguimiento de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, y; b) Teniendo los 3 instrumentos indicados: (1) Evaluación de Ambientes Laborales, (2) Protocolo de Conciliación, (3) Plan anual de prevención y seguimiento de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, ha implementado a lo menos 2, de estos 3 instrumentos.
Participación Funcionaria.	Artículo 2°	Servicio Público envía al Servicio Civil reporte de la ejecución de su agenda o plan de trabajo anual o plurianual o acciones con los funcionarios y/o representantes de las Asociaciones de Funcionarios, del año 2019.

Fuente: Servicio Civil.

Para el proceso de verificación 2019 se observó un porcentaje promedio de cumplimiento de 70%. De los aspectos evaluados, los que tuvieron un mayor nivel de cumplimiento normativo, fueron:

- **Norma de Concursabilidad y Carrera Funcionaria**, 100% de los servicios envía el reporte de cumplimiento del Plan de Trabajo Trienal.
- **Norma Participación Funcionaria**, 95% de los servicios envía del reporte de la ejecución de su agenda o plan de trabajo con los funcionarios y/o representantes de las Asociaciones de Funcionarios.

De los aspectos evaluados, los que tuvieron un mayor nivel de incumplimiento fueron:

- **Norma Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección**, 58% de los servicios no aplica el procedimiento de reclutamiento y selección para las contrataciones en calidad jurídica de Contrata y/o Código de Trabajo y en caso de no haber aplicado dicho procedimiento, establecer por Resolución el fundamento.
- **Norma Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral**, 44% de los servicios no evidencia la elaboración e implementación de un Programa de Calidad de Vida Laboral.

Cabe señalar que el informe a la Contraloría General de la República reportó solo los resultados de las normas cuyo incumplimiento consideró los estándares definidos.

Tabla N°4: Nivel de cumplimiento normas, artículos y estándar de cumplimiento sometidos a revisión en año 2019.

Norma	Universo	N° Cumple	N° No Cumple	N° No aplica	% Cumple	% No Cumple
Cumplimiento de estándares Reclutamiento y Selección	241	67	140	34 ²	27,8%	58,1%
Concursabilidad y Carrera Funcionaria	237 ³	237	0		100%	0%
Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral	241	135	106		56,0%	44,0%
Participación Funcionaria	241	228	13		94,6%	5,4%

[2] No Aplica: instituciones que por su baja cantidad de contrataciones y/o por sus características en el ejercicio de sus funciones en el ámbito gubernamental, no se incorporan con incumplimiento en el presente informe. No obstante ello, se enviará un oficio desde el Director Nacional del Servicio Civil a cada una de las Jefaturas de Servicio de estas instituciones, informando el incumplimiento específico de la presente norma.

[3] El Universo de servicios públicos consultados en esta norma son 237, dado que no incluye al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Consejo Nacional de Educación por ser Código del Trabajo, a la Unidad de Análisis Financiero por no tener planta y a la Superintendencia de Pensiones por tener un estatuto de personal que define todos sus cargos como de confianza.

Respecto al programa Prácticas Chile, que busca promover la incorporación de nuevas vocaciones de servicio público al Estado, en 2019 se superó la meta presidencial de duplicar la oferta, pasando de 1.224 a 4.059 ofertas y concluyó el año con 14.858 postulaciones y 2.839 alumnos/as seleccionados, de los cuales el 58% corresponde a mujeres y el 34% a prácticas de carreras técnicas.

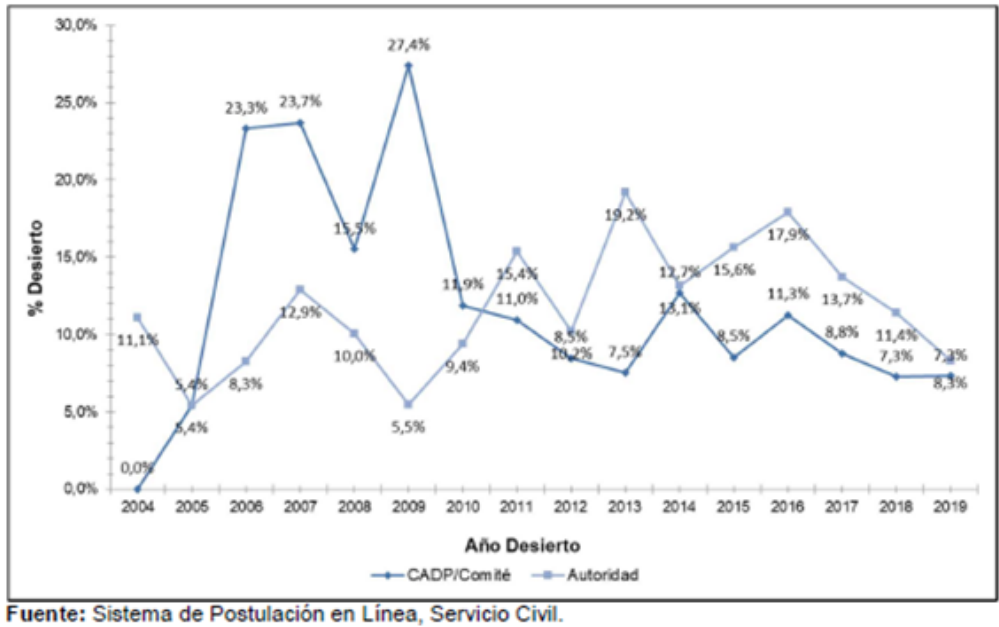
En lo referido a temas de innovación pública, la versión 2019 del Concurso Funciona! amplió su convocatoria, sumando la categoría municipal, para reconocer iniciativas locales. La iniciativa desarrollada junto con el Laboratorio de Gobierno recibió la postulación de 176 iniciativas, 44 de ellas correspondientes a municipalidades. Las iniciativas ganadoras en la categoría administración central del Estado fueron las siguientes; 1er Lugar: SERVIU Valparaíso: “Proyecto VISI: Viviendas Sociales Inteligentes”, 2do lugar: Instituto de Previsión Social: “FuzzyRUT, aplicación que permite encontrar solución a una parte importante de los registros de cotizaciones innominadas y 3er lugar: Sernapesca Arica: “Aplicación de Trazador Químico Rodamina WT y Vehículo Aéreo no Tripulado en Proceso de Fiscalización de Residuos Industriales Líquidos (RILES)”. En la categoría municipal, los ganadores fueron; 1er lugar: Municipalidad de San Javier: “Comunidad Escolar especial, un Enfoque Integral y Sustentable”, 2do lugar Municipalidad de Puente Alto: “Ficha de Salud Municipal (FISAL) en la Red de Rehabilitación e Inclusión Comunal” y 3er lugar Municipalidad de Collipulli: “Diseño de batería de adaptadores universales con tecnología 3D para el desarrollo del agarre de lápices contexto educacional” y Municipalidad de La Pintana: “Estimulación multisensorial para la inclusión de mayores”.

Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

3.2.1 Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

Del total de concursos declarados desiertos en 2019, un 7,3% obtuvo dicha declaración de parte de la autoridad, observándose una disminución constante desde 2016, como puede apreciarse en el gráfico N°4. Asimismo, un 8,3% de los concursos fueron declarados desiertos por el Consejo o el Comité de Selección, por no reunirse un número suficiente de candidatos idóneos para conformar nómina, no registrándose ninguna declaración de desierto formulada por el Consejo de Alta dirección Pública.

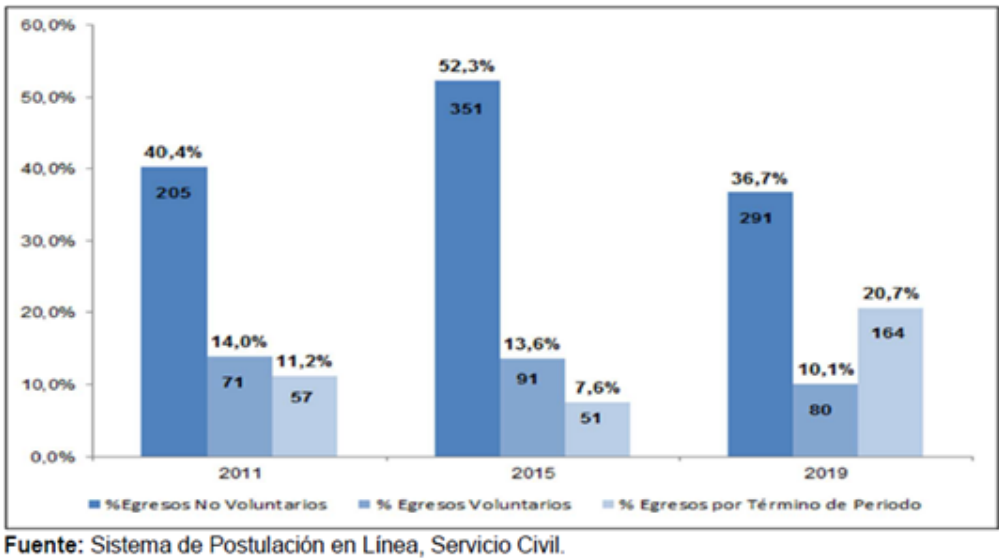
Gráfico 4: evolución de concursos declarados desiertos.



Al 31 de diciembre de 2019, se registraron 535 egresos, lo que representa un 67,5% del total de Altos Directivos con nombramiento vigente al 31 de diciembre de 2019. De dicho universo, el 10,1% fueron egresos voluntarios, el 36,7% no voluntarios y el 20,7% correspondió a cumplimiento del período de nombramiento.

Si se comparan los porcentajes de egresos de 2019 con los del segundo año de gestión de los dos gobiernos anteriores -como se refleja en los gráficos siguientes- se constata que en 2019 el porcentaje de los egresos no voluntarios fue menor que los registrados en 2011 y 2015, situación que se repite en el caso de los voluntarios. Asimismo, se observa un aumento significativo en los egresos por término de período, los que en 2019 ascienden a 20,7%, mientras que en 2011 y 2015 fueron de 11,2% y 7,6%, respectivamente.

Gráfico 5: comparación de egresos voluntarios, no voluntarios o por cumplimiento de período de nombramiento o no renovación, de primer y segundo nivel jerárquico adscritos.



La duración de los concursos para cargos adscritos en 2019 fue, en promedio, 68 días corridos. Entre los años 2004 y 2007 se registró un aumento progresivo que alcanzó un peak de 110 días en 2007, desde entonces se observa una disminución sostenida de la duración, con inflexiones los años 2010 y 2014, derivadas del aumento del número de procesos de selección durante el primer año de un nuevo gobierno.

El SADP también realiza acciones de acompañamiento y desarrollo destinadas a potenciar la gestión de los directivos y la creación de valor público en las instituciones que lideran. Se realizaron jornadas de inducción, seminarios y talleres con participación de directivos de 14 regiones del país. Del total de directivos vigentes a diciembre del año 2019 (835), un 49% (407) fueron cubiertos por el programa. Un 52,6% de ellos participó en una actividad y un 31,4% lo hicieron en dos. Asimismo, cerca de 500 altos directivos públicos usan la aplicación móvil que el Servicio Civil administra para mantenerlos informados y acompañarlos durante su gestión.

Respecto a la participación del SADP en el ámbito de la Educación, el 2019 se nombraron 349 directores de establecimientos educacionales, sumando a un total de 2.032 directores con nombramiento vigente, esta cifra significa que un 72% de la matrícula municipal del país cuenta con un director/a seleccionado por el Sistema ADP. También se registraron 10 nombramientos para el cargo de Jefe DAEM de más de 1.200 estudiantes y 6 de menos de 1.200 estudiantes.

Durante el año 2019 se realizaron dos estudios que contribuyen a generar evidencia para determinar el impacto del SADP; el primero evaluó las diferencias en el perfil curricular de los directivos, antes y después de la creación del Sistema, constatando la existencia de cambios en los perfiles de los seleccionados por el SADP, presentando estos mejores resultados en la mayor parte de las variables relacionadas con la profesionalización, tales como experiencia laboral y formación. El segundo estudio abordó el impacto de la Ley N°20.955 en los postulantes al Sistema, concluyendo que tras la implementación de la reforma se produjo un aumento del número de postulantes promedio por concurso y las calificaciones alcanzadas en las etapas de análisis curricular y de evaluación psicolaboral aumentaron entre quienes avanzaron a las etapas finales de los procesos de selección.

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

Durante 2019, el Servicio Civil fortaleció su labor de implementación de Sistemas de Integridad en instituciones de la administración central del Estado: 298 instituciones públicas desarrollaron sistemas de integridad o códigos de ética, 69% avanzó con la creación de una estructura de integridad, 63% con la generación de reportabilidad y 48% en canales de denuncia. En el marco del trabajo desplegado con la Alianza UNCAC se suscribió un compromiso de trabajo para comenzar a implementar en el año 2020 códigos de ética en las 345 municipalidades del país.

Respecto al acompañamiento y asesoría a Servicios Públicos para la implementación de las normas de aplicación general, se implementaron estrategias para brindar apoyo técnico oportuno, manteniendo la relación de confianza y cercanía que los servicios públicos requieren, pero también en el desarrollo de mejores prácticas laborales. Se brindó asesoría a la totalidad de los servicios públicos afectos a estas normas (186), con 572 reuniones.

En la convocatoria número 17 del Premio Anual por Excelencia Institucional, se reconoció a 3 reparticiones destacadas por su buena gestión, la calidad de los servicios proporcionados a sus usuarios, eficiencia institucional y productividad. Postularon 19 instituciones de 10 ministerios y hubo 9 servicios finalistas: El premio reconoció a la Defensoría Penal Pública, el Fondo Nacional de Salud, e Instituto Nacional de Propiedad Industrial y benefició un total de 2.075 funcionarios.

Se implementó la iniciativa “Yo sirvo a mi país”, reconocimiento que premia a funcionarios públicos por su compromiso y vocación de servicio, la que en su primera versión recibió 165 postulaciones, siendo reconocidos Hernán Fuentes Aguayo, técnico en enfermería del Hospital de Cañete y Pedro Gallardo Romero, jefe gestión de información previsional del Instituto de Previsión Social. En su versión referida a la educación pública, se reconoció a Directores de Escuelas y Liceos seleccionados con participación del SADP, recibiendo 107 postulaciones de distintas regiones del país. Fueron seleccionados como finalistas: 20 directores, provenientes de 17 comunas de Chile, resultando ganador Claudio Cornejo Fuenzalida., Director de la Escuela Enrique Muller de Constitución.

3.2.3 Acciones de atracción de talento al Estado

La plataforma www.trabajaeneleestado.cl integra en un solo sitio web la oferta laboral del Estado, reuniendo las convocatorias publicadas en los portales de Alta Dirección Pública, Empleos Públicos y Directores para Chile, dando mayor transparencia y eficiencia a la búsqueda de empleo por parte de la ciudadanía. En el portal Empleos Públicos, durante 2019 se publicaron 9.778 convocatorias, aumentando un 134% respecto del año 2018, se registraron 1.198.547 postulaciones, siendo el 54% correspondiente a mujeres.

El programa de mentoría Red Mujeres Líderes en el Estado, que busca fortalecer el desarrollo profesional de mujeres en los servicios públicos registró 532 postulaciones de 21 ministerios (88%), 113 servicios públicos (42%) y 38% de representación regional (203 postulantes de regiones y 329 Postulantes de RM). El 99% de las participantes cumplió su plan de desarrollo individual y cuentan con proyecto de desarrollo institucional elaborado.

3.2.4 Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.

En Agosto de 2019 se implementó la iniciativa Campus Servicio Civil con el propósito de consolidar la demanda de capacitación de los servicios públicos en materias transversales, capacitando a más de 5.000 personas de 11 Servicios Públicos en programas de, liderazgo y gestión ágil de proyectos, calidad de servicio a la ciudadanía, trabajo en equipo y análisis de datos, generando ahorros por economía de escala para el Estado por cerca de 1.000 millones de pesos y mejorando sustantivamente la calidad de la formación al acceder a mejores proveedores.

Asimismo, se implementó por primera vez la iniciativa Líderes Digitales, la que congregó a 100 funcionarios públicos de 43 servicios y 6 regiones del país, donde 50 de ellos se desempeñaron como mentores y los restantes 50 como alumno en programa de mentoring inverso.

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

Durante 2019 se realizó el ciclo de coloquios “Conversatorios sobre Empleo Público” desarrollado junto al Centro de Sistemas Públicos (CSP) de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile, generando una instancia de análisis técnico de las perspectivas de perfeccionamiento y desarrollo futuro del empleo público y del Sistema de Alta Dirección Pública en nuestro país, a la luz de la experiencia adquirida por el Servicio Civil y el conocimiento de académicos y expertos. A partir del mes de mayo se realizaron los siguientes encuentros: i) Alta Dirección Pública en el ámbito de la Educación, ii) Alta Dirección Pública en Salud y iii) Mediciones de impacto del Sistema de Alta Dirección Pública.

La Red de Academias, Escuelas y Programas formativos de servicios públicos. Compuesta por 29 servicios públicos, realizó 7 encuentros temáticos que propiciaron el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de capacidades formativas, abordando temáticas vinculadas a innovación, mallas curriculares, compras colaborativas en capacitación, derechos humanos, entre otros. Las actividades contaron con la asistencia de más de 200 funcionarios/as de diversos servicios públicos. En agosto se realizó el Reconocimiento de Formador de Formadores, que premió a más de 50 funcionarios por su trayectoria y vocación en la formación pública.

4 Desafíos para el período de Gobierno 2020 - 2022

- Consolidar el mérito en la expansión y eficacia del Sistema de Alta Dirección Pública, haciendo de este el mecanismo de ingreso y selección para cargos directivos en el Estado, que en sus 16 años de historia ha crecido exponencialmente: de los casi 600 cargos que integraban el sistema en 2004 a cerca de 5.000 en 2019.
- Para enfrentar la mayor demanda de concursabilidad seguiremos trabajando para eficientar procesos y optimizar el uso de los recursos de los contribuyentes, implementando mejoras tecnológicas que introduzcan elementos de inteligencia artificial para procesos de selecciones confiables, basadas en evidencia, ágiles y digitales.
- Fortalecer el sistema de selección de Directores de Establecimientos Educativos, buscando homologar el procedimiento al usado por el Sistema de Alta Dirección Pública en el segundo nivel jerárquico.
- Cumplir un rol activo en lo referente a la modernización del Estado, generando propuestas asociadas al Sistema de Alta Dirección Pública en materia de movilidad y desarrollo directivo y perfeccionamiento de los Convenios de Desempeño.
- Simplificar y mejorar el acompañamiento a los servicios públicos para poder enfrentar los desafíos futuros en materia de gestión y desarrollo de personas.
- Fortalecer y ampliar la oferta de capacitación en el Estado disponible en Campus Servicio Civil para que los servidores públicos puedan acceder a programas de formación de habilidades para entregar mejores servicios a la ciudadanía.
- Ampliar la Red de Mujeres Líderes para consolidar los lazos formados en su versión 2019, entregando nuevas oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres que están en el servicio público.
- Dar continuidad al reconocimiento de los funcionarios y funcionarias públicas que generan valor público innovando (Funciona!), realizando una buena gestión institucional (Premio Anual por Excelencia Institucional) y trabajando día a día con compromiso y vocación pública (Yo Sirvo a Mi País y Yo Sirvo en la Educación).

Anexo 1 Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Ley 19.882, del 23 de junio 2003, Título III, artículo vigésimo sexto. DFL N° 26 del 16/09/2003 del Ministerio de Hacienda, que fija su planta y sus modificaciones consignadas en la Ley 20.955, del 20 de octubre 2016.

Misión Institucional

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

Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2019

Nr Descripción

- 1 La Dirección Nacional del Servicio Civil el año 2019 contó con un presupuesto asignado de M\$11.882.179 para ejecutar su misión institucional "Fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos"

Objetivos Ministeriales

Nr. Objetivo

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

Objetivos Estratégicos

Nr. Objetivo	Objetivos Ministeriales	Productos Estratégicos
1 Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos.	5	1,3
2 Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto.	5	2,4
3 Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público.	5	3

4	Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública.	5	4,5
5	Participar en la coordinación entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración y análisis para el buen gobierno	5	5

Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Nr. Producto	Descripción	Clientes
1 Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Considera el desarrollo de los procesos de reclutamiento y selección destinados a proveer cargos directivos del gobierno central, regional, municipal y del Poder Judicial, así como aquellos que establezca la ley. Asimismo, se refiere a todos los aspectos referentes al Sistema de Alta Dirección Pública y las actividades orientadas al acompañamiento de los directivos nombrados por la autoridad en cada una de las etapas de su ciclo de vida laboral: inducción, desarrollo de habilidades directivas, gestión del desempeño, compensaciones y egreso.	1,2,3,4,5,6,9,11,12
2 Asesoría y evaluación en políticas y prácticas de gestión y desarrollo de personas.	Se refiere a la asesoría y evaluación realizada por el Servicio Civil a las autoridades de gobierno, jefes de servicio y unidades de gestión de personas referente a las normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas y la implementación de Sistemas de Integridad. Considera la entrega del Premio por Excelencia Institucional, la realización del Concurso Funcional y el Premio Yo sirvo a mi País.	2,3,4,6,7,8,9,10,11
3 Acciones de atracción de talento al Estado	Considera acciones de atracción de talento femenino, a través de la implementación de la Red de Mujeres Líderes del Estado, de jóvenes que inician su vida laboral, a través de la Programa Prácticas Chile y el portal web ¿Trabaja en el Estado? que contiene la oferta de concursos del Sistema de Alta Dirección Pública, de Educación y Empleos Públicos.	2,3,4,6,7,8,9,11
4 Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.	Considera iniciativas que aporten al proceso de modernización del Estado, propuestas de normativa y regulación al empleo público y/o medidas de modernización y productividad. Asimismo incorpora la Academia Servicio Civil, iniciativa que consolida la demanda agregada de los servicios públicos por capacitación, disponiendo una oferta de cursos con contenidos formativos transversales para los funcionarios públicos en materias no propias de cada giro de negocio.	1,2,3,4,6,8,9,10
5 Instancias de encuentro y reflexión sobre reforma del estado y la función pública	Considera las actividades de reflexión y encuentro en temáticas relativas al empleo público, los compromisos de cooperación internacional del Servicio Civil, la Red de Academias del Sector Público y el Portal Formando Líderes.	2,3,4,5,6,9,10

Clientes / Beneficio / Usuarios

Nr.	Descripción	Cantidad
1	Presidente de la República	1
2	Ministros	24
3	Subsecretarios	37
4	Altos Directivos Públicos	700
5	Consejo de Alta Dirección Pública	1
6	Jefes Superiores de Servicios	271
7	Unidades de Gestión de Personas	271
8	Servicios Públicos	271
9	Funcionarios Públicos	290,000
10	Asociaciones de Funcionarios	200
11	Municipalidades	345
12	Poder Judicial	1

[b\) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio](#)

ESTA SECCIÓN ESTARÁ DISPONIBLE A PARTIR DEL JUEVES 10 DE DICIEMBRE

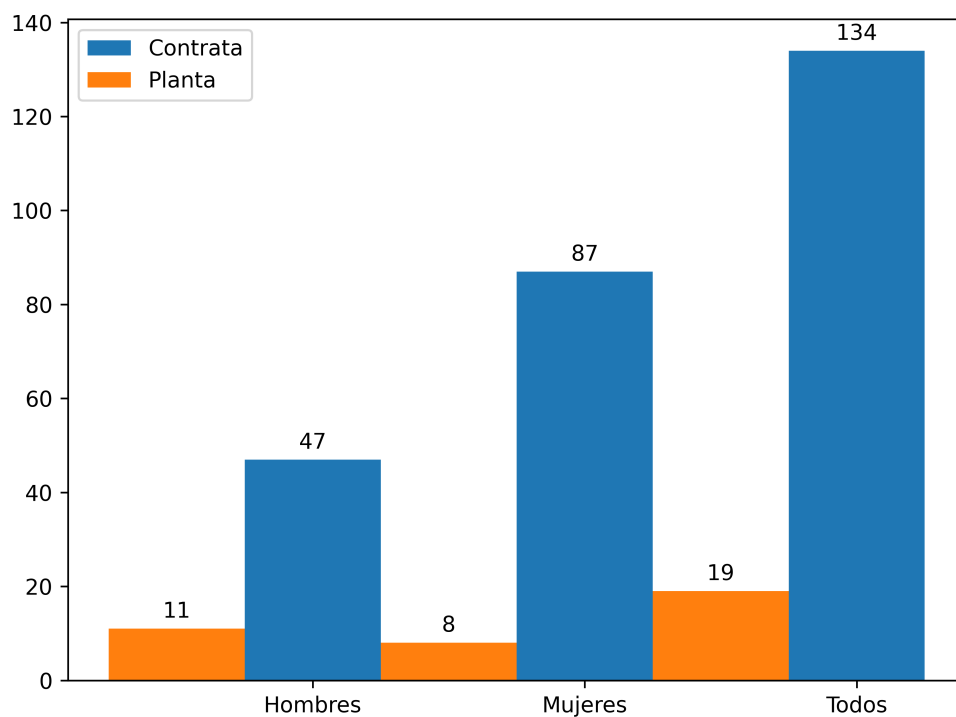
[c\) Principales Autoridades](#)

ESTA SECCIÓN ESTARÁ DISPONIBLE A PARTIR DEL JUEVES 10 DE DICIEMBRE

Anexo 2 Recursos Humanos

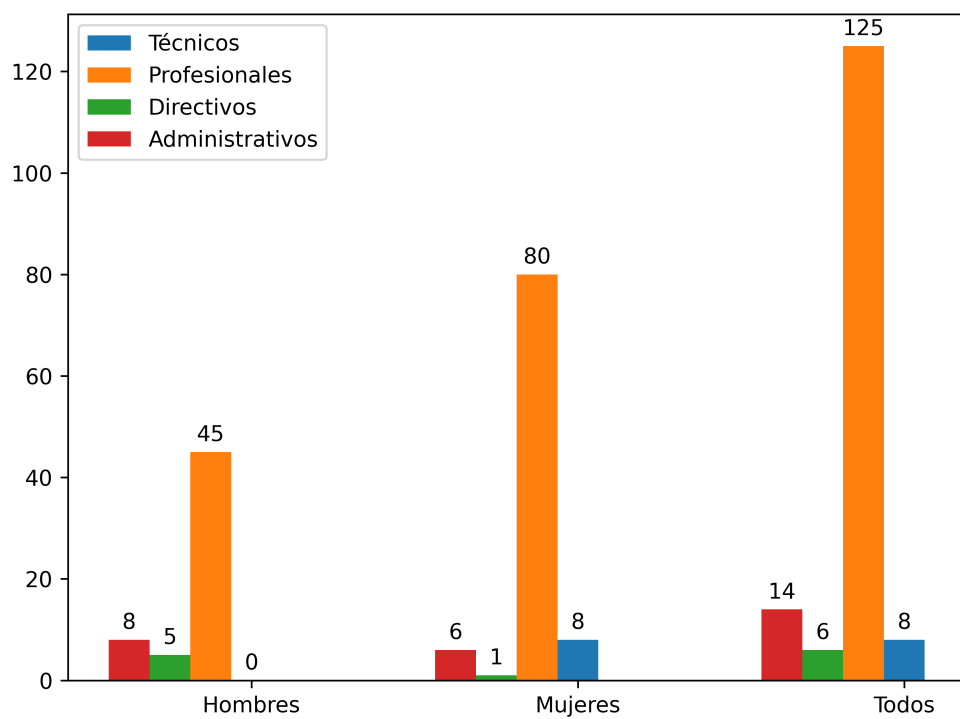
a) Dotación de Personal

Dotación efectiva año 2019 por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



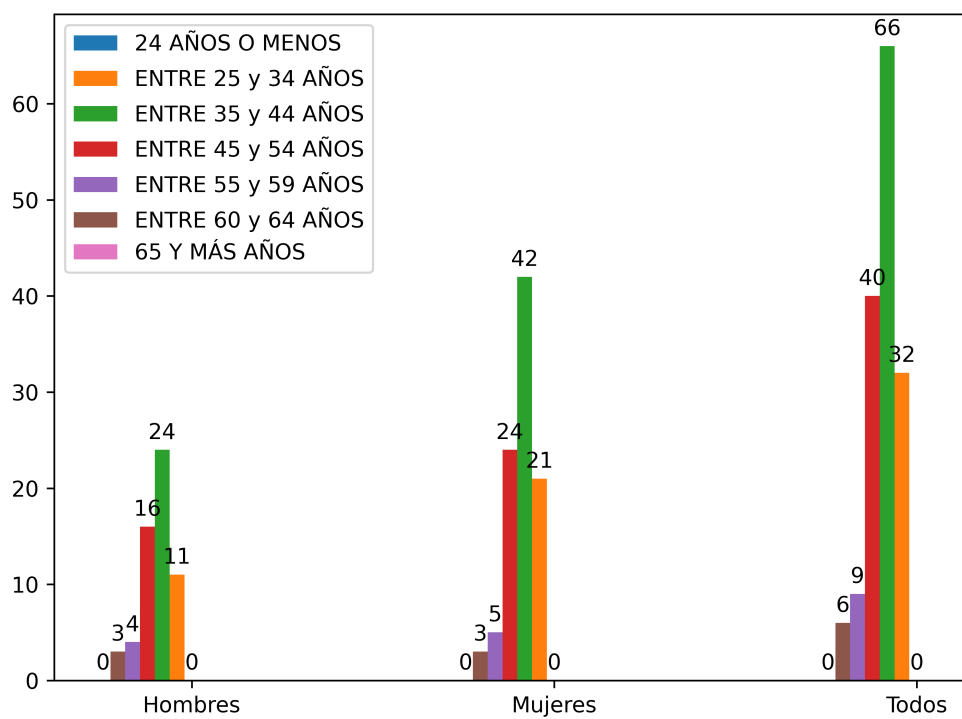
Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Contrata	47	87	134
Planta	11	8	19

Dotación efectiva año 2019 por Estamento (mujeres y hombres)



Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Técnicos	0	8	8
Profesionales	45	80	125
Directivos	5	1	6
Administrativos	8	6	14

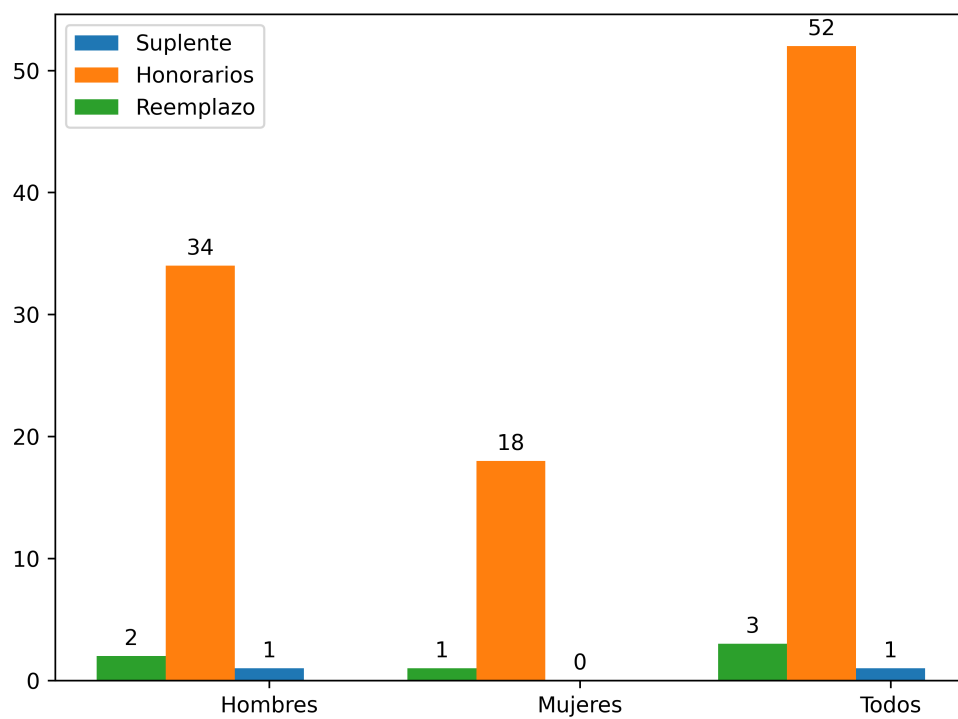
Dotación efectiva año 2019 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



Grupo	Hombres	Mujeres	Total
24 AÑOS O MENOS	0	0	0
ENTRE 25 y 34 AÑOS	11	21	32
ENTRE 35 y 44 AÑOS	24	42	66
ENTRE 45 y 54 AÑOS	16	24	40
ENTRE 55 y 59 AÑOS	4	5	9
ENTRE 60 y 64 AÑOS	3	3	6
65 Y MÁS AÑOS	0	0	0

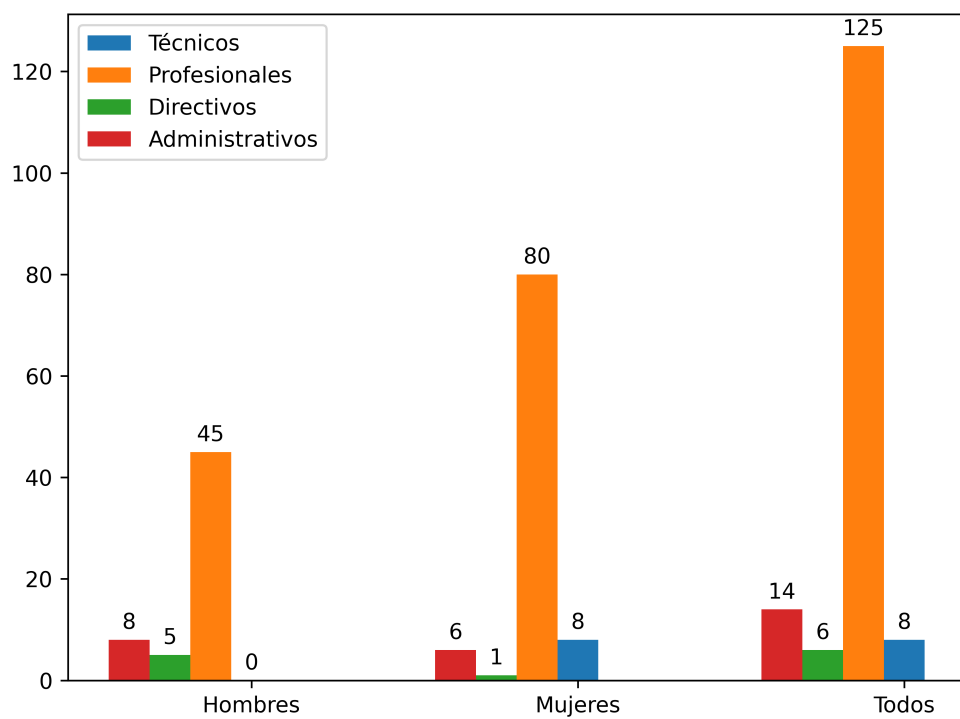
b) Personal fuera de dotación

Personal fuera de dotación año 2019 por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



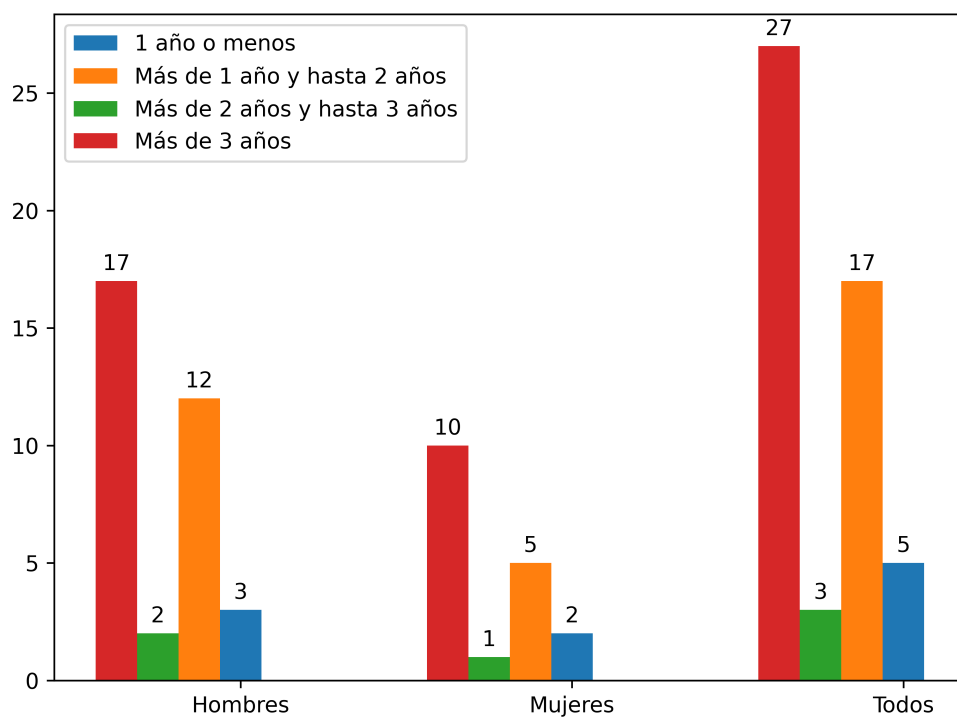
Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Suplente	1	0	1
Honorarios	34	18	52
Reemplazo	2	1	3

Personal a honorarios año 2019, según función desempeñada (mujeres y hombres)



Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Técnicos	0	8	8
Profesionales	45	80	125
Directivos	5	1	6
Administrativos	8	6	14

Personal a honorarios año 2019 según permanencia en el Servicio



Grupo	Hombres	Mujeres	Total
1 año o menos	3	2	5
Más de 1 año y hasta 2 años	12	5	17
Más de 2 años y hasta 3 años	2	1	3
Más de 3 años	17	10	27

c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1. Reclutamiento y Selección

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

Forma de Cálculo

$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$

2018

%

2019

%

1.2 Efectividad de la selección

Forma de Cálculo

$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$

2018

100.00%

2019

33.33%

2. Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva

Forma de Cálculo	2018	2019
(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	3.31	3.92

2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación

Forma de Cálculo	2018	2019
Funcionarios Jubilados (N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100		
Funcionarios Fallecidos (N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100		
Retiros voluntarios con incentivo al retiro (N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100		
Otros Retiros Voluntarios (N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	0.66	2.61
Otros egresos (N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	2.65	1.31

2.3 Índice de recuperación de funcionarios

Forma de Cálculo	2018	2019
(N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)*100	120.00	116.67

3. Grado de Movilidad en el servicio

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal

Forma de Cálculo	2018	2019
(N° de Funcionarios Ascendidos o Promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100		

3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.

Forma de Cálculo	2018	2019
(N° de funcionarios recontratados en grado superior, año t)/(Total contratos efectivos año t)*100	11.45	11.19

4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.

Forma de Cálculo	2018	2019
(N° funcionarios Capacitados año t/ Dotación efectiva año t)*100		

4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.

Forma de Cálculo	2018	2019
(Suma de todas los (N° de horas contratadas en act. de capacitación * N° de participantes capacitados en act. de capacitación))/(N° total de participantes capacitado)	24.44	42.92

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Forma de Cálculo	2018	2019
(Nº de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t/Nº de actividades de capacitación en año t)*100	10.00	12.50

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.

Forma de Cálculo	2018	2019
Nº de becas otorgadas año t/ Dotación efectiva año t)*100		

5. Días no Trabajados

5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo

Forma de Cálculo	2018	2019
Licencias médicas por (Nº de días de licencias enfermedad o accidente médicos tipo 1, año t/12)/ común (tipo 1) Dotación Efectiva año t	0.75	1.08
Licencias médicas de otro (Nº de días de licencias tipo médicos tipo 1, año t/12)/ Dotación Efectiva año t	0.31	0.05

5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

Forma de Cálculo	2018	2019
(Nº de días de permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t		0.04

6. Grado de Extensión de la Jornada

Forma de Cálculo	2018	2019
(Nº de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/ 12)/ Dotación efectiva año t	95.82	79.93

7. Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones

	2018	2019
Funcionarios en Lista 1	132 (100.00%)	137 (100.00%)
Funcionarios en Lista 2	0 (0.00%)	0 (0.00%)
Funcionarios en Lista 3	0 (0.00%)	0 (0.00%)
Funcionarios en Lista 4	0 (0.00%)	0 (0.00%)

9. Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la contrata

Forma de Cálculo	2018	2019
(Número de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t)/ Total de ingresos a la contrata año t	0.40	0.80

9.2 Efectividad Proceso de Regularización

Forma de Cálculo

(Número de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t)/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1

2018

1.00

2019

1.00

9.3 Índice honorarios regularizables**Forma de Cálculo**

(N° de personas a honorarios regularizables año t)/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1

2018

1.00

2019

1.00

Anexo 3 Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2 - Ingresos y Gastos devengados año 2018-2019 (miles de \$ de 2019)

Ingresos

Subtítulo		Año 2018	Año 2019
8	OTROS INGRESOS CORRIENTES	\$ 134,239	\$ 128,861
9	APORTE FISCAL	\$ 12,295,121	\$ 14,871,867
12	RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	\$ 31,935	\$ 28,749
Total		\$ 12,461,295	\$ 15,029,477

Gastos

Subtítulo		Año 2018	Año 2019
21	GASTOS EN PERSONAL	\$ 6,503,324	\$ 6,690,220
22	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	\$ 5,531,929	\$ 8,128,591
29	ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	\$ 249,213	\$ 68,123
34	SERVICIO DE LA DEUDA	\$ 132,491	\$ 143,028
Total		\$ 12,416,957	\$ 15,029,962

Resultados

Subtítulo		Año 2018	Año 2019
99	RESULTADO	\$ 44,338	\$ -485

b) Comportamiento Presupuesto año 2019

Cuadro 3 - Análisis del Comportamiento Presupuestario 2019 (en miles de \$ de 2019)

Subtítulo	Ítem	Asignación	Denominación	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
8			OTROS INGRESOS CORRIENTES	60,967	60,967	128,861	-67,894	
	1		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	60,423	60,423	124,235	-63,812	
				60,423	60,423	124,235	-63,812	1
	99		Otros	544	544	4,626	-4,082	
				544	544	4,626	-4,082	2
9			APORTE FISCAL	11,812,504	14,921,008	14,871,867	49,141	
	1		Libre	11,688,797	14,777,980	14,728,839	49,141	

			11,688,797	14,777,980	14,728,839	49,141	3
3		Servicio de la Deuda Externa	123,707	143,028	143,028	0	
			123,707	143,028	143,028	0	4
12		RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	8,708	8,708	28,748	-20,040	
10		Ingresos por Percibir	8,708	8,708	28,748	-20,040	
			8,708	8,708	28,748	-20,040	5
21		GASTOS EN PERSONAL	5,290,652	6,701,033	6,690,217	10,816	
0			5,290,652	6,701,033	6,690,217	10,816	
			5,290,652	6,701,033	6,690,217	10,816	6
22		BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	6,399,222	8,128,586	8,128,586	0	
0			6,399,222	8,128,586	8,128,586	0	
			6,399,222	8,128,586	8,128,586	0	7
29		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	68,598	68,598	68,122	476	
4		Mobiliario y Otros	2,781	2,781	2,774	7	
			2,781	2,781	2,774	7	8
5		Máquinas y Equipos	927	927	925	2	
			927	927	925	2	9
6		Equipos Informáticos	18,540	18,540	18,505	35	
			18,540	18,540	18,505	35	10
7		Programas Informáticos	46,350	46,350	45,918	432	
			46,350	46,350	45,918	432	11
34		SERVICIO DE LA DEUDA	123,707	143,028	143,028	0	
2		Amortización Deuda Externa	107,158	117,446	117,446	0	
			107,158	117,446	117,446	0	12
4		Intereses Deuda Externa	16,549	25,582	25,582	0	
			16,549	25,582	25,582	0	13

1: Mayores ingresos devengados por subsidios por licencias médicas originadas en el período

2: Mayores ingresos asociados a Atrasos e inasistencias del personal

3: Ejecución de acuerdo a lo programado

4: Ejecución de acuerdo a lo programado

5: Mayores ingresos devengados por subsidios por licencias médicas originadas en períodos anteriores a 2019, pendientes de percibir.

6: Ejecución de acuerdo a lo programado

7: Ejecución de acuerdo a lo programado

- 8: Ejecución de acuerdo a lo programado
 9: Ejecución de acuerdo a lo programado
 10: Ejecución de acuerdo a lo programado
 11: Ejecución de acuerdo a lo programado
 12: Ejecución de acuerdo a lo programado
 13: Ejecución de acuerdo a lo programado

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 - Indicadores

Nombre del Indicador

Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)

Producto Estratégico

AF Ley inicial / (AF Ley vigente - Políticas Presidenciales)

Fórmula del Indicador

%

2017	2018	2019	Avance 2019/2018
0.87	0.92	0.79	-0.15

Notas

Sin observaciones

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5 - Fuente y Uso de Fondos (en miles de \$ de 2019)

Codigo	Denominación	Saldo Inicial	Saldo Final	Flujo Neto
	FUENTES Y USOS	\$ 64,677	\$ 64,200	\$ -477
	Carteras Netas	\$ 0	\$ 7,364	\$ 7,364
115	Deudores Presupuestarios	\$ 0	\$ 7,365	\$ 7,365
215	Acreedores Presupuestarios	\$ 0	\$ -1	\$ -1
	Disponibilidad Neta	\$ 155,619	\$ 133,669	\$ -21,950
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	\$ 155,619	\$ 133,669	\$ -21,950
	Extrapresupuestario Neto	\$ -90,942	\$ -76,833	\$ 14,109
114	Anticipos y Aplicación de Fondos	\$ 337	\$ 736	\$ 399
119	Traspasos Interdependencias	\$ 0	\$ 0	\$ 0
214	Depósitos de Terceros	\$ -91,039	\$ -77,329	\$ 13,710
216	Ajustes a Disponibilidades	\$ -240	\$ -240	\$ 0

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6 - Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2019 (en miles de \$ de 2019)

Nr	Descripción	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
1	08 Otros Ingresos Corrientes	60967	60,967	128,861	
2	09 Aporte Fiscal	11812504	14,921,008	14,871,867	

3	12 Recuperación de Préstamos	8708	8,708	28,748
4	21 Gastos en Personal	5290652	6,701,033	6,690,217
5	22 Bienes y Servicios de Consumo	6399222	8,128,586	8,128,586

f) Transferencias

Cuadro 7 - Transferencias Corrientes (en miles de \$ de 2019)

Descripción: 1 -

Presupuesto Inicial (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia	Notas
----------------------------------	------------------------------	-------------------	--------------

g) Inversiones

Cuadro 8 - Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2019 (en miles de \$ de 2019)

Anexo 4 Indicadores de Desempeño año 2017 - 2019

Resultado Global año 2019 : 100.00 %

Formulación Estratégica

Nombre del Indicador

Porcentaje de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento realizadas en el año t

Producto Estratégico

Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

Fórmula del Indicador

$$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento en el año t}}{\text{N}^\circ \text{ Total de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t}} \right) * 100$$

Unidad de Medida

%

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	99.00	100.00	100.00	98.00	100.00 %

Nombre del Indicador

Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido en el año t a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t.

Producto Estratégico

Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

Fórmula del Indicador

$$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de asesorías realizadas dentro del plazo establecido en el año t a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t}}{\text{N}^\circ \text{ total de cargos de ADP con nombramiento en el periodo t}} \right) * 100$$

Unidad de Medida

%

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	100.00	99.00	99.00	90.00	100.00 %

Nombre del Indicador

Tiempo promedio de duración concursos de I y II nivel jerárquico Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t.

Producto Estratégico

Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

Fórmula del Indicador

$$\left(\frac{x1 * (\text{Sum.días concursos I Niv})}{(\text{Total concursos I Niv})} + \frac{x2 * (\text{Sum.días concursos II Niv})}{(\text{Total concursos II Niv})} + \frac{x3 * (\text{Sum.días concursos Jefes DAEM})}{(\text{Total concursos Jefes DAEM})} \right)$$

Unidad de Medida

días

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	65.00	64.00	69.00	70.00	100.00 %

Nombre del Indicador

Porcentaje de convocatorias con reclutamiento y selección en línea publicadas en el portal www.trabajaeneleestado.cl en el año t respecto del total convocatorias publicadas por los servicios públicos en distintos medios de difusión en el año t

Producto Estratégico

Portal Trabaja en el Estado

Fórmula del Indicador

$$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de convocatorias con reclutamiento y selección en línea publicadas en el portal } \text{www.trabajaeneleestado.cl} \text{ para personal de planta (ley 18.834), Contrata y Código del Trabajo en el año t}}{\text{N}^\circ \text{ de convocatorias publicadas por los servicios públicos en disti}} \right)$$

Unidad de Medida

%

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	14.00	0.00	100.00	80.00	100.00 %

Nombre del Indicador

Porcentaje de Servicios Públicos que formulan anualmente presupuesto son asesorados por el Servicio Civil en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo en el año t

Producto Estratégico

Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.

Fórmula del Indicador

$$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de Servicios que formulan anualmente presupuesto asesorados en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo en el año t}}{\text{N}^\circ \text{ Total de Servicios que formulan anualmente presupuesto en el año t}} \right)$$

Unidad de Medida

%

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	67.00	73.00	85.00	68.00	100.00 %

Anexo 5 Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

Estado de los compromisos

Compromiso

Fortalecer el programa Prácticas para Chile

Modernizar el Estatuto Administrativo que rige a los funcionarios públicos

Incrementar la movilidad vertical y horizontal de los funcionarios al interior de las instituciones del Estado

Creación de un Cuerpo de Directivos Públicos para agilizar los concursos de la alta dirección pública

Incorporar una serie de disposiciones para modernizar el Estado, incluyendo el concurso público como regla general de acceso a la administración, el mérito y la continuidad de la función pública, entre otras

Estado

Terminado

En
Proceso

En
Proceso

En
Proceso

En
Proceso

Anexo 6

[Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas \(2016-2019\)](#)

Cuadro 9 Programas e Instituciones Evaluadas (2016-2019)

Tipo de Evaluación	Programa/Institución	Año	Estado	Link
--------------------	----------------------	-----	--------	------

[Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas](#)

Cuadro 10 Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Anexo 7

Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2019

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
Gestión Eficaz	3	35%	35%
Eficiencia Institucional	3	20%	20%
Calidad de los Servicios	4	45%	45%
Total		100%	100%

Detalles Compromisos

Nombre Indicador	COMPROMISO / META 2019	EFFECTIVO 2019	CUMPLIMIENTO	Ponderación comprometida 2019	Ponderación obtenida 2019
Gestión Eficaz				35%	35%
Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	57%	57.00%	100.00%	10%	10%
Porcentaje de convocatorias con reclutamiento y selección en línea publicadas en el portal www.trabajaeneleestado.cl en el año t respecto del total convocatorias publicadas por los servicios públicos en distintos medios de difusión en el año t	80%	100.00%	125.00%	15%	15%
Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100%	100.00%	100.00%	10%	10%
Eficiencia Institucional				20%	20%
Porcentaje de Cumplimiento Global					100%
Porcentaje de incremento por desempeño institucional					%
Porcentaje del bono					%
Notas explicativas					

Porcentaje de ejecución de Gasto de subtítulos 22 y 29 en el año t, respecto del Presupuesto inicial de Gasto de subtítulos 22 y 29 año t	100%	127.00%	78.74%	5%	5%
Porcentaje de ejecución presupuestaria en el mes de diciembre del año t respecto a la ejecución del gasto total del año t	12%	11.00%	109.09%	5%	5%
Índice de eficiencia energética.	Medir	51.64 kWh/m2	Cumple	10%	10%
Calidad de los Servicios				45%	45%
Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido en el año t a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t.	90%	99.00%	110.00%	15%	15%
Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos en año t	95%	99.00%	104.21%	10%	10%
Porcentaje de trámites digitalizados con registro de transacciones al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites del año t-1	67%	100.00%	149.25%	10%	10%
Tiempo promedio de trámites finalizados	Medir	22.00 días	Cumple	10%	10%
Porcentaje de Cumplimiento Global					100%
Porcentaje de incremento por desempeño institucional					%
Porcentaje del bono					%
Notas explicativas					

Anexo 8 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 - 2022

Cuadro 11 - Cumplimiento de Desempeño Colectivo años 2018 - 2019

N°	Año	Equipos Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	Número de Metas Comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
1	2018	Equipo Dirección	16	3	100%	8,0%
2	2018	Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales	10	3	100%	8,0%
3	2018	Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública	55	4	100%	8,0%
4	2018	Equipo Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas	33	3	100%	8,0%
5	2018	Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional	40	4	100%	8,0%
6	2019	Equipo Dirección	16	3	108%	8,0%
7	2019	Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales	10	3	100%	8,0%
8	2019	Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública	54	4	100%	8,0%
9	2019	Equipo Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas	33	3	104%	8,0%
10	2019	Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional	43	5	100%	8,0%

Anexo 9 Resultados en la Implementación de medidas de Género 2018 - 2022

Resultados

Para el año 2019 los resultados de los indicadores de postulaciones y nombramientos del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) se mantienen con pequeñas variaciones durante los últimos años, siendo estas mediciones las que muestran mayores brechas. A partir de los datos analizados, resulta importante generar acciones con más impacto que las vinculadas a la sola difusión del SADP, como por ejemplo la segunda versión de la Red de Mujeres Líderes en el Estado, que tiene por objetivo aumentar el número de mujeres en posiciones directivas, a través de programas de mentoría y encuentros temáticos de formación para 100 mujeres cada año. Los resultados de los indicadores del SADP respecto a la composición de las nóminas, alcanzan sus mejores resultados en el año 2019 y respecto a la efectividad de las mujeres en nómina, estos tienen una evolución positiva, mostrando muy buenos resultados el año 2018, con un leve retroceso el año 2019, en particular en el I nivel.

Adicionalmente, se constata que el indicador que mejor permite visualizar la efectividad de mujeres en nómina, es el de nóminas que tienen al menos una mujer, dado que estos indicadores tienen directa relación con los actores que intervienen en los concursos del SADP: Profesionales Expertos, Representantes de Ministerios y Servicios y Empresas Consultoras, encontrando allí un espacio importante de acción respecto de la formación de los integrantes de la Subdirección de Alta Dirección Pública en materias relacionadas con sesgos de género en procesos de reclutamiento y selección, línea de formación que ha comenzado a desarrollarse en instancias de encuentro con los actores señalados.

Para los indicadores asociados a concursos en el ámbito de educación, prácticas profesionales y técnicas, empleos públicos y capacitación, los resultados se mantienen durante los últimos años, evidenciando buenos resultados a nivel de equidad. Solo se presenta una variación significativa en los resultados correspondientes a las postulaciones a cargo de Director/a de Establecimiento Educacional en el año 2019, donde la postulación de mujeres cae 20 puntos porcentuales. Para estos indicadores es importante mantener el monitoreo y la medición periódica.

Al análisis de los resultados de las mediciones, se suma el análisis de la implementación de las Normas de Gestión y Desarrollo de Personas y el levantamiento de información del Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, donde las principales cifras levantadas son las siguientes; de las denuncias recibidas en el año 2018, al 31 de diciembre, se registraron 444 casos correspondientes a maltrato: 76% por mujeres y 24% por hombres, 795 casos correspondientes a acoso laboral: 69% por mujeres y 31% por hombres y 106 casos de acoso sexual: 93% por mujeres y 7% por hombres. En las tres situaciones se observó un aumento de más del 100% en las denuncias respecto a las estadísticas levantadas en mayo del mismo año 2018, lo que atribuimos a la difusión y sensibilización de los contenidos del Instructivo Presidencial.

Considerando los diferentes elementos analizados, es necesario destacar que las inequidades, brechas y barreras de género levantadas durante años en diversos estudios nacionales e internacionales relacionadas con el empleo público y las del propio Servicio Civil, se mantienen y las podemos resumir en los siguientes puntos:

- Las mujeres son las que experimentan las mayores tensiones conciliatorias debido a factores culturales que refuerzan el doble rol de la mujer trabajadora y la complejidad de asumir las responsabilidades en el trabajo y el cuidado de la familia y labores domésticas.
- La cultura y organización del trabajo provocan discriminaciones en diferentes ámbitos, remuneraciones, desarrollo de carrera, participación de cargos gerenciales y/o de liderazgo, detectado que existen menos mujeres que hombres que postulan a cargos de Alta Dirección Pública.

- Según la teoría y los estudios de campo, las mujeres son en mayor medida víctimas de violencia en el lugar de trabajo (acoso laboral y sexual).

Anexo 10

Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2019 / Leyes Promulgadas durante 2019

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

Boletín

N° 9399-13

Descripción

Crea una Administradora de Fondos de Pensiones del Estado.

Objetivo

Propone la creación de una Administradora de Fondos de Pensiones del Estado con el fin de aumentar la cobertura en materia de pensiones de los trabajadores de menores rentas, trabajadores independientes y trabajadores de zonas geográficas alejadas de centros urbanos, además de introducir mayor competencia en el Sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones. La iniciativa dispone que la administración, será ejercida por un Directorio compuesto por siete miembros: tres de ellos nombrados por el Presidente de la República y cuatro por el Presidente a partir de una terna propuesta para cada cargo por el Consejo de Alta Dirección Pública, con el voto favorable de cuatro quintos de sus miembros. Se señala que el Consejo de Alta Dirección Pública deberá establecer un procedimiento especial de búsqueda y selección de candidatos -titulares y suplentes-, el que podrá contemplar la participación de una empresa de reconocido prestigio internacional en materia de selección de directivos, la que deberá proponerle al Consejo de Alta Dirección Pública una nómina de posibles candidatos. Los Directores nombrados con participación del Consejo deberán contar con reconocido prestigio por su experiencia y conocimiento en macroeconomía o materias financieras o de mercados de capitales o en la administración de carteras y serán autónomos, por lo que no deberán tener vinculación alguna con la Administradora, las demás sociedades del grupo empresarial del que aquélla forme parte, su controlador, ni con los ejecutivos principales de cualquiera de ellos, que pueda generarle un potencial conflicto de interés o entorpecer su independencia de juicio.

Fecha de Ingreso

2014-06-16

Estado de Tramitación

06/07/2016 / Cuenta del Mensaje 415-364 que retira la urgencia Simple / Primer trámite constitucional / C.Diputados

Beneficiarios Directos

La ciudadanía en su conjunto.

Boletín

9404-12

Descripción

Crea el Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas y el Sistema Nacional de Áreas Protegidas.

Objetivo

Propone la creación del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas como un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, dependiente del Ministerio del Medio Ambiente y afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la ley N° 19.882. Su objetivo es la conservación del ecosistema en todo el territorio nacional, principalmente en zonas de alto valor ambiental y en aquellas que -por condiciones de amenaza o degradación-, precisan de medidas especiales para su preservación. Dentro de sus funciones estará la administración del Sistema Nacional de Áreas

Protegidas; la creación y elaboración de planes de manejo de áreas zonas; la implementación de políticas y estudios de conservación de la biodiversidad, en particular de aquellos ecosistemas frágiles y degradados, y la preservación de ambientes y especies terrestres y marinas. Agrega que, además, tendrá facultades de fiscalización de las leyes de pesca y acuicultura, caza, pesca recreativa, bosque nativo y fomento forestal en las áreas protegidas, sitios prioritarios y ecosistemas amenazados.

Fecha de Ingreso

2014-06-18

Estado de Tramitación

SL 109ª /368 / 01 Diciembre 2020 / Segundo trámite constitucional / C. Diputados / Cuenta del Mensaje 419-368 que retira y hace presente la urgencia Simple.

Beneficiarios Directos

La ciudadanía, en su conjunto, que se verá beneficiada con la protección de la diversidad biológica, y la conservación el patrimonio ambiental del país.

Boletín

9476-13

Descripción

Hace aplicable a los funcionarios públicos y municipales el procedimiento de tutela laboral contemplado en el Código del Trabajo para la protección de garantías fundamentales.

Objetivo

Propone aplicar a los funcionarios públicos y municipales el procedimiento de tutela laboral. Cabe señalar que la ley N°20.085 estableció un nuevo procedimiento denominado "tutela laboral", el que reconoce o ampara los siguientes derechos fundamentales de los trabajadores: el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; el respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador y su familia; el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; el derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos; la libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio; la libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone; el derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 20 del Código del Trabajo; la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos; la garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por parte del empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Fecha de Ingreso

2014-08-05

Estado de Tramitación

SL 106ª /368 / 29 Octubre 2020 / Discusión veto en Cámara de Origen / Senado / Oficio N°536 / SEC/20. Toma conocimiento del retiro de las observaciones de S.E el Presidente de la República.

Beneficiarios Directos

Los funcionarios públicos y municipales.

Boletín

8783-11

Descripción

Crea la Agencia Nacional de Medicamentos.

Objetivo

Se persigue garantizar a la población el acceso a medicamentos de calidad comprobada, y por ello se persigue fortalecer la institucionalidad relativa al control de los medicamentos y otros productos sujetos a control sanitario a través de la creación de un servicio público dedicado a

su evaluación y fiscalización. Dicha entidad se denominará Agencia Nacional de Medicamentos (ANAMED). A través de la creación del servicio público en referencia, se concentrarán en una sola entidad las atribuciones relacionadas con la fiscalización y control de los medicamentos, cosméticos y otros productos sujetos a registro sanitario, como también aquellas relativas a los establecimientos que laboran con los mismos. Luego, las referidas funciones serán separadas de las demás potestades que hoy le corresponden al Instituto de Salud Pública. El proyecto señala que la administración superior de ANAMED corresponderá a un director, quien será seleccionado, designado y evaluado de conformidad al título VI de la ley N°19.882. El director será el jefe superior del servicio y tendrá su representación judicial y extrajudicial. Con todo, en el ámbito judicial no podrá designar árbitros arbitradores ni otorgarles sus facultades a los que sean de derecho.

Fecha de Ingreso

2013-01-15

Estado de Tramitación

SL 123 / 361 / 05/03/2014 /Cuenta Oficio N°425-361. Oficio de S.E. el Presidente de la República por el cual formula indicaciones al proyecto. Primer trámite constitucional / Cámara Diputados

Beneficiarios Directos

El conjunto de la población del país.

Boletín

8245-07

Descripción

Modifica la Ley Orgánica del Congreso Nacional, en materia de nombramiento de los Consejeros del Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias.

Objetivo

El objetivo del proyecto es generar condiciones que garanticen mayores espacios de independencia y autonomía en el ejercicio de las funciones del Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias, desvinculándolo -en cuanto a su integración- de manera absoluta respecto de quienes han desempeñado la actividad parlamentaria a fin de evitar cualquier espacio para que las decisiones que adopte esta instancia puedan verse afectadas por un sesgo corporativo. En virtud de lo anterior y con miras a que la ciudadanía tenga plenas garantías respecto de la total independencia del Consejo en el ejercicio de su función es que se propone sustituir la actual integración de la entidad reemplazando a los ex parlamentarios por profesionales de destacada trayectoria y experiencia propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública, mediante concurso público.

Fecha de Ingreso

2012-04-19

Estado de Tramitación

SL 19-360 / 19/04/ 2012 / Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Constitución, Legislación y Justicia / Primer Trámite Constitucional Cámara de Diputados)

Beneficiarios Directos

La ciudadanía en su conjunto, que tendrá mayores garantías respecto del uso correcto de los recursos públicos.

Boletín

8487 - 07

Descripción

Suprime el actual Servicio Nacional de Menores, creando dos nuevos Servicios de atención a la infancia y adolescencia.

Objetivo

El proyecto tiene por finalidad crear el Servicio Nacional de Protección de la Infancia y la Adolescencia, señalando que es un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la

República a través del Ministerio de Desarrollo Social. El proyecto agrega que el Servicio de Protección de la Infancia y la Adolescencia, estará afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la Ley N° 19.882. Para todos los efectos, el Servicio de Protección tendrá su domicilio en la ciudad de Santiago. El proyecto también crea el Servicio Nacional de Responsabilidad Penal Adolescente y señala que estará afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la Ley N° 19.882. Para todos los efectos el Servicio Nacional de Responsabilidad Penal Adolescente tendrá su domicilio en la ciudad de Santiago.

Fecha de Ingreso

2012-08-02

Estado de Tramitación

SL 108 / 361 / 07/01/2014 / Cuenta del Mensaje 404-361 que hace presente la urgencia Suma / Primer trámite constitucional / Cámara de Diputados

Beneficiarios Directos

Menores de edad que se encuentran en situación de riesgo social o abandono.

Boletín

7486-01

Descripción

Proyecto de ley que crea el Servicio Nacional Forestal, CONAF.

Objetivo

El proyecto de ley crea el Servicio Nacional Forestal, como un servicio descentralizado dependiente del Ministerio de Agricultura. Este servicio se encontrará afecto al sistema de alta dirección pública. El Servicio será, para todos los efectos legales, el sucesor y continuador legal de la Corporación Nacional Forestal, debiendo cumplir todas las funciones y ejercer todas las atribuciones que las leyes y reglamentos en actual vigencia le hubieren conferido a la CONAF. El Servicio tiene por objeto impulsar la preservación, conservación, protección, rehabilitación y aprovechamiento de los recursos forestales y demás recursos naturales renovables que tengan relación directa, complementaria o incidental con el recurso forestal. El Servicio, tendrá entre otras atribuciones, la de aplicar y fiscalizar el cumplimiento de las normas sobre bosques y plantaciones forestales y el uso del fuego en zonas rurales, prevención y combate de incendios forestales y control de plagas forestales. Le corresponderá también al Servicio elaborar y participar en la ejecución de planes de desarrollo forestal y promover las políticas públicas de manejo de bosques nativos y plantaciones establecidas por propietarios forestales.

Fecha de Ingreso

2011-03-01

Estado de Tramitación

SL 17 / 360 / 15/05/2012 / Oficio rechazo al Ejecutivo / Primer trámite constitucional / Senado

Beneficiarios Directos

La población en su conjunto, que será beneficiada con la preservación, conservación, protección, rehabilitación y aprovechamiento de los recursos forestales y demás recursos naturales renovables del país.

Boletín

7550-06

Descripción

Establece el Sistema Nacional de Emergencia y Protección Civil y crea la Agencia Nacional de Protección Civil.

Objetivo

El proyecto establece la creación de la Agencia Nacional de Protección Civil y señala que la dirección superior de la Agencia corresponderá a un Director Nacional, quien será designado conforme a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública establecidas en la Ley N° 19.882. El proyecto agrega que en cada región del país existirá una dirección regional a cargo de un Director Regional, quien será designado conforme a las normas del Sistema de Alta Dirección

Pública, establecidas en la Ley N° 19.882. El objetivo del proyecto es regular el Sistema Nacional de Emergencia y Protección Civil y establecer formas integrales de abordar las emergencias. Además, el proyecto establece la estructura orgánica de la Agencia Nacional de Protección Civil.

Fecha de Ingreso

2011-03-22

Estado de Tramitación

SL 128ª / 368 / 09 Dic. 2020 / Segundo trámite constitucional / Senado Cuenta del Mensaje 394-368 que retira y hace presente la urgencia Suma.

Beneficiarios Directos

El conjunto de la población, dado que se busca abordar de manera integral la superación de las emergencias que el país presenta periódicamente.

Boletín

8034 -15

Descripción

Crea la Superintendencia de Telecomunicaciones.

Objetivo

El proyecto tiene por objetivo, crear la Superintendencia de Telecomunicaciones, precisando que constituye una institución fiscalizadora en los términos del decreto ley N° 3.551 de 1981, estará afecta al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la ley N° 19.882, y estará sometida al decreto ley N° 1.263, de 1975, sobre Administración Financiera del Estado. Se establecen las funciones, atribuciones y facultades de dicha Superintendencia y los procedimientos de reclamación respectivos.

Fecha de Ingreso

2011-11-10

Estado de Tramitación

SL 47 / 368 / 07/07/2020 / La Sala acuerda remitir el proyecto a la Comisión de Transportes y Telecomunicaciones para un informe complementario del segundo informe / Segundo trámite constitucional / Senado

Beneficiarios Directos

La ciudadanía, en su conjunto, que se verá beneficiada con el accionar de una entidad fiscalizadora con importantes competencias en la regulación de las empresas de telecomunicaciones.

Boletín

7295-07

Descripción

Establece el control de nominaciones, efectuadas a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

Objetivo

La moción parlamentaria pretende entregar más facultades a la Cámara de Diputados, indicando que si bien se percibe que la Alta Dirección Pública ha favorecido el nombramiento más objetivo y profesionalizado de funcionarios de alta relevancia de la Administración del Estado, ello no excluye el hecho de que políticamente la Cámara de Diputados pueda pronunciarse respecto de la calidad de los nominados, haciéndolo de un modo no vinculante respecto de sus aptitudes técnicas y políticas. Ello, señala el proyecto, genera el inicio de una relación con el nominado, que desde el momento de asumir pueda exponer a la Comisión permanente no legislativa (de control) -que corresponde al área en que se desempeñará- sus planteamientos respecto de los lineamientos generales en que dicha posible futura autoridad estima que se debe abordar. Esta relación de fiscalización comienza a abordarse desde antes de asumir el cargo, comenzando a partir de ese momento una “relación de accountability” entre la Cámara y la autoridad. El proyecto propone la siguiente norma: “La autoridad nominada por el sistema de Alta Dirección Pública, una vez en ejercicio, podrá exponer en las Comisiones de la

Cámara de Diputados los lineamientos y objetivos generales que dicha autoridad estima abordar en su cargo”.

Fecha de Ingreso

2010-11-10

Estado de Tramitación

SL 98 / 358 / 10/11/2010 / Cuenta de proyecto . Pasa a Comisión de Constitución, Legislación y Justicia / Primer trámite constitucional / Cámara Diputados

Beneficiarios Directos

La ciudadanía, en su conjunto, al ver fortalecidas las facultades de fiscalización de la Cámara de Diputados.

Boletín

5077-15

Descripción

Crea la autoridad metropolitana de transportes.

Objetivo

El proyecto tiene por finalidad crear la Autoridad Metropolitana de Transportes, en adelante “la AMT”, servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relacionará con el Presidente de la República a través del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. El proyecto establece el objeto y funciones de la AMT, regula facultades de coordinación, atribuciones de gestión de transportes, vinculación de la AMT con las Secretarías Regionales Ministeriales de Transportes y Telecomunicaciones y con otros organismos públicos. El proyecto agrega que un funcionario con el título de Director Ejecutivo, será el Jefe Superior de la AMT y tendrá su representación legal, judicial y extrajudicial. El Director Ejecutivo será un funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República, designado por éste, como jefe superior del servicio, conforme al procedimiento establecido en la ley N° 19.882.

Fecha de Ingreso

2007-06-13

Estado de Tramitación

SL 119 / 356 / 06/01/2009 / Cuenta del Mensaje 1249-356 que retira la urgencia / Primer trámite constitucional / Cámara Diputados.

Beneficiarios Directos

La ciudadanía en su conjunto, especialmente, aquella que utiliza el sistema de transporte público, en la Región Metropolitana.

Boletín

10698-07

Descripción

Modifica la ley N° 19.477, orgánica del Servicio de Registro Civil e Identificación, en materia de nombramiento del Director Nacional de dicho Servicio.

Objetivo

El proyecto establece un procedimiento para la nominación del Jefe del Servicio de Registro Civil e Identificación, con intervención del Presidente de la República y el Senado. Lo anterior, considerando la importancia que reviste actualmente el Servicio de Registro Civil en nuestro país, por lo que la designación de esta autoridad no puede quedar entregado a un procedimiento puramente administrativo, en donde si bien es cierto, deben prevalecer los principios de probidad y transparencia pero carentes del consenso necesario para un cargo de primera línea pública. Se plantea que un servicio que diga relación con elementos socio-jurídicos requiere de autoridades altamente calificadas y que traspase los márgenes propios de la alta dirección pública.

Fecha de Ingreso

2016-05-17

Estado de Tramitación

SL 25 / 364 / 19-05-2016 / Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de Legislación, justicia y reglamento / Primer trámite constitucional / Cámara Diputados.

Beneficiarios Directos

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

Boletín

10710-05

Descripción

Modifica el decreto con fuerza de ley N°7, de 1980, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto de la ley orgánica del Servicio de Impuestos Internos y adecua disposiciones legales que señala, en materia de nombramiento del Director de ese Servicio.

Objetivo

Establece un procedimiento para la nominación del Jefe del Servicio de Impuestos Internos, a través de un proceso que por la relevancia del cargo requiere que intervengan las máximas autoridades de la República como lo son el Presidente y el Senado, instancias que se encuentran investidas del suficiente peso político para la designación de la persona más idónea en el cargo. Lo anterior, considerando la importancia que reviste actualmente el Servicio de Impuestos Internos en nuestro país, por lo que la designación de esta autoridad no puede quedar entregado a un procedimiento puramente administrativo, en donde si bien es cierto, deben prevalecer los principios de probidad y transparencia pero carentes del consenso necesario para un cargo de primera línea pública. Se plantea que un servicio que diga relación con elementos socio-jurídicos requiere de autoridades altamente calificadas y que traspase los márgenes propios de la alta dirección pública.

Fecha de Ingreso

2016-05-18

Estado de Tramitación

SL 26/364 / 31-05-2016 / Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de Legislación, justicia y reglamento / Primer trámite constitucional / Cámara Diputados.

Beneficiarios Directos

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

Boletín

10700-07

Descripción

Modifica la ley N° 18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional, para establecer la obligación de recibir en las comisiones de ambas Cámaras a candidatos a cargos en cuyo nombramiento les corresponda intervenir.

Objetivo

Establecer la obligación de recibir en las comisiones de ambas Cámaras a candidatos a cargos en cuyo nombramiento les corresponda intervenir al Senado o la Cámara de Diputados. Se propone que tanto el Senado y la Cámara de Diputados establecerán en sus respectivos reglamentos las Comisiones que recibirán en una o más audiencias a aquellas personas que han sido propuestas para cargos en que una o ambas Cámaras participan en su proceso de nombramiento. En la audiencia los integrantes de cada Comisión podrán requerir información sobre los antecedentes académicos o profesionales del candidato, sobre su idoneidad para el cargo al que ha sido propuesto y respecto de la existencia de eventuales conflictos de interés que pudieran afectarles.

Fecha de Ingreso

2016-05-18

Estado de Tramitación

SL 62 / 364 / Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de legislación, justicia y reglamento / Segundo trámite constitucional / Senado.

Beneficiarios Directos

La ciudadanía en su conjunto en cuanto el establecer un procedimiento o instancia que permita evaluar la idoneidad de las personas nominadas, las cualidades que lo hacen merecedor al nombramiento, su experiencia laboral y académica, la eventual presencia de conflictos de interés, entre otras materias, contribuirá a garantizar que quienes resulten nombrados tengan las competencias que cada cargo exige.

Boletín

10727-06

Descripción

Establece la Auditoría Interna de Gobierno.

Objetivo

La creación de la Auditoría Interna de Gobierno constituye el fortalecimiento de la institucionalidad existente, a fin de convertirla en una herramienta a disposición de la Administración del Estado, que le permita mejorar su gestión y evitar infracciones a la probidad administrativa.

Fecha de Ingreso

2016-05-30

Estado de Tramitación

SL 28 / 364 / 02/06/2016 / Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Gobierno Interior Nacionalidad Ciudadanía y Regionalización y a la Comisión de Hacienda en lo pertinente / Primer Trámite Constitucional Cámara Diputados.

Beneficiarios Directos

Se indica la Alta Dirección Pública como una de las reformas estructurales del Estado que van en la misma línea de modernización que propone el proyecto, sin establecer alguna norma específica en la que pueda tener injerencia el Servicio Civil o el Consejo de Alta Dirección Pública.

Boletín

10774-07

Descripción

Modifica la ley N° 20.600, que crea los tribunales ambientales, en materia de cesación en el cargo de sus ministros.

Objetivo

A través de una moción de senadores se pretende modificar la ley 20.600, que crea los Tribunales Ambientales. Ante el complejo proceso de nombramiento de sus Ministros, en el que interviene el Consejo de Alta Dirección Pública, la Excma. Corte Suprema, el Presidente de la República y el H. Senado (artículo 2° de la Ley), las referidas reglas de cesación en el cargo han generado que a la fecha, los Ministros titulares abogados del Segundo y Tercer Tribunal Ambiental hayan cesado en sus cargos con fecha 28 de diciembre de 2014 y 1° de octubre de 2015, sin que se haya procedido a proveer los cargos vacantes. Contiene artículo único con tres numerales.

Fecha de Ingreso

2016-06-21

Estado de Tramitación

SL 40 / 364 / 10/08/2016 / Cuenta oficio N° 111-2016 de la Corte Suprema / Primer trámite constitucional / Senado.

Beneficiarios Directos

Los usuarios de los tribunales ambientales cuyas causas podrán ser vistas con mayor celeridad y entendimiento por un tribunal con ministros titulares, mejorando la gestión de los mismos.

Boletín

10803-07

Descripción

Modifica ley N° 20600 que crea los tribunales ambientales, en materia de nombramiento y duración en los cargos de los ministros de éstos tribunales.

Objetivo

A través de una moción de senadores se pretende modificar la ley 20.600, que crea los Tribunales Ambientales, en las materias que indica. Se indica en la moción la participación del Sistema de Alta Dirección Pública en la selección de estos cargos. Contienen un artículo y una norma transitoria. Fecha de ingreso: Martes 19 de julio, 2016

Fecha de Ingreso

2016-07-19

Estado de Tramitación

SL 40 / 364 / 10/08/2016 / Cuenta oficio N° 111-2016 de la Corte Suprema / Primer trámite constitucional / Senado.

Beneficiarios Directos

Los usuarios de los tribunales ambientales cuyas causas podrán ser vistas con mayor celeridad y entendimiento por un tribunal con ministros titulares, mejorando la gestión de los mismos.

Boletín

10848-05

Descripción

Modifica la ley N°19.882, que Regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, para aplicar el sistema de Alta Dirección Pública al SENAME.

Objetivo

Introduce la aplicación del sistema de Alta Dirección Pública en el Servicio Nacional de Menores, promoviendo con ello el mérito, la excelencia profesional y el trabajo serio de las instituciones estatales en torno a establecer políticas y planes en materia de infancia eficaces y productivas. Artículo único.

Fecha de Ingreso

2016-08-08

Estado de Tramitación

SL 40 / 364 / 10/08/2016 / Cuenta oficio N° 111-2016 de la Corte Suprema / Primer trámite constitucional / Senado.

Beneficiarios Directos

Beneficiarios, usuarios y funcionarios del SENAME.

Boletín

10526-06

Descripción

Crea el Consejo Nacional y los Consejos de Pueblos Indígenas.

Objetivo

Crear un Consejo Nacional de los Pueblos Indígenas y los Consejos de Pueblos, para efectos de generar instancias de representación de los intereses, las necesidades y los derechos colectivos de los pueblos indígenas ante los organismos del Estado. Por ello, el Consejo Nacional será una corporación de derecho público, autónomo y representativo de los pueblos indígenas, no sólo

ante los órganos de la Administración del Estado, sino que también frente al Congreso Nacional, el Poder Judicial y los órganos constitucionalmente autónomos. Por su parte, los Consejos de Pueblos Indígenas también serán corporaciones de derecho público, autónomas y representativas de los intereses, necesidades y derechos colectivos de los pueblos indígenas respectivos ante los organismos del Estado.

Fecha de Ingreso

2016-01-14

Estado de Tramitación

SL 93ª / 367 / 13/01/20 / Segundo trámite constitucional / Senado / Cuenta del Mensaje 1330-367 que retira y hace presente la urgencia Suma.

Beneficiarios Directos

La sociedad en general y los integrantes de pueblos originarios.

Boletín

10687-06

Descripción

Crea el Ministerio de Pueblos Indígenas.

Objetivo

Crear el Ministerio de Pueblos Indígenas, una Secretaría de Estado encargada de colaborar con el (la) Presidente (a) de la República, en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover y fortalecer los derechos de los pueblos indígenas, su desarrollo económico, social y cultural, procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria contra los pueblos, comunidades y personas indígenas. La organización del Ministerio, según el proyecto de ley, es la siguiente: a) El Ministro de Pueblos Indígenas. b) El Subsecretario de Pueblos Indígenas. c) Las Secretarías Regionales Ministeriales de Pueblos Indígenas, en todas las regiones del país. En el texto actual ninguno de estos cargos se vincula con las normas ADP. Respecto de otras modificaciones legales del proyecto, su título III dispone que se incorporan enmiendas en la ley Nº 19.253, que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena: Se reemplaza en todos los lugares en que aparecen, las expresiones “la Corporación”, “la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena”, “de la Corporación”, “de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena”, “a la Corporación” y “a la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena” por “el Servicio Nacional”, “el Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas”, “del Servicio”, “del Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas”, “al Servicio Nacional” y “al Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas”, respectivamente. Crea el Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas como un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, sometido a la supervigilancia del Ministerio de Pueblos Indígenas. Podrá usar la sigla SENAPI. Este servicio será el sucesor legal y patrimonial de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, una vez que entre en funcionamiento conforme a lo establecido en esta ley. Las referencias que las leyes, reglamentos y demás normativa vigente hagan a la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, a la CONADI, al Director Nacional u otras autoridades de dicha Corporación, deberán entenderse realizadas al Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas, a su Director Nacional u otras autoridades, al Ministerio de Pueblos Indígenas, a la Subsecretaría de Pueblos Indígenas, a su Ministro o Subsecretario, según corresponda. En virtud de este último artículo, se aplicarían las normas de ADP a los cargos que quedaron afectos con la Ley 20.955 (Jefe Superior del Servicio y los cargos de II nivel jerárquico, incluidos los cargos de directores regionales).

Fecha de Ingreso

2016-05-17

Estado de Tramitación

18/06/2019 / Segundo trámite constitucional / Senado / Boletín de indicaciones.

Beneficiarios Directos

Pueblos Indígenas y comunidad en general.

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2019

N° de ley

21.280

Fecha de Promulgación

2020-10-30

Fecha de entrada en Vigencia

2020-11-09

Materia

SOBRE EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL.

N° de ley

21.233

Fecha de Promulgación

2020-05-20

Fecha de entrada en Vigencia

2020-05-28

Materia

MODIFICA LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA EN MATERIA DE DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DE AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS QUE INDICA.

N° de ley**Fecha de Promulgación****Fecha de entrada en Vigencia****Materia**

Anexo 11 Premios y Reconocimientos