



Balance de Gestión Integral

AÑO 2020

Ministerio de
Hacienda

**Dirección Nacional del
Servicio Civil**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	21
.3. Resultados de la Gestión año 2020	24
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022	40
.5. Anexos	42
.Anexo 1: Identificación de la Institución	43
.Anexo 2: Recursos Humanos	48
.Anexo 3: Recursos Financieros	59
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	65
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	68
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	69
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	69
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	70
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	72
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	73
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	77
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	95
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	96

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

}

Ministerio de Hacienda

Presentación del Ministro

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 2020 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.
3. Reducir el déficit fiscal estructural, estabilizar 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 el año 2020 el impacto de la pandemia fue de proporciones históricas para nuestro país. El PIB de Chile se contrajo casi un 6% respecto al año anterior, alcanzando su punto más bajo durante el segundo trimestre, en el que la actividad cayó más de 14% respecto del mismo trimestre de 2019. En

mayo de 2020, el Imacec mostró una caída histórica de más de 15%. Estas cifras importan, pues golpean directamente a nuestros compatriotas, a través de la pérdida de sus empleos y la caída en los principales ingresos de las familias. Así, cerca de 2 millones de chilenos perdieron sus trabajos producto de la pandemia, además de muchos otros compatriotas que vieron sus ingresos reducidos o sus emprendimientos en riesgo.

La crisis económica producida por la pandemia del Covid-19 ha llevado al Ministerio de Hacienda a cambiar las prioridades de la política fiscal hacia la pandemia, anunciando importantes medidas fiscales para apoyar a las familias y empresas, cuyos ingresos han sido golpeados por la crisis y situándose en una posición de política expansiva. Tras la llegada del virus a Chile en marzo de 2020, el Ministerio de Hacienda anunció la primera parte del Plan Económico de Emergencia, que se complementó posteriormente con más medidas y en lo más reciente con el acuerdo para enfrentar la pandemia sellado con los principales partidos de la oposición, llamado el Plan de Emergencia por la Protección de los Ingresos y la Reactivación Económica y del Empleo. El plan inicial contempló medidas por 17 mil 150 millones de dólares, equivalentes a un 6,9 por ciento del PIB anual, mientras que el acuerdo implica una combinación de gastos e incentivos tributarios por hasta 12 mil millones de dólares en un horizonte de 24 meses.

El Ministerio de Hacienda ha ejercido un rol fundamental en el diseño e implementación de los planes económicos de emergencia para mitigar esta crisis, y a su vez, ha continuado trabajando en el fortalecimiento institucional, la modernización del Estado y del sistema tributario y avanzar sistemática y progresivamente en priorizar la asignación de recursos según las necesidades de la ciudadanía.

Respecto de la modernización del Estado. 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.

Asimismo, durante el año 2020 se promulgó el Decreto Supremo N°11 que crea la Comisión asesora Ministerial para mejorar la Transparencia, Calidad y el Impacto del Gasto Público, que tiene por objetivo asesorar en el diseño e implementación de una agenda de modernización del sistema presupuestario y del gasto público, para mejorar la transparencia, eficiencia, eficacia e impacto en el uso de recursos públicos.

Además, el Ministerio de Hacienda ingresó un Proyecto de Reforma Constitucional que faculta al Banco Central para comprar y vender en el

mercado secundario abierto instrumentos de deuda emitidos por el Fisco, en circunstancias excepcionales. Las circunstancias excepcionales y transitorias descritas en el proyecto, aseguran que su atribución se utilice excepcionalmente y dentro del espíritu de la norma constitucional, evitando que sea empleada para financiar el gasto fiscal. El Consejo determinará mediante acuerdo fundado si se podrán realizar este tipo de transacciones.

En las circunstancias excepcionales por las que atraviesa la economía, es de vital importancia contrarrestar el shock negativo transitorio y entregar herramientas de estímulo fiscal y monetario que permitan dar un impulso a la actividad y el empleo, así como proteger los ingresos de las familias. El Ministerio de Hacienda se ha comprometido a redoblar los esfuerzos para entregar apoyo a todos los agentes que se han visto afectados por el Covid-19: trabajadores, empresas y familias. Las cifras inéditas del Plan Económico de Emergencia y el histórico Plan de Emergencia por la Protección de los Ingresos y la Reactivación Económica y del Empleo son factibles gracias al manejo fiscal prudente y responsable que ha mostrado Chile a lo largo de los últimos años. En el mediano plazo, una de las principales tareas del gobierno será velar por la sostenibilidad de las cuentas fiscales, para lo cual la recuperación económica será fundamental.

Secretaría y Administración General Ministerio de Hacienda

La Secretaría y Administración general del Ministerio de Hacienda ha estado trabajando para elevar la capacidad de largo plazo de la economía, lo que implica promover el fortalecimiento institucional, consolidar las finanzas públicas, profundizar la apertura comercial, promover la competencia, modernizar el Estado y diversificar la economía, entre otras materias.

Con el objetivo de contener la desaceleración de la actividad económica y hacer frente a la crisis sanitaria, En marzo del año 2020, el Gobierno, a través del Ministerio de Hacienda, lanzó un Plan Económico de Emergencia (PEE), cuyos ejes principales son la protección de los empleos e ingresos laborales, la inyección de liquidez para apoyar a las empresas, especialmente a las Pymes y el apoyo a los ingresos de las familias. Para cumplir tales objetivos, el PEE moviliza recursos por más de US\$ 17 mil millones, lo que equivale a 6,9% del PIB de 2020.

Entre las medidas para apoyar el empleo y los hogares se generaron avances en materias contenidas por el Plan de Emergencia por la Protección de los Ingresos y la Reactivación Económica y del Empleo, entre ellas la Ley de Protección del Empleo y la Flexibilización del seguro de cesantía, medida acompañada con un compromiso de inyección al seguro de cesantía que asciende a US\$ 2.000 millones por parte del Estado, a fin de salvaguardar los ingresos de aquellos trabajadores pertenecientes a las actividades económicas más afectadas por la pandemia. Esta medida está regulada por [la Ley de Protección del Empleo y la Flexibilización del seguro de cesantía](#)

la Ley N° 21.227, promulgada el 1 de abril del año 2020. Otra de las medidas contenidas en este Plan son aquellas relacionadas con la liquidez para el sistema productivo, permitiendo a las empresas diferir el pago de impuestos mensuales (PPM e IVA), Rebaja transitoria, por seis meses (hasta septiembre), del Impuesto de Timbres y Estampillas hasta 0%, y el programa de garantías crediticias FOGAPE-COVID para incentivar el otorgamiento de préstamos frescos de capital de trabajo.

Por su parte, la agenda social del Plan Económico de Emergencia Covid-19 se ha centrado en disponer de instrumentos de política social que den respuesta a individuos que presentan una realidad muy heterogénea a través del Ingreso Familiar de Emergencia, Bono de Emergencia Covid-19, Aporte Fiscal Clase Media, Préstamo Estatal Solidario, Bonos Clase Media, y préstamos solidarios a transportistas.

En relación al contexto internacional, Chile volvió a los mercados internacionales en mayo de 2020 con la reapertura de un bono en Euros con vencimiento en 2025, por EUR500 millones, así como la emisión de un bono denominado en dólares y con vencimiento en 2031, por US\$ 1.458 millones. Las tasas obtenidas fueron de 1,165% en el caso de Euros, y de 2,454% para dólares, reafirmando la confianza de los mercados en el país, más aún en el contexto de pandemia

Respecto de materias en modernización tributaria, 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. En materia de recaudación, la Modernización Tributaria aumenta los ingresos fiscales en dos mil 204 millones de dólares anuales en régimen

Dirección de Presupuestos

La Dirección de Presupuestos (Dipres), como institución responsable de la formulación y ejecución del Presupuesto de la Nación, durante el año 2020 dio cumplimiento a las etapas del proceso de formulación presupuestaria correspondiente al Presupuesto 2021, considerando el ingreso del proyecto de ley dentro del plazo legal, hasta el despacho del erario nacional el 28 de noviembre de 2020, con su consecuente promulgación como Ley de la República. Lo anterior, en el contexto de la pandemia provocada por el Covid-19, significó esfuerzos importantes, tanto humanos, como de recursos fiscales, destinados a enfrentar las dificultades derivadas de la emergencia.

En la formulación para el año 2021, se priorizó el cumplimiento de los compromisos del programa de gobierno del presidente Sebastián Piñera, así como aquellos adquiridos durante el año 2020, derivados de las emergencias sanitaria y social, incluyendo el Fondo de Emergencia

Transitorio, mediante el cual se consignaron recursos extraordinarios para atender materias de empleo, inversión en infraestructura, apoyo a pymes, apoyo a sectores específicos como la cultura, el turismo, etc., entre otros. Cabe destacar que la formulación 2021 se realizó en base a una metodología de base cero ajustada, la que, en base a criterios de evaluación, eficiencia y priorización, permitió redirigir gasto hacia el manejo de la pandemia y hacia medidas económicas tendientes a mitigar los efectos económicos de la crisis sanitaria y cimentar el camino de la reactivación.

La ejecución del presupuesto 2020 involucró gastos del Gobierno Central Total por \$54.793.037 millones, en línea con lo proyectado para el año, e ingresos totales por un total de \$40.150.115 millones, lo que implicó un Balance Efectivo de -\$14.642.922 millones, es decir un déficit de 7,3% del PIB. Esto corresponde a un incremento del déficit efectivo de 4,4 puntos porcentuales del PIB con respecto al 2019, ya que en dicho año el déficit alcanzó un 2,9% del PIB. Cabe indicar, que para el año 2020 se ejecutaron \$5.056.404 millones asociados al financiamiento del Plan Económico de Emergencia y otras medidas para enfrentar la pandemia.

Con todo, al cierre del año 2020 el gasto del Gobierno Central Total alcanzó una tasa de variación real anual de 10,4%; siendo mayor a la del año 2019 que fue de un 4,2% y mayor que la tasa de crecimiento del PIB, cercano al -5,8%. La ejecución del Gasto del Gobierno Central Presupuestario al mes de diciembre del 2020 llegó a un 106,5% con respecto a la Ley Aprobada, incluyendo tres ajustes fiscales necesarios para redestinar recursos hacia las áreas prioritarias de la emergencia.

En términos del Balance Estructural, en 2020 se alcanzó un déficit de 2,6% del PIB. El saldo de Deuda Bruta del Gobierno Central (DBGC) totalizó \$65.167.462 millones al cierre del ejercicio 2020, equivalente al 32,5% del PIB.

Por último, también se destaca que durante 2020 finalizaron un total de 17 evaluaciones ex post: 13 evaluaciones en la línea Evaluación de Programas Gubernamentales (EPG), 3 evaluaciones en la línea Evaluación Focalizada de Ámbito (EFA) y una Evaluación de Impacto (EI), todas comprometidas durante procesos previos de formulación del Presupuesto.

Servicio de Impuestos Internos

La situación actual que vive nuestro país ha generado grandes desafíos a nuestras instituciones, lo que nos ha obligado a cambiar la forma de relacionarnos con los ciudadanos, a optimizar el presupuesto y a hacer más eficientes cada uno de los procesos. Como país enfrentamos profundas necesidades y esto hace aún más preponderante el rol del Servicio de Impuestos Internos, para continuar contribuyendo a que el país cuente con los recursos que la ciudadanía requiere.

En este sentido, el Servicio desplegó sus mayores esfuerzos en innovación de procesos, adaptación de sistemas y capacidad técnica, para cumplir en muy breve periodo, con la entrega masiva de beneficios sociales destinados a los sectores más afectados por la pandemia. El Servicio impulsó distintas iniciativas y acciones tendientes no solo a facilitarles a los ciudadanos el acceso a los beneficios en el marco de la ley, sino también apoyando el cumplimiento a sus responsabilidades tributarias.

Junto al anterior desafío, durante el año 2020 se sumó la implementación de la Ley de Modernización Tributaria, que significó grandes esfuerzos para cumplir de forma íntegra con cada una de las medidas, como lo fue la generación de la respectiva Normativa, la implementación de procesos y procedimientos, adaptación de sistemas, capacitaciones internas.

Dentro de las medidas, encontramos la creación de los nuevos Regímenes Tributarios, donde se traspasaron de forma automática, de acuerdo con sus características, 1.800.000 contribuyentes. Otra de las grandes medidas fue la obligatoriedad del uso de la Boleta Electrónica de Venta de Bienes y Servicios, que entró en vigencia en enero de 2021, para los facturadores electrónicos, y en marzo, para los demás contribuyentes. Para facilitar el proceso de adaptación, en septiembre de 2020, el Servicio habilitó un sistema gratuito para la emisión de estos documentos tributarios, además de una App gratuita para dispositivos móviles y una sección especial en sii.cl. Otras medidas que se implementaron fueron el IVA a los Servicios Digitales y la Sobretasa a propietarios de Bienes Raíces cuyos avalúos fiscales, en suma, excedan los \$400 millones de pesos.

Todas estas medidas, sumado a los beneficios a los ciudadanos producto de la emergencia sanitaria, llevó al Servicio a replantear la forma en que nos relacionamos al interior de la organización y también con nuestros contribuyentes, con el fin de asegurar el cumplimiento tributario. Esto ha implicado disponer de diversas medidas que permitan continuar entregando los servicios habituales a los contribuyentes, además de facilitar su cumplimiento con mayores opciones de servicios online.

Estos esfuerzos se han evidenciado en distintos reconocimientos al Servicio, como el primer lugar del Premio Nacional de Satisfacción de Clientes ProCalidad 2020, en la categoría Servicios Públicos; el resultado de satisfacción neta en el Índice Nacional de Satisfacción de Clientes; la obtención del mejor resultado entre los 37 organismos públicos participantes en la primera versión del Índice de Innovación Pública 2020.

Por su parte, para generar conciencia en la ciudadanía respecto de la importancia que tiene hoy más que nunca el pago de impuestos en el desarrollo de nuestro país, el Servicio puso a disposición de la ciudadanía una rendición de cuentas del Gasto Público. Este consiste en un reporte personalizado que detalla el monto pagado de impuestos y cómo se utilizaron dichos recursos, por tipo y área del gasto público.

Para el año 2021, se trabajará fuertemente en el Plan de Gestión de Cumplimiento Tributario (PGCT), que permitirá recaudar \$1,7 billones de pesos. Los focos del PGCT 2021 estarán centrados en apoyar decididamente a los contribuyentes para que cumplan con sus obligaciones tributarias con especial énfasis en los pequeños; entregar nuevas herramientas que contribuyan a mantener actualizada la información que el SII tiene sobre los contribuyentes; orientar y asistir a los emprendedores para incentivar su formalización, y focalizar las acciones de fiscalización en Grandes Contribuyentes, Multinacionales, actualización del catastro de bienes raíces, contribuyentes de comportamiento agresivo y contribuyentes de Alto Patrimonio, además de controlar el uso correcto de las franquicias y exenciones del Impuesto Territorial.

Servicio Nacional de Aduanas

El Servicio Nacional de Aduanas, cumple con fiscalizar y facilitar el comercio exterior, para contribuir a la recaudación fiscal, al desarrollo económico, a la competitividad y la protección del país y las personas, a través de procesos sinérgicos, efectivos y transparentes, sustentados en una gestión estratégica e inteligente de los datos e información.

En el año 2020, se presentó un panorama extremadamente difícil en el ámbito económico, social y sanitario en todo el mundo, que significó una variación negativa del 8,3% en nuestro intercambio comercial respecto del año anterior. Esta disminución representó 11.011 millones de dólares en valor FOB. Asimismo, la recaudación tributaria nacional totalizó un monto de 40.775 millones de dólares, alcanzando un nivel de participación del 81,0% respecto del total de los ingresos percibidos por el Gobierno Central durante el año 2020, y representó un 16,4% del PIB global del país. Estos ingresos por concepto tributario registraron una variación negativa del 17,1%, lo que generó una reducción en los impuestos recaudados a nivel nacional de 8.439 millones de dólares, respecto del año 2019. En relación con la participación exhibida por el Servicio Nacional de Aduanas dentro del total de gravámenes percibidos por el país, fue del orden del 29,2%, es decir, 11.912 millones de dólares (4,8% del PIB), cifra que registró una disminución del 12,2% en comparación al recaudo aduanero del año anterior.

Los resultados anteriores permitieron visualizar espacios para que Aduanas fuera capaz de adecuarse con celeridad a los nuevos desafíos, estableciendo en forma inmediata una serie de acciones concretas para simplificar y

asegurar las operaciones en todos los puertos marítimos, aéreos y terrestres de Chile, que posibilitaron mantener activas la cadena logística y las operaciones de comercio exterior del País, destacándose especialmente las facilidades concedidas para el ingreso preferente de mercancías declaradas como insumos críticos y donaciones efectuadas al Gobierno de Chile por instituciones de beneficencia u organismos gubernamentales extranjeros para enfrentar la emergencia sanitaria. Al respecto, puede indicarse que se importó por concepto de donaciones un monto 20.036 millones de dólares en valor CIF, y por insumos críticos un monto de 2.155 millones de dólares en valores.

En la misma línea, el Servicio dispuso una serie de medidas que facilitaron el comercio exterior lícito, mejorando e integrando los procesos asociados a trámites, reduciendo demoras y trámites innecesarios, logrando durante el año contar con el 81% de los trámites digitalizados del Registro Nacional de Trámites.

Finalmente, cuando el escenario internacional se ha vuelto más adverso e incierto por la pandemia y estado de la economía mundial, el Servicio Nacional de Aduanas no ha cesado en los esfuerzos de combatir el comercio ilícito, con destacados hallazgos en la incautación de drogas, cigarrillos, armas, fuegos de artificio, contrabando y propiedad intelectual, que se traducen en un incremento del 27,7% en las denuncias por contrabando respecto del año anterior. Todos estos esfuerzos deben sumarse a las medidas de reimpulso económico que el Gobierno definió para instalar las bases de un comercio exterior lícito que permita el desarrollo y fomento de la economía, escenario en el que Aduanas tiene un rol fundamental que evidentemente debe cumplir en forma coordinada con otros organismos y entidades, tanto públicas como privadas.

Servicio de Tesorerías

En el periodo 2020, Tesorería General de la República (TGR) consolidó la estrategia de modernización y transformación iniciada a fines de 2018. Un proceso profundo que ha movilizado a toda la institución en su compromiso con un Estado más cercano, eficiente y ágil, para responder a las necesidades de la ciudadanía. El trabajo sobre tres pilares esenciales es el que ha permitido avances sostenidos en este desafío: los usuarios y contribuyentes como el centro de su quehacer, en busca de entregarles una atención de excelencia; lo que a su vez exige contar con equipos de trabajo comprometidos, capacitados e innovadores y, en tercer término, la modernización de sus procesos, para garantizar procesos ágiles y una operación segura y eficiente, que a su vez permita una respuesta más rápida a los contribuyentes.

Esta transformación del servicio permitió que TGR pudiera responder adecuadamente a la implementación del Plan Económico de Emergencia, implementado por el gobierno, a raíz de la pandemia del COVID - 19. Al servicio le correspondió la entrega directa de los beneficios a más de 4 millones 300 mil personas, que recibieron montos directos en sus cuentas bancarias por \$1,6 billón (unos US\$ 2.000 millones), a los que se sumaron 230 mil bonos y préstamos a pequeños y medianos transportistas.

En el ámbito de la recaudación, se registraron 6,1 millones de pagos realizados por los contribuyentes a través del sitio web institucional; en distribución el Servicio concretó el pago de 1.667.365 bonos de clase media; la transferencia de ayuda monetaria a más de 100 mil pequeños y medianos transportistas; y la entrega de 930 mil préstamos blandos a microempresarios y trabajadores independientes.

En el ejercicio 2020, el monto de recaudación total recibida en la Tesorería General de la República fue de 68,51 billones de pesos, lo que representa un aumento de 30% en relación a 2019. A su vez, la recaudación espontánea ascendió a 53,31 billones de pesos, esto significa un aumento de 21% respecto del periodo anterior, lo que confirma el alto nivel de cumplimiento de la ciudadanía con sus compromisos fiscales, ya que representa 78% de la recaudación total.

En relación a la gestión de inversiones, el principal desafío del año 2020 fue realizar procesos eficientes y que aseguraran en todo momento la continuidad operacional, con el fin de garantizar la disponibilidad de los fondos del Tesoro Público. Como nuevas iniciativas en el área de Finanzas Públicas de TGR, se implementó la contabilidad automática para las inversiones de los Otros Activos del Tesoro Público y Fondos Especiales en Moneda Nacional; la optimización en conjunto a la Dirección de Presupuestos (DIPRES) del Programa Caja, cuyo objetivo es optimizar el uso de los recursos públicos, generando una mejor gestión del Aporte Fiscal Libre y, a partir de abril de 2020, se dio inicio a la subasta de dólares por parte de DIPRES a través de la plataforma DATATEC, la que fue materializada en forma exitosa por el área de Finanzas Públicas en coordinación con las distintas contrapartes, generando subastas de dólares por un total de 15.178 millones de dólares.

También como parte de las medidas de la Modernización Tributaria, se inició la recepción de impuestos digitales, con la implementación de una herramienta que permite registrar automáticamente en las arcas fiscales, los pagos efectuados por concepto de "Impuesto Digital" dando así cumplimiento a lo dispuesto por la reforma tributaria vigente. Esta recaudación de impuesto, a beneficio fiscal, es aplicado a empresas digitales o servicios de streaming, prestadas por personas o entidades domiciliadas o residentes en el extranjero.

En el marco de la Operación Renta, hasta entonces uno de los procesos más masivos que lleva a cabo TGR, durante 2020 se efectuaron 2,8 millones de devoluciones a contribuyentes, de los cuales 2,7 millones solicitaron su pago de manera electrónica, lo que equivale a un 96,8% del total. Debido a las medidas gubernamentales que se adoptaron en 2020, hubo dos procesos de devolución de renta extraordinarias (renta anticipada 2020 y 2021), que hicieron que en total se efectuaran 3,6 millones de devoluciones a contribuyentes por este concepto.

Dirección de Compra y Contratación Pública.

La plataforma Mercado Público que administra la Dirección ChileCompra mantuvo plena continuidad operacional el 2020, con un monto total transado de US\$12.365 millones, que representó un 7,8% más que el mismo periodo del 2019 por parte de entidades públicas. El sector salud es el que más creció en términos de montos con un 24% (US\$ 4980 millones) y Obras Públicas con un 22% (US\$1.439 millones). A su vez se emitieron 1.622.611 órdenes de compra, lo que equivale a un 29% menos de las emitidas por los organismos en 2019.

El total de proveedores transando fue de 107 mil proveedores, el 96% de los cuales son Mipymes. A nivel nacional, la participación en montos transados de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) alcanzó más de US\$ 7.295 millones.

También destacan entre las cifras del año 2020, importantes avances en materia de modernización y eficiencia en las compras públicas gracias a la agregación de demanda en compras coordinadas entre algunas instituciones, las que permitieron ahorros por mejores precios que superaron los US\$ 21 millones, equivalentes a un 33% en relación al presupuesto estimado para estas compras.

En cuanto a los Convenios Marco, en el 2020 se instalaron nuevos convenios en aquellos rubros transversales, estandarizados y frecuentes del Estado, asegurando la obtención de precios de mercado e incluso ahorros para el Estado. Se generaron mayores niveles de competencia y apertura del mercado, disminuyendo los plazos (de 6 años a 2 años, e incluso a 1 año en algunos casos) y estandarizando productos, en búsqueda de la eficiencia y economías de escala. Se implementaron así los convenios de computadores, combustibles, mobiliario, artículos de escritorio y servicios para la emergencia, con ahorros en los precios obtenidos de entre 7% y 33,5% según los rubros.

Asimismo, se abrió el mercado para los rubros que no cuentan con las características mencionadas anteriormente, pasando a poder ser vendidos en forma abierta y competitiva por proveedores de todo el país, especialmente micro y pequeños, a través del nuevo canal de Compra Ágil,

que permite un acceso abierto, transparente y competitivo, especialmente para las empresas de menor tamaño,; así como por la nueva modalidad de Bases Tipo de Licitación que entrega un formato estándar aprobado por la Contraloría General de la República. Estas nuevas modalidades con mayor competencia y flexibilidad se están aplicando para los rubros de neumáticos, producción de eventos, combustibles, perfiles de desarrollo, courier, avisaje y libros, entre otros.

En el año 2020, se transaron US\$ 82 millones en Compra Ágil en www.mercadopublico.cl a través de la emisión de 114.013 órdenes de compra. El 81% de los montos transados fueron a Mipymes en una amplia variedad de productos y servicios, la que ha ido aumentando a medida que los organismos utilizan esta herramienta que permite un amplio acceso a los proveedores, transparencia y menor burocracia.

En materia de transparencia, se facilitó la apertura de datos en las compras públicas través de la implementación de todos los procesos de compra disponibles en www.mercadopublico.cl en el Estándar Abierto de Contratación, también conocido como Open Contracting Data Standard (OCDS). Esto fue reconocido por el World Commerce & Contracting Association (WCCA) y Open Contracting Partnership (OCP), organismos destacados a nivel multilateral en materia de compras y datos abiertos, que recalcaron que la Dirección ChileCompra está en el grupo de países que han alcanzado los mayores avances en la construcción de un mercado público más abierto y accesible.

Finalmente, se ha trabajado en la próxima presentación del proyecto que moderniza la Ley N°19.886 de Compras Públicas, donde como Ministerio de Hacienda convocamos a la ciudadanía a través de una Consulta Pública participativa para que entregue su visión sobre el anteproyecto de ley, el que busca instalar más competencia y más transparencia en las compras públicas para que cada peso a través de las compras públicas se gaste de la mejor forma en bienes y servicios para la ciudadanía, buscando el mejor uso posible de estos recursos fiscales.

Dirección Nacional del Servicio Civil

Ante la crisis sanitaria, el Servicio Civil readecuó las líneas de trabajo en todas sus áreas y digitalizó todos sus procesos, dando cumplimiento al instructivo presidencial de transformación digital del Estado. El Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) priorizó los concursos para proveer cargos críticos, especialmente en Salud, y adaptó su funcionamiento a través de reuniones telemáticas, para las sesiones del Consejo ADP, los comités de selección, la evaluación de candidatos/as por parte de empresas consultoras y la realización de entrevistas.

El año 2020, ADP terminó con 368 concursos finalizados y recibió 48.716 postulaciones. La duración de los concursos para cargos adscritos fue, en promedio, de 69 días corridos (en 2007 fue de 110 días), mientras que, en materia de costos, se registró una disminución del 20,1% con respecto a 2019, por un menor uso del servicio de búsqueda de candidatos y la rebaja de los costos promedio de las empresas consultoras.

En el ámbito educacional, se nombraron 261 directores/as de establecimientos educacionales, sumando un total de 2.075 directores/as con nombramiento vigente. De esta forma, siete de cada diez estudiantes de educación municipal cuenta con un director/a seleccionado con apoyo de la ADP. También se registraron 13 nombramientos de jefes/as DAEM de comunas de más de 1.200 estudiantes matriculados y 1 de menos de 1.200. En el marco de la Ley N°21.040, de 2017, que creó el Nuevo Sistema Nacional de Educación Pública, en 2020 se llevaron a cabo los nombramientos de los directores/as ejecutivos de los SLEP Gabriela Mistral, Valparaíso, Atacama, Andalién Sur y Chinchorro, haciendo posible que el 100% de los 11 SLEP creados en una primera etapa cuenten con un director/a nombrado por concurso ADP.

Como parte de su rol rector en materias de gestión y desarrollo de personas, el 2020 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 81%. Las normas con mayor nivel de acatamiento fueron Concursabilidad y Carrera Funcionaria (100%) y Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral (98%).

Respecto a la concursabilidad en el Estado, durante 2020 el portal www.empleospublicos.cl difundió 4.124 convocatorias, cifra que representa una disminución del 35% respecto de 2019, por efecto de la pandemia y la Circular 15 del Ministerio de Hacienda. Asimismo, un total de 2.493 estudiantes fueron seleccionados por el Programa Prácticas Chile, para efectuar su práctica en el Estado.

En materia de capacitación y formación en el Estado, la plataforma Campus SC, capacitó a 6.493 funcionarios/as de 60 servicios públicos. Además, se llevó a cabo la segunda versión de la Red de Mujeres Líderes en el Estado, fortaleciendo el desarrollo profesional de 50 funcionarias de 25 servicios públicos, quienes fueron guiadas por 42 mentoras, y se realizaron dos versiones del programa de mentoring inverso Líderes Digitales, congregando a 174 funcionarios públicos de 52 servicios.

En cuanto a las acciones de reconocimiento la iniciativa Yo Sirvo a Mi País se focalizó en enfrentar la pandemia. De este modo, el Servicio Civil junto al Ministerio de Salud implementaron el portal Yo Sirvo a Mi País en la Emergencia Covid-19, para reclutar a personal sanitario, cerrando con 14 mil profesionales y técnicos inscritos, de los cuales 4 mil fueron contratados en distintos servicios de salud del país.

Como parte del trabajo surgido de la Agenda de Modernización del Estado, el año 2020 el Servicio Civil realizó un trabajo de coordinación con distintos actores del mundo público para impulsar, a través de coloquios, la reflexión sobre el futuro del empleo público y el perfeccionamiento del SADP. Asimismo, el Servicio Civil (DNSC) y el Consejo ADP modificaron las remuneraciones del Presidente de la República, Ministros de Estado, Diputados, Senadores y otras altas autoridades, encomendando al Consejo de Alta Dirección Pública la rebaja transitoria de las remuneraciones por una única vez, en cumplimiento de la Ley N°21.233.

Unidad de Análisis Financiero

En 2020, la pandemia de la COVID-19 fue vista por las organizaciones delictivas como una oportunidad para hacer crecer su negocio a través de fraudes, estafas, falsificación de productos médicos o aprovechamiento de las medidas de estímulo implementadas por los gobiernos.

En este escenario, los esfuerzos globales para prevenir y combatir el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo y el de la proliferación de armas de destrucción masiva, tienen por objetivo lograr condenas que priven de libertad a los delincuentes y, además, golpeen duramente sus finanzas y su capacidad para reiniciar actividades ilícitas, a través de terceros.

La clave para aumentar el número de activos incautados es llevar adelante más y mejores investigaciones financiero-patrimoniales en delitos complejos tales como el narcotráfico, el contrabando y la corrupción.

En este contexto, el trabajo que realizan 16 entidades públicas lideradas por la Unidad de Análisis Financiero (UAF), en el marco de la Estrategia Nacional para Prevenir y Combatir el Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo (LA/FT), es y ha sido fundamental no solo para fortalecer la cooperación y el intercambio de información interinstitucional, sino también para sancionar y dismantelar económicamente a los criminales.

La implementación de diversas medidas contra el LA/FT, así como las capacitaciones y la coordinación interinstitucional, han generado un círculo virtuoso en el cual los sectores público y privado son cada vez más activos para prevenir, detectar y perseguir ambos delitos y, con ello, fortalecer el Sistema Nacional Antilavado de Activos y contra el Financiamiento del Terrorismo (ALA/CFT), que coordina la UAF. La efectividad de estas medidas se refleja en que, entre los años 2007 y 2019, los Tribunales de Justicia chilenos han dictado 167 sentencias definitivas condenatorias por el delito de lavado de activos, las que involucran a 368 personas condenadas (260 hombres y 108 mujeres).

Hasta el año 2014, el principal delito base de dichas sentencias era el tráfico de drogas, al representar más del 80% del total. Sin embargo, entre el 2014 y 2019, el narcotráfico redujo su participación hasta situarse en un 40,9%. En igual lapso, las sentencias por delitos precedentes relacionados con la corrupción, esto es, cohecho, fraude al fisco, malversación de caudales públicos y negociación incompatible, aumentaron hasta alcanzar un 46,9%.

Solo una comprensión integral de los riesgos de LA/FT permite establecer las estrategias y prioridades nacionales para combatir ambos ilícitos. De acuerdo con la Evaluación Nacional de Riesgos de LA/FT, elaborada por la UAF, los riesgos de lavado que tiene el país se relacionan, principalmente, con el narcotráfico, la corrupción, la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes.

Estos, y otros delitos base de lavado de activos, generan una vasta cantidad de ganancias todos los años. Según estimaciones de Naciones Unidas, el blanqueo de dinero equivale al 2,7% del Producto Interno Bruto mundial.

El objetivo de toda organización delictiva es ocultar el origen, identidad y destino del dinero o bienes obtenidos ilegalmente. Por eso es imprescindible contar con buenas prácticas de investigación financiera, que permitan identificar y localizar patrimonios ilegítimos que después se puedan incautar y, ojalá, restituir a sus verdaderos dueños y al Estado.

Mientras tanto, el Gobierno, a través de la UAF, seguirá promoviendo la implementación de sistemas preventivos antilavado y anticorrupción en el sector público, e impulsando la Agenda de Modernización del Estado, entre cuyos desafíos están avanzar hacia un Estado más moderno. Íntegro, transparente y que esté siempre al servicio de las personas.

Superintendencia de Casinos de Juego

El 27 de enero de 2020, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género otorgó a la Superintendencia el “Sello Iguala-Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal”, convirtiéndose en el primer servicio público en obtener dicho reconocimiento, el cual se encuentra vigente, ya que durante el año la Superintendencia se recertificó en la norma NCH 3262-2012 de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

El 27 de julio de 2020, la Superintendencia inició el proceso de otorgamiento de permisos de operación para doce casinos en Chile, que corresponden a los cupos que quedarán disponibles entre el 29 de julio de 2023 y el 14 de mayo de 2024. Este proceso se encuentra suspendido desde el año pasado, entre otras razones, debido a las condiciones sanitarias desfavorables, y a la operación reducida de los casinos de juego, por lo que se busca asegurar una adecuada e informada preparación por parte de los

postulantes y renovantes de sus proyectos en sus respectivas ofertas técnicas y económicas.

El 12 de noviembre de 2020 la Superintendencia publicó la Circular N° 116 que imparte instrucciones de carácter general a las Sociedades Operadoras acerca del funcionamiento y operación del bingo electrónico, del uso de las salas del juego de bingo y el bingo electrónico interconectado, que se explota en casinos de juego autorizados de la Ley N° 19.995.

El 12 de noviembre de 2020 la Superintendencia emitió el Oficio Circular N° 40, a través del cual se informó la aprobación y vigencia del “Protocolo de Manejo y Prevención ante COVID-19 en casinos y establecimientos de juego y entretenimiento”, por parte del Ministerio de Salud, instruyendo la reapertura voluntaria de los casinos de juego que se ubiquen en las comunas ubicadas en los Pasos 3 y 4, del Plan Paso a Paso, Nos cuidamos”, y recordando que es obligatoria para los recintos emplazados en el paso 5.

El 28 de noviembre de 2020 la Superintendente fue invitada a participar en la campaña denominada #Poderosas, a cargo del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Servicio Civil, la cual busca incrementar la participación de las mujeres en cargos de liderazgo en el Estado y aumentar la postulación de mujeres al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP).

El 16 de diciembre de 2020, la Superintendencia amplió el alcance de la norma ISO 9001:2015, certificando el proceso de ejecución de la fiscalización de casinos de juego, junto con la puesta en marcha de la nueva plataforma tecnológica FISA para apoyar la ejecución del proceso.

Esta Superintendencia fue la primera institución pública en realizar una transferencia de documentos electrónicos al Archivo Nacional, usando la nueva plataforma de transferencia desarrollada por esa institución. Este fue el resultado de un proyecto piloto liderado por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio y que contó con la colaboración de la Secretaría de Modernización del Ministerio de Hacienda.

Durante el año 2020, la Superintendencia realizó tres estudios asociados a los procesos esenciales que se desarrollan en la institución, los que entregaron lineamientos para mejorar los mismos, así como sustentar propuestas de cambio regulatorio. Los estudios abordaron las siguientes temáticas: Tendencias en las homologaciones de implementos y material de juego; Mecanismos para integrar aspectos de Supervisión Basada en Riesgo en el proceso en el proceso de fiscalización; y Circunstancias modificatorias de responsabilidad en procedimientos administrativos sancionatorios con el objeto de incluir criterios de proporcionalidad.

Respecto a los productos estratégicos que brinda la Superintendencia, es posible señalar que entre el año 2014 y 2020, la Superintendencia ha

reducido continuamente los tiempos de tramitación de los procesos sancionatorios (de 90 días a 75 días), respuesta a consultas (de 30 a 18 días), reclamos (de 90 a 75 días) y autorizaciones de cambios societarios (de 80 a 30 días).

Consejo de Defensa del Estado.

Durante el año 2020 el Consejo de Defensa del Estado (CDE) procuró mantener los más altos estándares de eficacia en la defensa judicial de los intereses patrimoniales y no patrimoniales del Estado.

El año 2020 el número de ingresos de nuevos litigios contra el Estado presentó una disminución del 16%, pasando de 5.831 a 4.925 ingresos. Por otra parte, los ingresos judiciales no contenciosos presentaron un leve aumento del 2%, pasando de 1.893 a 1.922 y respecto de las gestiones extrajudiciales hubo una disminución del 2%, pasando de 14.018 a 13.757 asuntos.

En el contexto de los resultados alcanzados en litigio contra el Estado, en materia de indemnización de perjuicios, reclamos de monto de indemnización, entre otras materias, se logró evitar un 84,7% de pagos demandados al Estado, lo que equivale a US\$559 millones, considerando que la cuantía total demandada ascendió a US\$659 millones. En este contexto, el desempeño del CDE ante los tribunales permitió un importante ahorro de recursos públicos para ser destinados a fines comprometidos en beneficio de toda la comunidad.

Respecto los hitos más relevantes del año 2020 cabe señalar:

- El CDE asumió la defensa de autoridades y organismos en numerosas acciones constitucionales, principalmente, recursos de protección, deducidas ante diversas Cortes de Apelaciones del país por todo tipo de recurrentes en el contexto de las movilizaciones sociales y, luego, de la pandemia por Covid 19. Concluido el primer trimestre del año, con la llegada de la pandemia, se reactivó la presentación de acciones constitucionales y, en marzo, el Consejo dio curso a su coordinación judicial. Esta coordinación de sus defensas logró un 98% de efectividad.
- Durante 2020 se desarrolló un arduo trabajo para asegurar la reparación de daños provocados al medioambiente y proteger el patrimonio natural, histórico y cultural del país. En la definición de las estrategias judiciales contó con la asesoría de la Unidad especializada de Medio Ambiente y la participación de las Procuradurías Fiscales en aquellas regiones donde se ocasionaron los daños.

Respecto de la Mediación por daños en salud, las restricciones sanitarias adoptadas para el control de la pandemia provocaron la suspensión de esta función por cuatro meses, lo que impactó significativamente en la continuidad de la labor de mediación que desarrolla el Consejo por daños ocurridos en establecimientos públicos de salud. Hacia mediados de año, la Unidad de Mediación puso en marcha un plan de reactivación de un volumen de alrededor de 800 audiencias en todo el país, innovando en el uso de mecanismos telemáticos, cuya efectividad permitió asegurar la continuidad del servicio.

Comisión para el Mercado Financiero. Avances de la Gestión 2020

La Comisión para el Mercado Financiero consolida de sus predecesores casi 100 años de historia. Siempre con la misión de velar por el correcto funcionamiento, desarrollo y estabilidad del mercado financiero, facilitando la participación de los agentes de mercado y promoviendo el cuidado de la fe pública. A lo que se suma la visión de ser una institución técnica, confiable y de excelencia, con una mirada integral del sistema financiero y un actuar transparente frente a la sociedad.

Cumplir con esta tarea es un gran desafío, especialmente en los tiempos presentes, donde a la incertidumbre de la pandemia se suman sus efectos económicos, el descontento social y los desafíos de un nuevo proceso constituyente. En este ambiente es difícil percibir la labor rigurosa y silente del supervisor y regulador financiero, y sus importantes contribuciones al bienestar social.

La CMF supervisa más del 70% de los activos del sistema financiero. Al objeto de ejercer su labor, apoya su trabajo y estructura organizacional en tres pilares. Estos son el pilar prudencial, el pilar de conducta y el pilar de desarrollo del mercado financiero. El primero de ellos tiene como foco la solvencia, liquidez y gestión de riesgos de las instituciones financieras supervisadas, a objeto de resguardar su viabilidad y resiliencia. Lo que se busca es evitar que sus decisiones afecten a los clientes financieros, sean estos depositantes, tenedores de pólizas de seguros, comercios afiliados al sistema de pagos, entre otros. El pilar de conducta, por su parte, busca proteger a los inversionistas y usuarios que participan del mercado financiero, a través de promover la transparencia y un trato justo por parte de las instituciones financieras. El pilar de desarrollo responde a la necesidad de crear condiciones que faciliten la innovación y el acceso de los usuarios a productos financieros idóneos. Ello, como vía para alcanzar una mayor inclusión financiera.

La Comisión se estructura bajo un modelo de twin peaks (o cumbres gemelas), el cual permite alinear la estructura institucional con el mandato legal otorgado a la Comisión. Este modelo recoge las recomendaciones que nos hizo el Fondo Monetario Internacional (FMI) durante la asesoría

prestada el 2018, además de la experiencia comparada con otros reguladores financieros a nivel global.

La agenda durante el 2020-21 estuvo marcada por iniciativas para hacer frente a los efectos de la pandemia tanto en el ámbito prudencial como de conducta y por la dictación e implementación de la normativa de Basilea III para la banca, especialmente el denominado Pilar 2, que busca asegurar que bancos mantengan capital en un nivel consistente con su nivel de riesgos y modelo de negocios. Se suman la modernización de los sistemas de pagos de bajo valor, la propuesta normativa que incluye nuevos requerimientos de información relativa a aspectos económicos medioambientales y sociales denominados ESG, avanzar en el Plan Institucional para hacer frente al cambio climático y continuar con la propuesta que permitirá cerrar brechas en materia de resolución bancaria y supervisión de conglomerados financieros.

Rodrigo Cerda Norambuena

2. Resumen Ejecutivo Servicio

Resumen Ejecutivo Servicio Civil 2020

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, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, y las respectivas áreas de apoyo. El presupuesto para el año 2020 ascendió a M\$11.908.334, con una dotación autorizada de 156 personas, y una composición, para ese año, de 64,1% mujeres y 35,9% hombres.

Ante la crisis sanitaria, el Servicio Civil readecuó las líneas de trabajo en todas sus áreas y digitalizó gran parte de sus procesos, dando cumplimiento al instructivo presidencial de transformación digital del Estado. El Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) priorizó los concursos para proveer cargos críticos, especialmente en Salud, y adaptó su funcionamiento a través de reuniones telemáticas, para las sesiones del Consejo ADP, los comités de selección, la evaluación de candidatos/as por parte de empresas consultoras y la realización de entrevistas.

El año 2020, ADP terminó con 368 concursos finalizados y recibió 48.716 postulaciones. La duración de los concursos para cargos adscritos fue, en promedio, de 69 días corridos (en 2007 fue de 110 días), mientras que en materia de costos, se registró una disminución del 20,1% con respecto a 2019, por un menor uso del servicio de búsqueda de candidatos y la rebaja de los costos promedio de las empresas consultoras.

En cuanto a los egresos 2020, 131 altos directivos dejaron sus cargos, 52 (39,6%) por egreso voluntario, 59 (38,1%) por egreso no voluntario, 19 (14,5%) por no renovación y 10 (7,6%) por término del tercer y último período de nombramiento contemplado por la ley.

En el ámbito educacional, se nombraron 261 directores/as de establecimientos educacionales, sumando un total de 2.075 directores/as con nombramiento vigente. De esta forma, siete de cada diez estudiantes de educación municipal cuenta con un director/a seleccionado con apoyo de la ADP. También se registraron 13 nombramientos de jefes/as DAEM de

comunas de más de 1.200 estudiantes matriculados y 1 de menos de 1.200. En el marco de la Ley N°21.040, de 2017, que creó el Nuevo Sistema Nacional de Educación Pública, en 2020 se llevaron a cabo los nombramientos de los directores/as ejecutivos de los SLEP Gabriela Mistral, Valparaíso, Atacama, Andalién Sur y Chinchorro, haciendo posible que el 100% de los 11 SLEP creados en una primera etapa cuenten con un director/a nombrado por concurso ADP.

Como parte de su rol rector en materias de gestión y desarrollo de personas, el 2020 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 81%. Las normas con mayor nivel de acatamiento fueron Concursabilidad y Carrera Funcionaria (100%) y Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral (98%).

Respecto a la concursabilidad en el Estado, durante 2020 el portal www.empleospublicos.cl difundió 4.124 convocatorias, cifra que representa una disminución del 35% respecto de 2019, principalmente por efectos de la pandemia. Asimismo, un total de 2.493 estudiantes fueron seleccionados por el Programa Prácticas Chile, para efectuar su práctica en el Estado.

En materia de capacitación y formación en el Estado, la plataforma Campus SC, capacitó a 6.493 funcionarios/as de 60 servicios públicos. Además, se llevó a cabo la segunda versión de la Red de Mujeres Líderes en el Estado, fortaleciendo el desarrollo profesional de 50 funcionarias de 25 servicios públicos, quienes fueron guiadas por 42 mentoras, y se realizaron dos versiones del programa de mentoring inverso Líderes Digitales, congregando a 174 funcionarios públicos de 52 servicios.

En cuanto a las acciones de reconocimiento, se otorgó el Premio Anual por Excelencia Institucional al Instituto Nacional de Propiedad Industrial, al Servicio de Cooperación Técnica y al Servicio Nacional del Consumidor, totalizando 825 funcionarios beneficiados con mejoras en sus remuneraciones. A su vez, el Concurso Funciona! recibió 147 postulaciones, con una participación de 557 funcionarios de 58 instituciones, tanto de servicios públicos como de municipios. Debido a la crisis sanitaria este premio se modificó en 2020, reemplazando la pasantía en el extranjero para los equipos ganadores, por capacitaciones online en temáticas de innovación. Simultáneamente, la iniciativa Yo Sirvo a Mi País se focalizó en enfrentar la pandemia. De este modo, el Servicio Civil junto al Ministerio de Salud implementaron el portal Yo Sirvo a Mi País en la Emergencia Covid-19, para reclutar a personal sanitario, cerrando con 14 mil profesionales y técnicos inscritos, de los cuales 4 mil fueron contratados en distintos servicios de salud del país.

Como parte del trabajo surgido de la Agenda de Modernización del Estado, el año 2020 el Servicio Civil realizó un trabajo de coordinación con distintos actores del mundo público para impulsar, a través de coloquios, la reflexión

sobre el futuro del empleo público y el perfeccionamiento del SADP. Asimismo, el Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública realizaron la modificación transitoria de las remuneraciones del Presidente de la República, Ministros de Estado, Diputados, Senadores y otras altas autoridades, de acuerdo al mandato encomendado a estos entes en cumplimiento de la Ley N°21.233.

Finalmente, entre los principales desafíos futuros se contempla consolidar el mérito en la expansión y eficacia del SADP; hacer más eficientes los procesos y optimizar el uso de los recursos al enfrentar una mayor demanda de concursabilidad y los ajustes presupuestarios; fortalecer el sistema de selección de directores/as de establecimientos educacionales; 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; simplificar y mejorar el acompañamiento a los servicios públicos para 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, y ampliar la Red de Mujeres Líderes.

3. Resultados de la Gestión año 2020

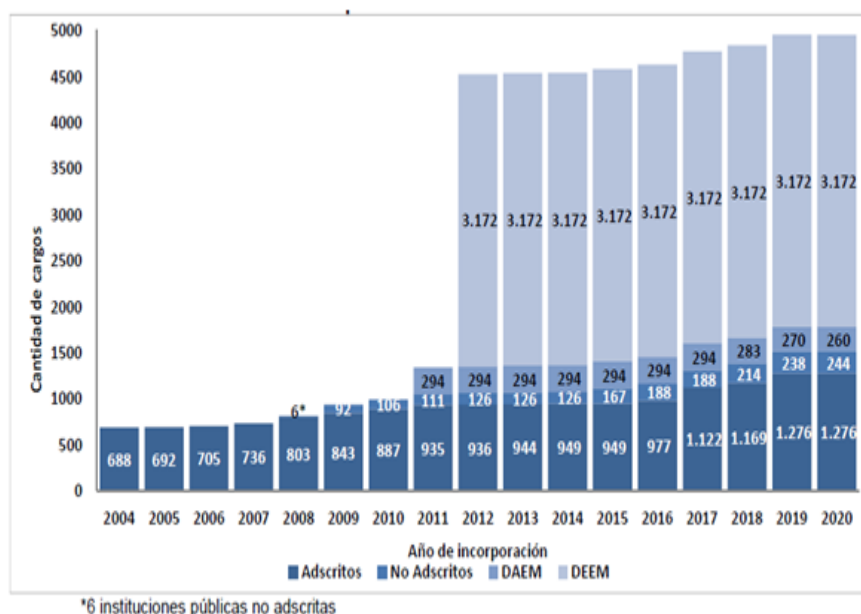
3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio

Sistema de Alta Dirección Pública (SADP)

Al 31 de diciembre de 2020, forman parte del SADP un total de 150 servicios y 1.276 cargos, 143 de primer nivel jerárquico y 1.133 de segundo. Al universo anterior deben sumarse 244 cargos no adscritos, 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 (Los cargos no adscritos incluyen, entre otros, los siguientes: Directores/as de CODELCO y ENAP; Jueces/as Tribunales Ambientales y Tributarios y Aduaneros; Consejo Nacional de Educación; Paneles de Expertos/as de Transportes y Telecomunicaciones y de Concesiones de Obras Públicas, Comité de Auditoría Parlamentaria y Jefes/as de Departamento de Educación Municipal de municipios con 1.200 o más alumnos/as matriculados). 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/as de establecimientos educacionales municipalizados -DEEM- y 260 cargos de jefes/as de departamento de educación municipal -DAEM-, de los cuales 176 corresponden a comunas con 1.200 o más alumnos/as matriculados y 84 a comunas con menos de 1.200 alumnos/as matriculados.

En consecuencia, al concluir 2020, el SADP participa -en distintas modalidades- de la selección da un total de 4.952 cargos en 481 instituciones públicas.

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



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

La variación en los cargos e instituciones que forman parte del SADP respecto a las registradas en 2019, se produce por la reestructuración de la institucionalidad asociada a la investigación, ciencia y tecnología que elimina la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica y crea la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, ANID, el aumento de cargos del Consejo Nacional de Televisión y el Instituto Nacional de Derechos Humanos, la eliminación de algunos cargos de los Tribunales Tributarios y Aduaneros y la reducción de cargo de Jefes/as DAEM debido a que se han ido traspasando a los nuevos Servicios Locales de Educación.

Durante el período, finalizaron 368 procesos de selección, de los cuales 254 -equivalentes a un 69% del total- terminaron en nombramiento al 31 de diciembre del 2020, mientras que 60 de ellos -un 16,3% del total de procesos- fueron declarados desiertos. De estos últimos, 20 obtuvieron dicha declaración de parte del Consejo o Comité y 40 de la autoridad llamada a efectuar el nombramiento.

La tasa de concursos declarados desiertos por el Consejo o Comité ha continuado la tendencia a la baja que presenta consistentemente desde 2016, reduciéndose de 7,3% en 2019 a 6,3% en 2020, muy por debajo del peak de 27,4% alcanzado en 2009

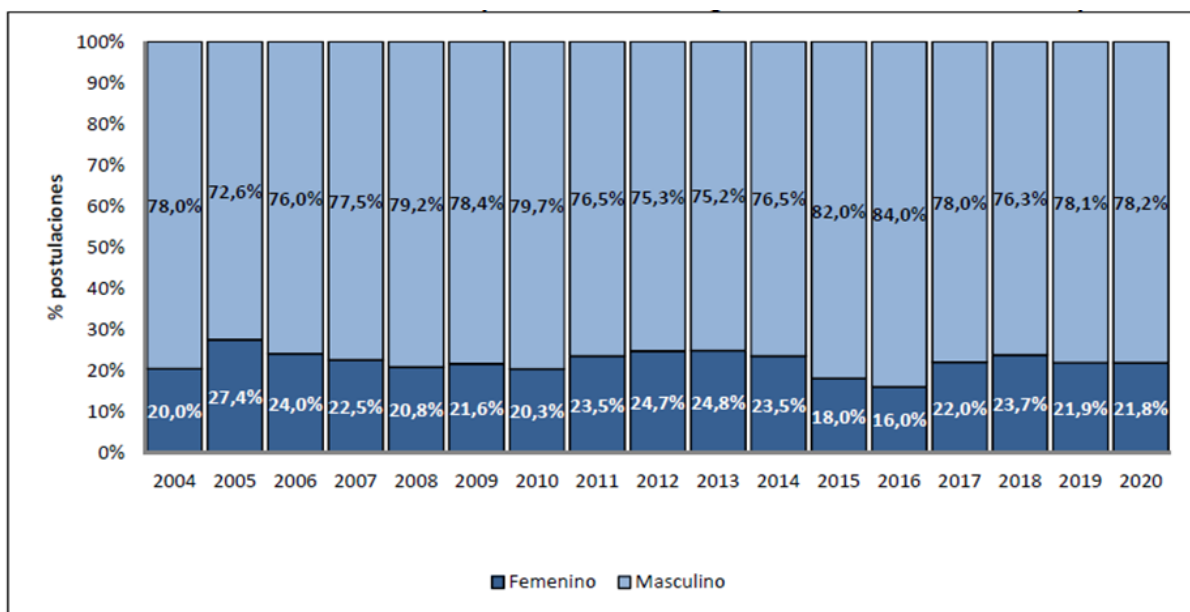
Tabla 1: distribución de estado de concursos cerrados en 2020.

Adscrito	Nivel	Estado del concurso a diciembre de 2020	N° de concursos	Porcentaje
Sí	Primer	Nombrados	29	74,4%
		Desiertos por la autoridad	2	5,1%
		Nómina	7	17,9%
		Desierto por el Consejo de Alta Dirección Pública	1	2,6%
		Total primer nivel adscrito	39	100%
	Segundo	Nombrados	189	71,6%
		Desiertos por la autoridad	36	13,6%
		Nómina	24	9,1%
		Desierto por Consejo/Comité	15	5,7%
Total segundo nivel adscrito	264	100%		
Total adscrito			303	100%
NO	Primer	Nombrados	15	45,5%
		Desiertos por la autoridad	-	-
		Nómina	16	48,5%
		Desierto por el Consejo de Alta Dirección Pública	2	6,1%
		Total primer nivel no adscrito	33	100%
	Segundo	Nombrados	21	65,6%
		Desiertos por la autoridad	2	6,3%
		Nómina	7	21,9%
		Desierto por Consejo/Comité	2	6,3%
Total segundo nivel no adscrito	32	100%		
Total no adscrito			65	100%
Total Concursos			368	100%

Fuente: Servicio Civil

En 2020 un total de 10.924 personas postuló a cargos del SADP. Se recibieron 48.716 postulaciones y de dicho total, para cargos de primer nivel jerárquico, el 77,5% fue realizada por hombres y el 22,5% por mujeres. En el segundo nivel, las postulaciones de hombres constituyeron el 78,2% y las de mujeres un 21,8%. Además, en 2020 postularon 4.350 nuevos candidatos, de los cuales 1.576 fueron mujeres y 2.774 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 2.

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 2020, relacionadas con la participación de las mujeres en el SADP son que del total de nombramientos realizados para el primer nivel jerárquico un 62% de los cargos fue ocupado por hombres y el 38% por mujeres. En el segundo nivel un 76% fue ocupado por hombres y un 24% por mujeres. Así mismo es importante destacar que el 57% de las nóminas entregadas a la autoridad correspondiente, tienen al menos una mujer y que si se consideran solamente las nóminas integradas por al menos una mujer, el porcentaje de nombramientos aumenta a 67% y 44% en cargos de primer y segundo nivel, respectivamente.

Cabe destacar que el acceso de mujeres a cargos directivos del sector público ha sido uno de los factores tradicionalmente destacados al analizar los beneficios derivados de la creación del SADP, considerando que el 38% de mujeres que ejercen cargos directivos provistos por el Sistema es muy superior al 15% que se registra en cargos análogos del sector privado.

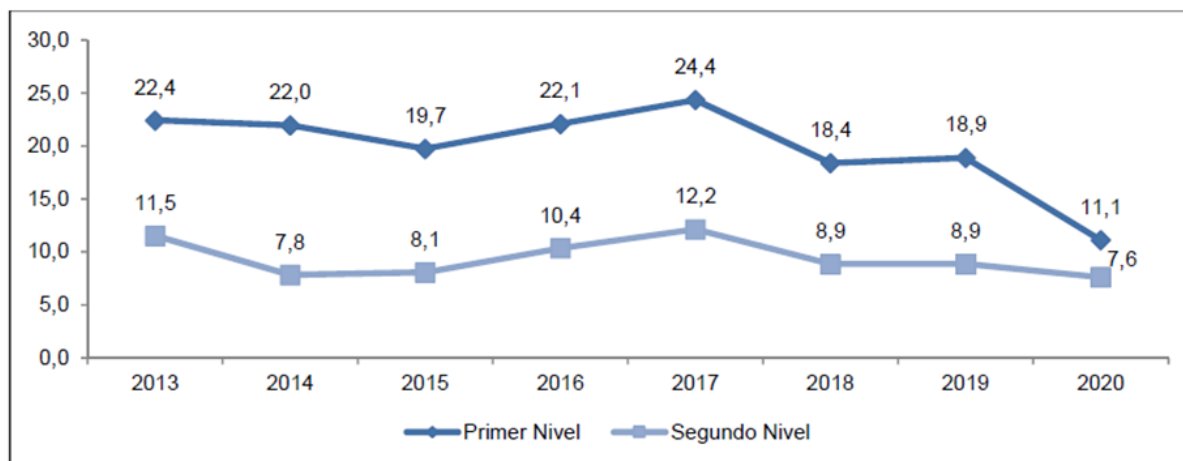
Referente a los costos de la concursabilidad del SADP, se puede señalar que el 2020 concluyeron 318 concursos, con un costo promedio de MM\$ 12,7 en los concursos para proveer cargos adscritos de primer nivel jerárquico y en segundo nivel, con un costo promedio de MM\$7,8. Respecto a los cargos no adscritos, en primer nivel el costo promedio fue de MM\$9,0 y en segundo nivel, de MM\$6,7 En consecuencia, el costo promedio del total de concursos concluidos en 2020 ascendió a MM\$8,3.

Tabla 2: costos promedios de concursos concluidos en 2020 en MM\$.

Nivel	Adscritos	No Adscritos	Costo Promedio 2020
Primero	12,7	9,0	11,1
Segundo	7,8	6,7	7,6
Costo Promedio 2020	8,3	7,8	8,3

Fuente: Servicio Civil

Gráfico 3: evolución costo promedio de concursos adscritos y no adscritos por nivel jerárquico, en MM\$. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2020.



Fuente: Servicio Civil

En 2020 se registró una disminución de 20,1% respecto del costo promedio del año 2019, lo que obedece principalmente a una disminución de la utilización del servicio de búsqueda de candidatos. Durante 2020 el porcentaje de concursos con servicio de búsqueda bajó respecto a 2019, en 7,1%. La rebaja también fue el resultado del proceso de negociación sostenido por el Servicio Civil y las empresas consultoras que prestan servicios de búsqueda y evaluación, efectuada a fines de 2019 y a principios del 2020 y que redujo los costos promedios de búsqueda y evaluación en un 28,4% y un 7,8% respectivamente.

Finalmente, en 2020 la ley N°21.233 reformó la Constitución con el fin de modificar la forma en cómo se determinan las remuneraciones del Presidente/a de la República, Ministros/as de Estado, Diputados/as, Senadores/as y otras altas autoridades, encomendando al Consejo de Alta Dirección Pública la rebaja transitoria de las remuneraciones por una única vez. Para cumplir su tarea, la Dirección Nacional del Servicio Civil prestó asesoría técnica y operacional al Consejo ADP, el que celebró 17 sesiones destinadas a conocer las opiniones de expertos/as, académicos/as, ex consejeros/as, representantes de organismos internacionales y ciudadanos/as, en la materia. La rebaja transitoria se fijó en un 25% para Diputados/as, Senadores/as y Ministros/as de Estado; en un 10% para el Presidente/a de la República, Subsecretarios/as, Intendentes/as, Gobernadores/as, Delegados/as Presidenciales y Seremis y en un 1% para el resto del personal de confianza presidencial.

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 2020 se realizó el cuarto proceso de verificación de cumplimiento normativo en 247 servicios públicos.

Es preciso indicar que para el año 2020 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 2020

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) en el 100% de estos ingresos.
Concursabilidad y Carrera Funcionaria	Artículo 21°	Servicio Público envía al Servicio Civil reporte del cumplimiento del Plan de Trabajo Trienal de regularización de Concursabilidad o vacantes existentes.
Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral	Artículo 39°	a) 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 realizadas, con los funcionarios y/o representantes de las Asociaciones de Funcionarios, del año 2020.

Fuente: Servicio Civil.

Para el proceso de verificación 2020 se observó un porcentaje promedio de cumplimiento de 81%. 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 Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral**, 98% de los servicios públicos han implementado a lo menos 2, de los 3 instrumentos considerados: (1) Evaluación de Ambientes Laborales, (2) Protocolo de Conciliación), (3) Plan Anual de Prevención y Seguimiento de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.
- **Norma Participación Funcionaria**, 95% de los servicios envía del reporte de la ejecución de su agenda o plan de trabajo anual o plurianual o acciones con los funcionarios/as y/o representantes de las Asociaciones de Funcionarios.

De los aspectos evaluados, el que tuvo un mayor nivel de incumplimiento fue:

- **Norma Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección**, 33% 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.

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 para dichos efectos.

Tabla N°4: Nivel de cumplimiento normas, artículos y estándar de cumplimiento sometidos a revisión en año 2020

Norma	Universo	N° Cumple	N° No Cumple	N° No aplica	% Cumple	% No Cumple
Cumplimiento de estándares Reclutamiento y Selección	247	81 ⁽¹⁾	111	55 ⁽²⁾	32,79%	44,94%
Concursabilidad y Carrera Funcionaria	241 ⁽³⁾	241	0		100%	0,0%
Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral	247	241	6		97,57%	2,43%
Participación Funcionaria	247	235	12		95,14%	4,86%

(1) Incluye 13 servicios públicos sin ingresos a su dotación durante el 2020, de acuerdo a las disposiciones señaladas en la Circular N° 15 del Ministerio de Hacienda.

(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.

(3) El universo de servicios públicos consultados en esta norma son 247, no se 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 tener sólo planta directiva y a la Superintendencia de Pensiones por tener un estatuto de personal que define todos sus cargos como de confianza, y dos CRS de Salud (Peñalolén Cordillera Oriente y Maipú) por no tener cargos de carrera.

En lo referido a temas de innovación pública, la versión 2020 del Concurso Funciona! desarrollada junto al Laboratorio de Gobierno recibió la postulación de 147 iniciativas, con una participación total de 557 funcionarios/as, de 58 instituciones (servicios públicos y municipios). Las

iniciativas ganadoras en la categoría administración central del Estado fueron las siguientes; 1er Lugar: Servicio Nacional del Consumidor, con “#MeQuieroSalir, plataforma que permite colocar término, vía online, a los contratos no deseados”, 2do lugar: Dirección de Vialidad Región de Valparaíso, con “Solución sustentable de rodadura para caminos de tierra a partir del reciclado de desechos de pavimentos asfálticos antiguos” y 3er lugar: empate en la categoría Alerta sanitaria Covid, entre el Servicio de Salud Metropolitano Oriente (Hospital Luis Tisné), con “Implementación de alternativas de monitorización de pacientes a distancia”, y el Servicio de Vivienda y Urbanismo Región de Valparaíso con “Plataforma de Pago digital PAS.”. En la categoría municipal, los ganadores fueron; 1er lugar: Municipalidad de Puente Alto, con “Constituciones Virtuales”, 2do lugar Municipalidad de Renca, con “#SomosRenca - Alerta sanitaria COVID” y 3er lugar Municipalidad de Nacimiento, con “Digitalización e integración de las herramientas, instrumentos y procesos en la entrega de los servicios de intermediación laboral OMIL”. En 2020 el premio debió modificarse debido a la crisis sanitaria, cambiando la pasantía en el extranjero para los equipos ganadores por capacitaciones online.

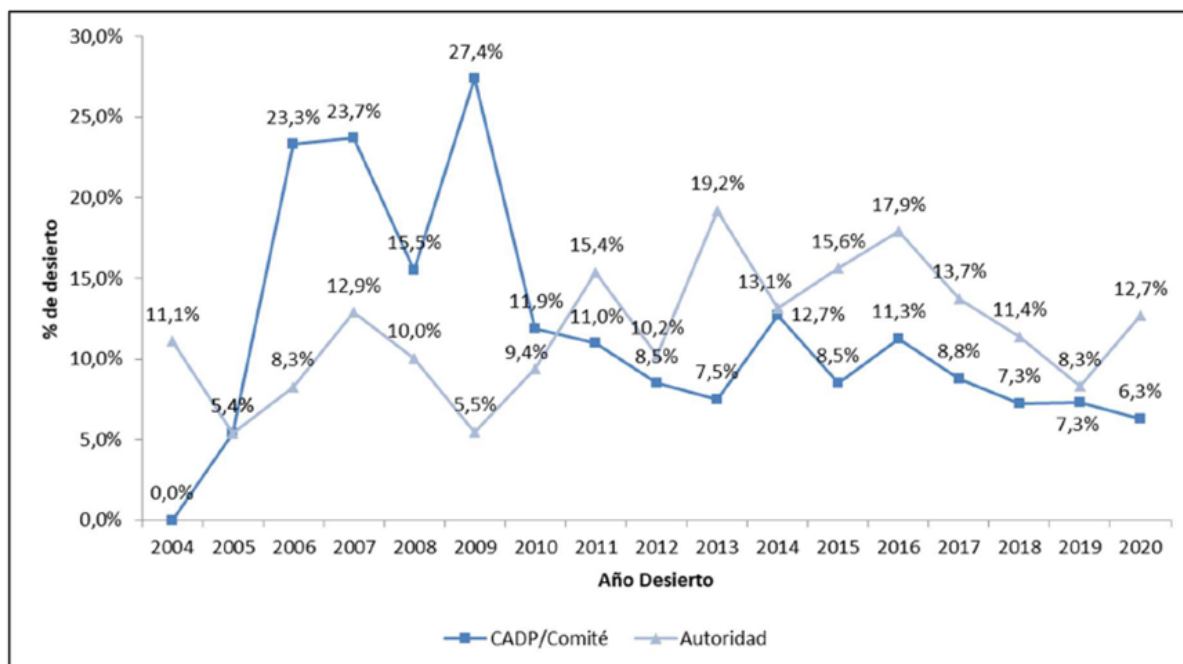
3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

A partir de marzo 2020, ante la crisis sanitaria producida por la pandemia COVID-19, el SADP implementó los ajustes necesarios para continuar cumpliendo su cometido, sin afectar la calidad de sus procesos ni los principios que lo inspiran, priorizando los concursos para proveer cargos críticos frente a la pandemia y adaptando su funcionamiento, a través de instancias de reunión a distancia (video conferencias) para las sesiones del Consejo ADP, los comités de selección, la evaluación de candidatos/as por parte de empresas consultoras y las respectivas entrevistas.

La declaración de desierto pronunciada por la autoridad encargada del nombramiento se elevó desde 8,3% en 2019 a 12,7% en 2020, como puede apreciarse en el gráfico N°4.

Gráfico 4: evolución de concursos declarados desiertos.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

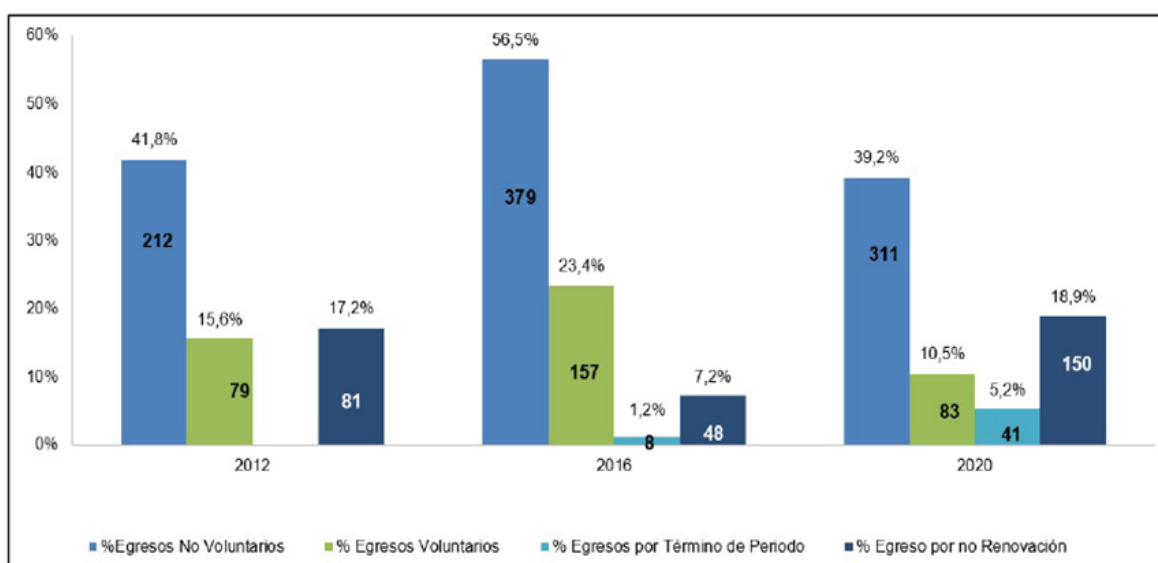
Al 31 de diciembre de 2020, se registraron 131 egresos. De dichos egresos 52 fueron de carácter voluntario, 50 no voluntarios, 19 correspondieron a quienes no fueron renovados en sus cargos al cumplir uno o dos períodos de

nombramiento y 10 a quienes concluyeron su tercer período de nombramiento, enterando el plazo máximo de nueve años de ejercicio de un cargo contemplado por la ley.

Al comparar los porcentajes de egresos de 2020 con los del tercer año de gestión de los dos gobiernos anteriores se constata que, en 2020, disminuyó el porcentaje de egresos no voluntarios y que el porcentaje de egresos por no renovación del nombramiento y por cumplimiento de período fue mayor que los registrados en 2012 y 2016.

Es importante destacar que al año 2020 se ha producido un aumento sostenido de la permanencia de los directivos/as en sus cargos, aumentando de 2,6 años promedio en 2016 a un promedio de 3,1 en los cuatro últimos años. La extensión en los años de permanencia en sus cargos permite una mayor continuidad a la implementación de políticas públicas.

Gráfico 5: comparación de egresos voluntarios, egresos no voluntarios, no renovaciones y cumplimiento de período, de ocupantes de cargos adscritos de primer y segundo nivel.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

La duración de los concursos para cargos adscritos en 2020 fue, en promedio, 69 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, 2014 y 2018 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/as y la creación de valor público en las instituciones que lideran. Se realizaron 4 jornadas de inducción para directivos/as de segundo nivel jerárquico, 1 seminario con el Ministro Secretario General de Gobierno, en el cual pudieron compartir con el Secretario de Estado y recoger las prioridades gubernamentales en el contexto de pandemia y 30 talleres de formación enfocados en el desarrollo de cinco competencias: liderazgo y gestión de personas, visión estratégica, comunicación efectiva, manejo de crisis y contingencias e innovación y mejora continua. Del total de directivos/as vigentes a diciembre del año 2020 (956), un 64% ellos/as participó al menos en una actividad, teniendo una presencia inédita desde todo el territorio nacional, fortaleciendo la descentralización.

En el periodo 2020 se destaca el trabajo realizado para fortalecer el proceso de seguimiento y monitoreo de los convenios de desempeño ADP de I nivel con reportabilidad al Presidente y Subsecretarios, permitiendo además a las autoridades contar con antecedentes en línea respecto al estado de avance en el cumplimiento de las metas suscritas.

Respecto a la participación del SADP en el ámbito de la Educación, el 2020 se nombraron 261 directores/as de establecimientos educacionales, sumando a un total de 2.075 directores/as con nombramiento vigente, esta cifra significa que un 69% de la matrícula municipal del país cuenta con un director/a seleccionado por el Sistema ADP. Cabe señalar que en el período se anularon convocatorias de los cargos señalados, debido a la situación de emergencia sanitaria por COVID-19, los que se reactivaron durante el segundo semestre, con bases actualizadas y adecuadas a la implementación de los procesos en línea. También se registraron 13 nombramientos de jefes/as DAEM de comunas de más de 1.200 estudiantes matriculados y 1 de menos de 1.200, sumando a un total de 119 jefes/as DAEM con nombramiento vigente.

Es necesario hacer presente que la ley N° 21.040, de 2017, modificó el modelo original en el cual se inscribía la participación del SADP en el ámbito de la educación y creó el Nuevo Sistema Nacional de Educación Pública. La implementación del nuevo modelo implica el traspaso gradual de la administración de los establecimientos educacionales dependientes de la Administración Municipal a los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP), mediante un proceso que se inició en 2018 y cuyo horizonte se proyecta hasta el año 2025.

La primera etapa de instalación, que abarca el período entre 2018 y 2021, consideró la apertura de los siguientes 11 SLE: Huasco, Puerto Cordillera, Barrancas y Costa Araucanía -que iniciaron sus funciones en 2018-, Chinchorro, Gabriela Mistral y Andalién Sur, lo hicieron en 2020, y Atacama, Valparaíso, Colchagua y Llanquihue, se proyecta iniciarán su funcionamiento en enero de 2021. En el mes de marzo de 2020 se efectuaron los

nombramientos de los directores/as ejecutivos de los SLEP de Gabriela Mistral, Valparaíso, Atacama, Andalién Sur y Chinchorro, haciendo posible que el 100% de los 11 SLEP creados cuenten con su director/a nombrado.

Durante el año 2020 se realizaron 3 estudios que contribuyen a generar evidencia para determinar el impacto del SADP; el primero abordó los resultados educacionales entre establecimientos municipales liderados por directores/as seleccionados con la participación del SADP y aquellos que no cuentan con un director/a de estas características, concluyendo que la mayor permanencia del director en su cargo tiene un correlato positivo en los resultados académicos del establecimiento, los que se vieron incrementados en 0,57 puntos promedio por año respecto del SIMCE de matemáticas y en 0,43 puntos promedio por año en el caso de los indicadores de desarrollo personal y social. Asimismo, el análisis comparativo arrojó que los establecimientos con directores/as seleccionados con participación del SADP muestran una mejora sostenida de sus resultados de aprendizaje. El segundo estudio abordó el impacto de la ley N°20.955 en los/as postulantes al SADP, concluyendo que la reforma se tradujo en un aumento de 38 postulantes promedio por concurso, de los cuales 12 son candidatos/as que postulan por primera vez. Asimismo, al confrontar los resultados de las evaluaciones antes y después de la reforma, se pudo constatar que la calidad de los candidatos/as ha mejorado, especialmente al revisar las calificaciones alcanzadas en la fase de evaluación gerencial y psicolaboral. Finalmente el tercer estudio abordó los efectos de la selección por mérito de directivos/as públicos en los estándares de integridad, probidad y transparencia de sus instituciones, cuyos resultados se tendrán durante el año 2021.

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

Durante 2020, la instalación de Sistemas de Integridad Pública avanzó en la implementación de la estructura de integridad, el 86,7% de las instituciones convocadas cuenta con esta estructura que fortalece la participación de trabajadores/as públicos/as en estas materias. Se suscribió un convenio de trabajo para implementar los códigos de ética en los 345 municipios de Chile y se facilitó y coordinó el seminario taller virtual internacional “Integridad en el Servicio Civil”, en el marco del seguimiento e implementación de la Octava Cumbre de las Américas.

Respecto a asesoría en gestión de personas y orientación normativa, 194 Servicios Públicos fueron acompañados con más de 3.500 interacciones, más de 9.000 funcionarios/as participaron en distintas iniciativas de apoyo sobre salud mental y gestión a distancia y se realizaron 6 webinars sobre crisis sanitaria y salud mental, con 1.350 participantes. Dos de estas actividades fueron exclusivas para funcionarios/as y directivos/as de los distintos Servicios de Salud del país.

En la convocatoria número 18 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 26 instituciones de 10 ministerios y hubo 9 servicios finalistas: El premio reconoció al Instituto Nacional de Propiedad Industrial; al Servicio de Cooperación Técnica y al Servicio Nacional del Consumidor, beneficiando a un total de 825 funcionarios/as.

La iniciativa “Yo sirvo a mi país”, que reconoce a funcionarios/as por su compromiso y vocación de servicio tuvo como foco la lucha contra la pandemia, donde el Servicio Civil y el Ministerio de Salud implementaron el portal YO SIRVO A MI PAÍS EN LA EMERGENCIA COVID-19, con el objetivo de reclutar personal para desempeñarse en la red asistencial, la que tras una intensa campaña en redes sociales y en medios de comunicación, cerró con más de 14.000 profesionales y técnicos inscritos, de los cuales más de 4.000 fueron contratados en distintas instituciones de salud pública a nivel nacional.

Acciones de atracción de talento al Estado

En el portal Empleos Públicos, durante 2020 se publicaron 4.124 convocatorias, disminuyendo un 35% respecto del año 2019, se registraron 644.777 postulaciones, siendo el 54% correspondiente a mujeres. Respecto al programa Prácticas Chile, que busca promover la incorporación de nuevas vocaciones de servicio público al Estado, en 2020 se publicaron 2.225 ofertas, siendo el 44% de ellas prácticas remotas debido a la pandemia y concluyó el año con 23.186 postulaciones y 2.493 alumnos/as seleccionados, de los cuales el 69% corresponde a mujeres y el 36% a prácticas de carreras técnicas.

La segunda versión del programa de mentoría Red Mujeres Líderes en el Estado, que busca fortalecer el desarrollo profesional de mujeres, consideró una invitación focalizada a 25 Servicios Públicos, que presentaron a 75 postulantes para completar 50 cupos. Las mujeres seleccionadas pertenecen a 25 Servicios Públicos, correspondientes a 15 Ministerios y 10 regiones del

país (40% regiones y 60% R.M). A ellas se sumaron 42 profesionales de destacada trayectoria pública como mentoras para el programa de 12 regiones del país.

Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.

La iniciativa Campus Servicio Civil que busca consolidar la demanda de capacitación de los servicios públicos en materias transversales, capacitó a más de 6.493 personas de 60 servicios públicos en programas de, liderazgo, gestión y promoción del buen trato y calidad de servicio a la ciudadanía, entre otros, generando ahorros de 33% en los costos de los cursos por economía de escala para el Estado, mejorando la calidad de la formación al acceder a mejores proveedores.

Asimismo, se desarrollaron dos versiones de la iniciativa Líderes Digitales, la que congregó a 174 funcionarios/as públicos/as de 52 Servicios de todas las regiones del país, donde 87 de ellos se desempeñaron como mentores/as y los restantes 87 como guiados/as en un programa de mentoring inverso que apunta a estrechar las brechas digitales entre quienes tienen un mejor manejo de estas herramientas y quienes no, ayudando también a estrechar vínculos intergeneracionales.

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

Durante 2020, se realizó un trabajo de coordinación con actores del mundo público, académicos y centros de pensamiento, en el marco de la Agenda de Modernización del Estado. El objetivo fue impulsar el análisis de un proyecto de ley que modernice el empleo público y apunte a promover el mérito, la integridad y la igualdad de oportunidades durante todo el ciclo de vida laboral. Como parte de esta tarea se realizó un Ciclo de Coloquios con el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, sobre i) Alta Dirección Pública y gobiernos corporativos de empresas del Estado, ii) Avances y desafíos del Sistema de Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación pública y iii) Sistema de Alta Dirección Pública en el ámbito de los gobiernos regionales y locales.

La Red de Academias, Escuelas y Programas formativos de servicios públicos, compuesta por 29 servicios públicos, realizó 5 encuentros temáticos que propiciaron el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de capacidades formativas, abordando temáticas vinculadas a innovación,

metodología e - learning, aprendizaje y contención emocional en el contexto de la crisis sanitaria. Las actividades contaron con la asistencia de más de 100 funcionarios/as de diversos servicios públicos. Se realizó también el reconocimiento “Formador de Formadores”, que distinguió a funcionarios/as por su trayectoria y vocación en la formación pública.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022

Desafíos para el período de Gobierno 2018-2022

- 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 17 años de historia ha crecido exponencialmente: de los casi 600 cargos que integraban el sistema en 2004 a cerca de 5.000 en 2020.
- Para enfrentar la mayor demanda de concursabilidad y los ajustes presupuestarios, se trabajará en pos de hacer más eficientes los procesos y optimizar el uso de los recursos de los contribuyentes, implementando mejoras tecnológicas que introduzcan elementos de inteligencia artificial para procesos de selección confiables, basados en evidencia, ágiles y digitales.
- Fortalecer el sistema de selección de Directores/as de Establecimientos Educativos, buscando homologar el procedimiento al usado por el Sistema de Alta Dirección Pública, apoyando el traspaso gradual de la administración municipal a los Servicios Locales de Educación Pública.
- 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/as públicos/as 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).
- Aportar a la mejora de las competencias éticas de las personas en el sector público, la prevención de actos de corrupción y faltas a la probidad, a través de la asesoría en la elaboración de códigos de ética y la instalación de Sistemas de Integridad al interior de los servicios públicos.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Identificación de la Institución	43
.Anexo 2: Recursos Humanos	48
.Anexo 3: Recursos Financieros	59
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	65
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	68
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	69
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	69
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	70
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	72
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	73
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	77
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	95
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	96

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.

Objetivos Ministeriales

Nro.	Descripción
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

Nro.	Descripción
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.
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.
3	Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público.
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	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

Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

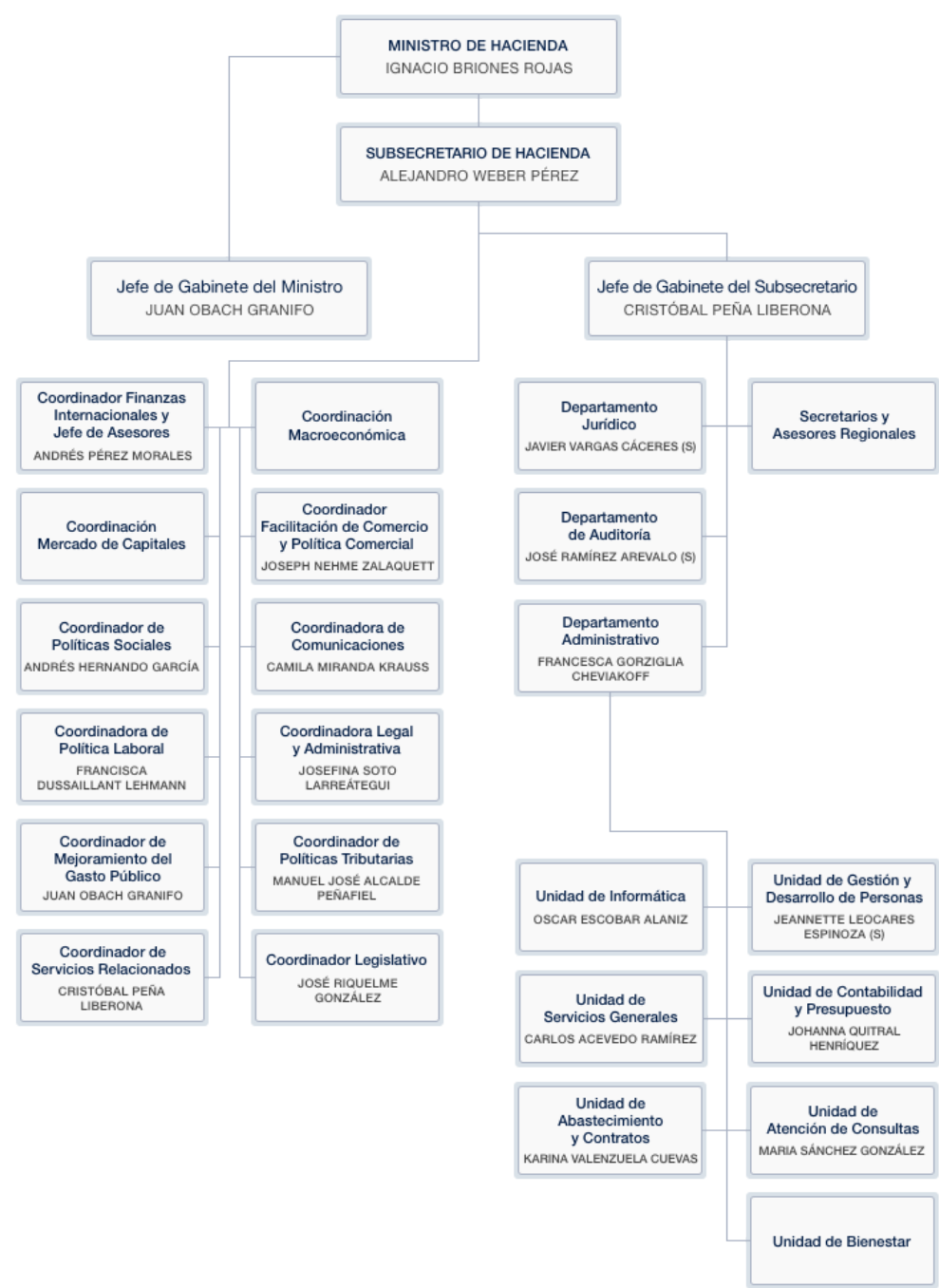
Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Considera el desarrollo de los procesos de reclutamiento y selección destinados a proveer cargos directivos del gobierno central, regional, municipal y del Poder Judicial, así 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	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 Funciona! y el Premio Yo sirvo a mi País.	2
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.	1, 3
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.	2, 4
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.	4, 5

Cientes / Beneficiarios / Usuarios

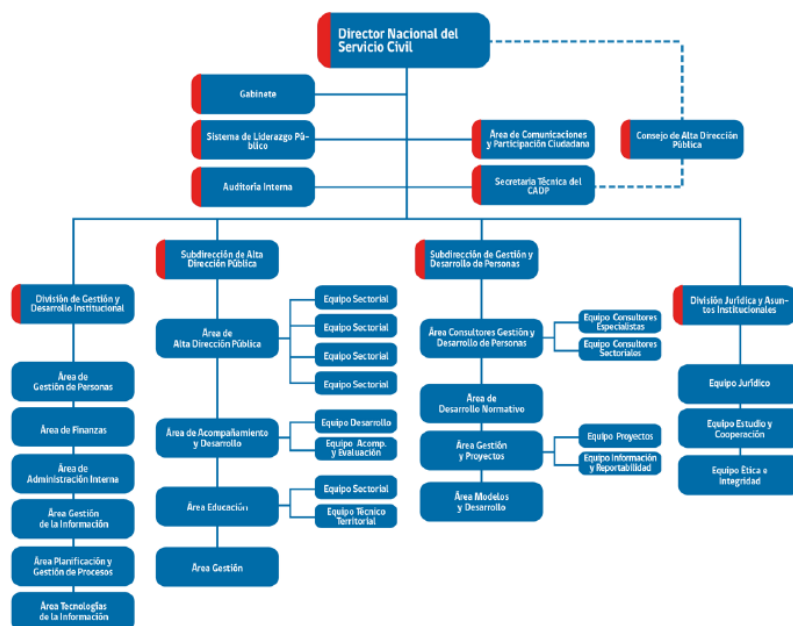
Nro.	Descripción	Cantidad
1	Presidente de la República	1
2	Ministros	24
3	Subsecretarios	37
4	Altos Directivos Públicos	700

Nro.	Descripción	Cantidad
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



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

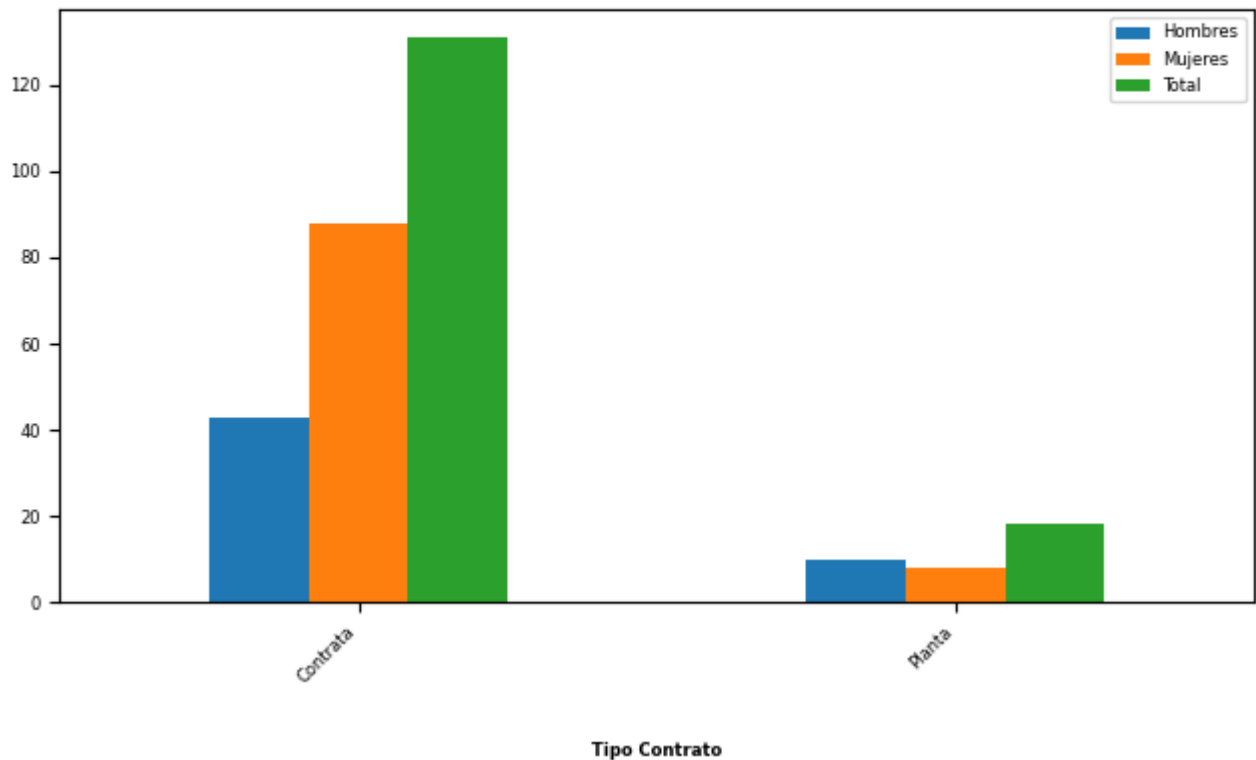


c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional (S)	Basileos Peftouloglou Gattas
Jefa Gabinete Director	Natalia Aguilar Bravo
Subdirectora de Alta Dirección Pública (S)	Angélica Fuenzalida Ramírez
Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas	Pedro Guerra Loins
Jefe de División de Gestión y Desarrollo Institucional	Juan Ignacio Bravo Álvarez
Jefe División Jurídica y de Asuntos Institucionales	Francisco Silva Durán
Jefe Área de Comunicaciones y Participación Ciudadana	Bernardita del Río Correa
Secretaria Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública	Mariana George-Nascimento Avendaño

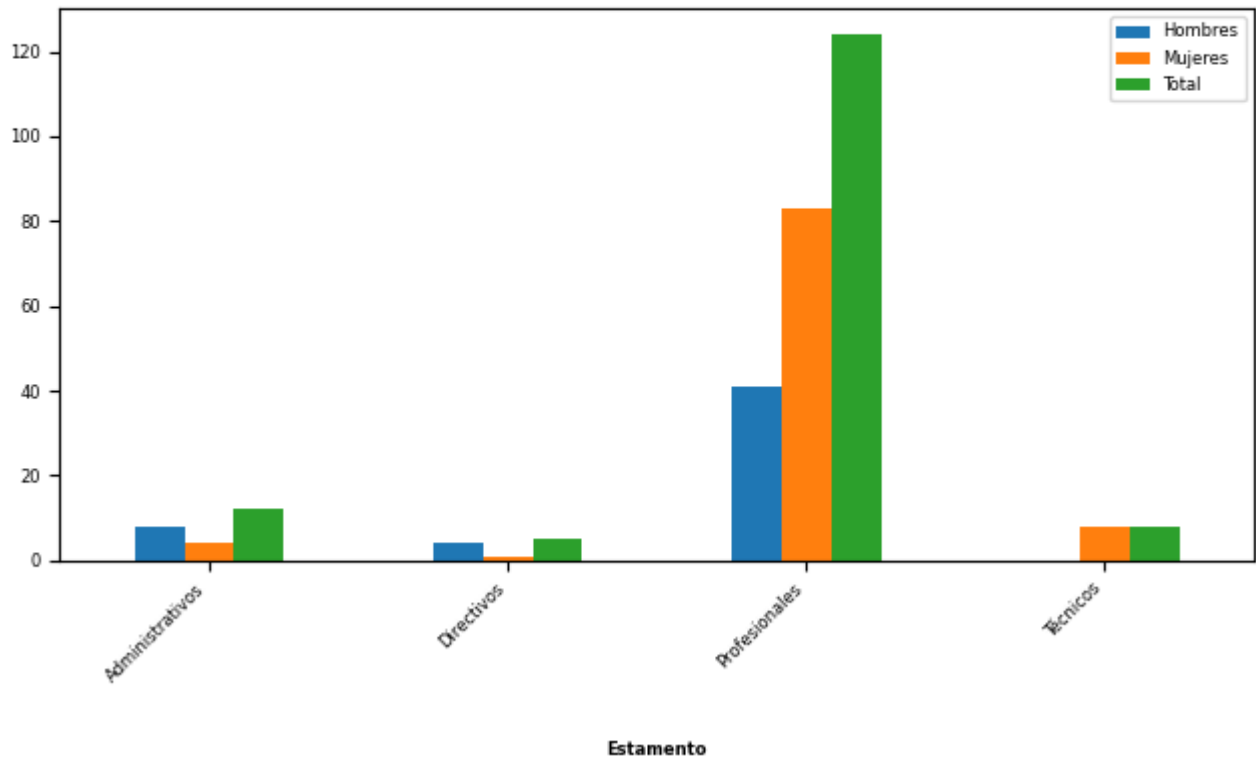
Anexo 2: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2020, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)



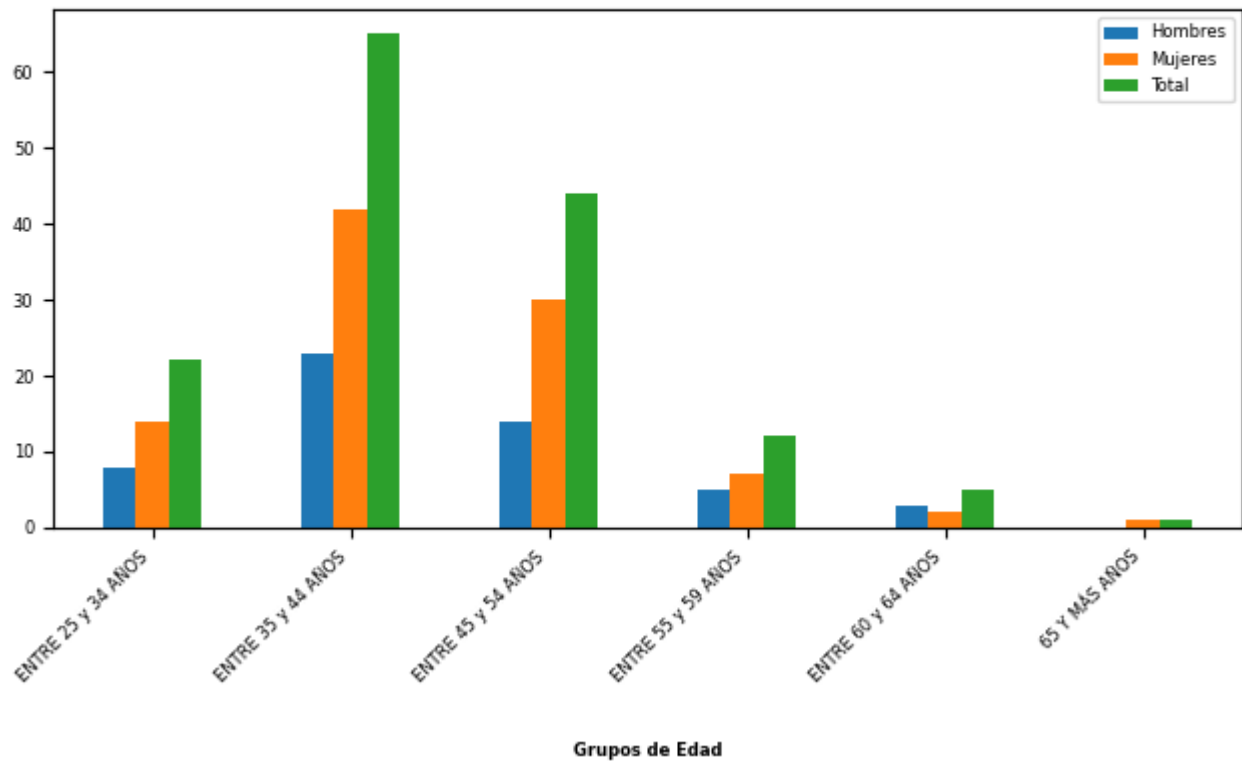
Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contrata	88	91,67	43	81,13	131	87,92
Planta	8	8,33	10	18,87	18	12,08
Total	96		53		149	
Porcentaje	64,43		35,57			

Dotación efectiva año 2020, por Estamento (mujeres y hombres)



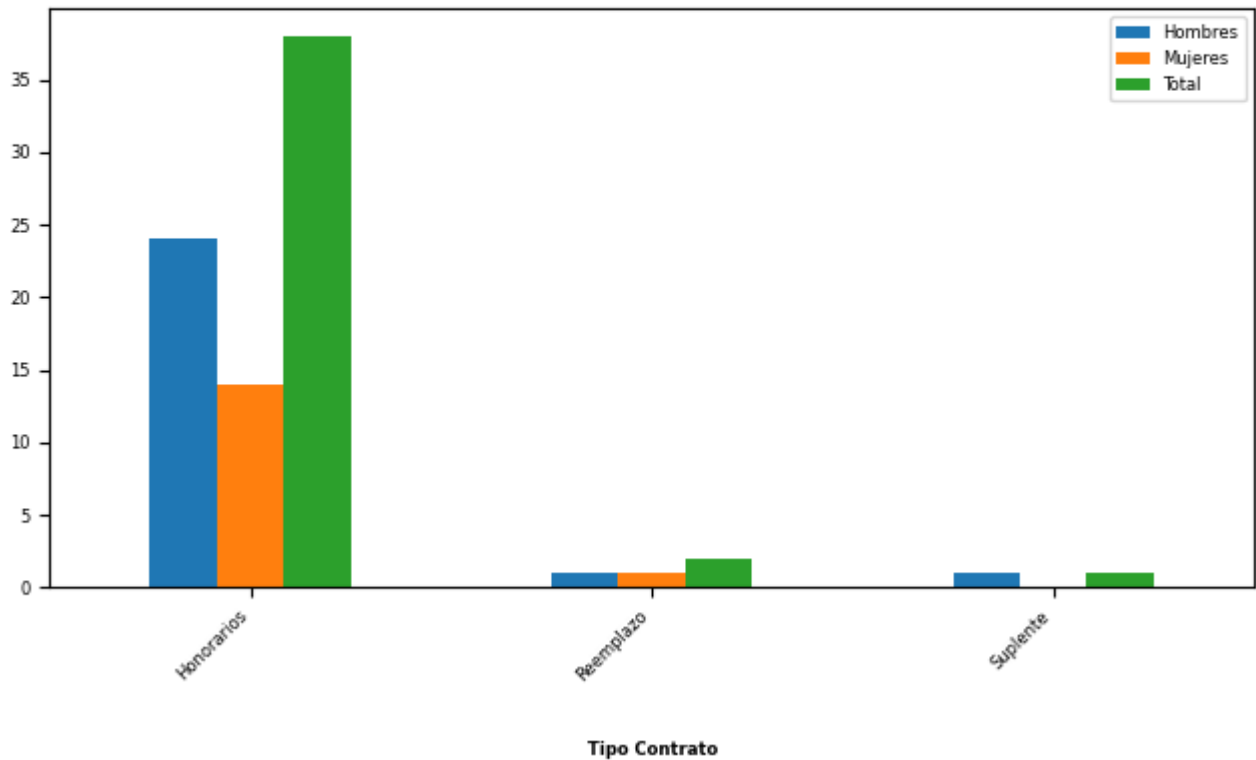
Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Administrativos	4	4,17	8	15,09	12	8,05
Directivos	1	1,04	4	7,55	5	3,36
Profesionales	83	86,46	41	77,36	124	83,22
Técnicos	8	8,33	0	0	8	5,37
Total	96		53		149	
Porcentaje	64,43		35,57			

Dotación Efectiva año 2020 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



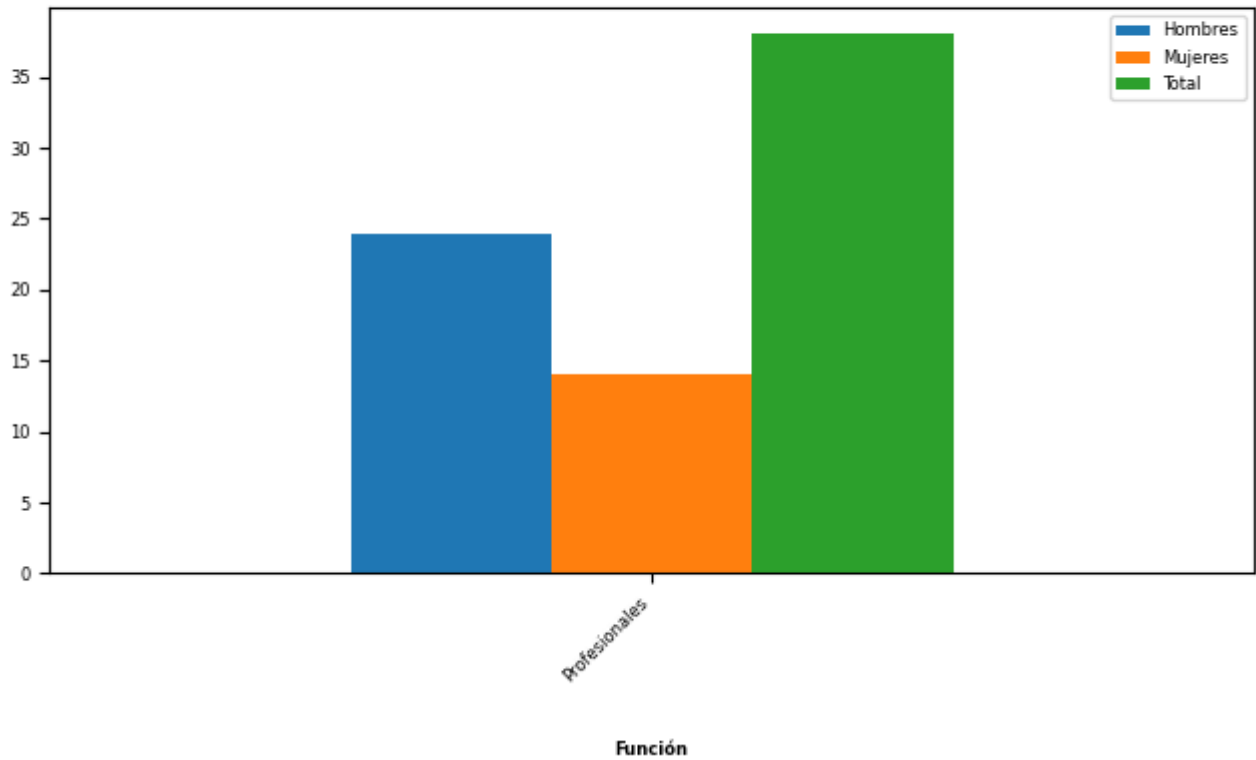
Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ENTRE 25 y 34 AÑOS	14	14,58	8	15,09	22	14,77
ENTRE 35 y 44 AÑOS	42	43,75	23	43,4	65	43,62
ENTRE 45 y 54 AÑOS	30	31,25	14	26,42	44	29,53
ENTRE 55 y 59 AÑOS	7	7,29	5	9,43	12	8,05
ENTRE 60 y 64 AÑOS	2	2,08	3	5,66	5	3,36
65 Y MÁS AÑOS	1	1,04	0	0	1	0,67
Total	96		53		149	
Porcentaje	64,43		35,57			

Personal fuera de dotación año 2020 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)



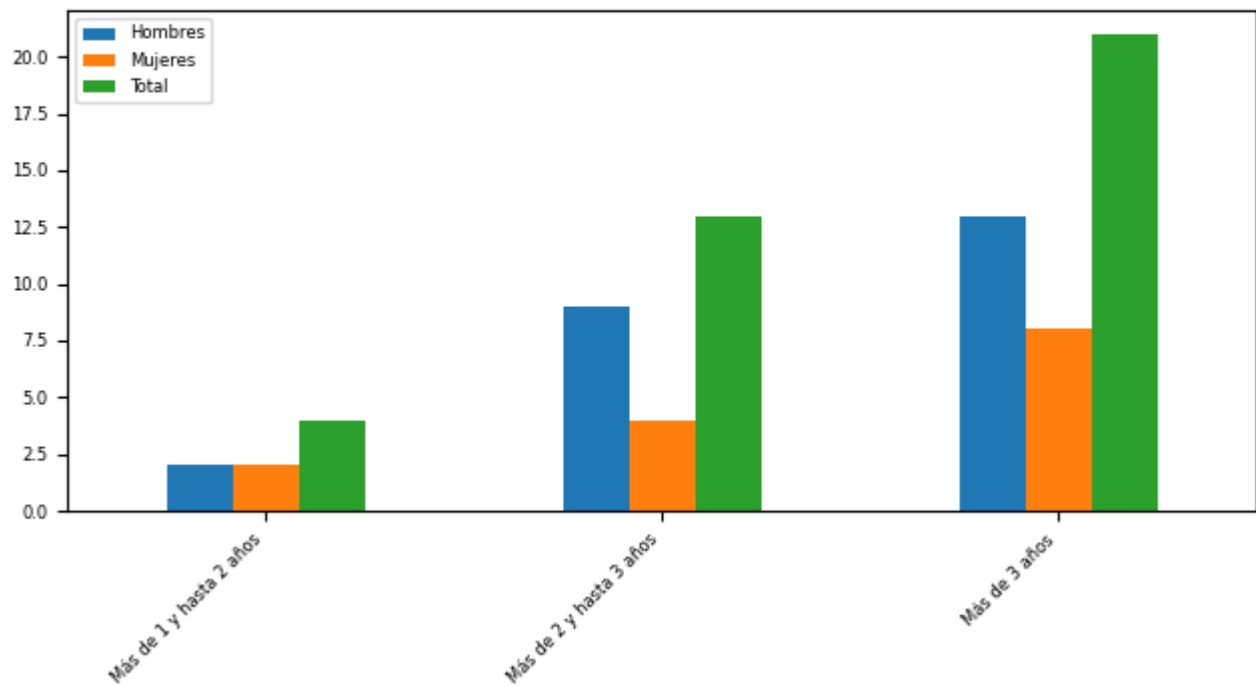
Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Honorarios	14	93,33	24	92,31	38	92,68
Reemplazo	1	6,67	1	3,85	2	4,88
Suplente	0	0	1	3,85	1	2,44
Total	15		26		41	
Porcentaje	36,59		63,41			

Personal a honorarios año 2020 según función desempeñada (mujeres y hombres)



Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Profesionales	14	100,0	24	100,0	38	100,0
Total	14		24		38	
Porcentaje	36,84		63,16			

Personal a honorarios año 2020 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



Relación Laboral

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Más de 1 y hasta 2 años	2	14,29	2	8,33	4	10,53
Más de 2 y hasta 3 años	4	28,57	9	37,5	13	34,21
Más de 3 años	8	57,14	13	54,17	21	55,26
Total	14		24		38	
Porcentaje	36,84		63,16			

b) 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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	5	10	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	5	10	2
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100%	100%	100%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	5	10	2
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	5	10	2
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	100%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	5	10	7
(b) Total dotación efectiva año t	151	153	149
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3,31%	6,54%	4,70%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2018	2019	2020
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	1	5	7
Funcionarios retirados por otras causales año t	4	5	0

Causales	2018	2019	2020
Total de ceses o retiros	5	10	7

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	6	10	2
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	5	10	7
Porcentaje de recuperación (a/b)	120%	100%	28%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	19	19	18
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	15	15	0
(b) Total Contratos efectivos año t	132	134	131
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	11,36%	11,19%	0,00%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios capacitados año t	119	118	144
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	153	149
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	78,81%	77,12%	96,64%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2018	2019	2020
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	2.150	876	316
(b) Total de participantes capacitados año t	119	118	144
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	18,07	7,42	2,19

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	3	2	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	26	20	25
(Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	11,54%	10,00%	8,00%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de becas otorgadas año t	11	13	1
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	153	149
Porcentaje de becados (a/b)	7,28%	8,50%	0,67%

5 Días no Trabajados

5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	113	165	146
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	153	149
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,75	1,08	0,98

5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	47	7	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	153	149
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,31	0,05	0,00

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0	6	30
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	153	149
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,00	0,04	0,20

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	14.459	12.229	244
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	153	149
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	95,75	79,93	1,64

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2018	2019	2020
Lista 1	132	137	136
Lista 2	0		0
Lista 3	0		0
Lista 4	0		0
(a) Total de funcionarios evaluados	132	137	136
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	153	149
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	87,42%	89,54%	91,28%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2018	2019	2020
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2018	2019	2020
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	si	si	si

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	4	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	5	10	2
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	40,00%	50,00%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	4	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	4	1
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)		100,00%	100,00%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	4	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	4	1
Porcentaje (a/b)	%	100%	100%

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 1: Ingresos y Gastos devengados año 2019 - 2020 (miles de pesos)

Denom.	Año 2019 M\$	Año 2020 M\$	Notas
INGRESOS	15.486.373	12.448.571	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	132.778	128.458	1
APORTE FISCAL	15.323.972	12.312.748	2
RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	29.623	7.365	3
GASTOS	15.486.873	12.196.889	
GASTOS EN PERSONAL	6.893.603	6.508.774	4
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	8.375.700	5.456.320	5
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	70.194	79.470	6
SERVICIO DE LA DEUDA	147.376	152.325	7
RESULTADO	-500	251.682	8

Notas:

- 1: No existen diferencias significativas en los años informados
- 2: Año 2020 se percibe menos Aporte Fiscal en el marco de instrucciones de austeridad emanadas desde el Ministerio de Hacienda
- 3: Ejecución asociada a recuperaciones por subsidios por incapacidad laboral de años anteriores. Mejor gestión de recuperación.
- 4: No existen diferencias significativas en los años informados
- 5: Año 2020 ejecución devengada se reduce en el marco de instrucciones de austeridad emanadas desde el Ministerio de Hacienda
- 6: No existen diferencias significativas en los años informados
- 7: No existen diferencias significativas en los años informados
- 8: Resultado positivo en el marco de menor ejecución de gastos asociada a instrucciones de austeridad emitidas por el Ministerio de Hacienda

b) Comportamiento Presupuestario año 2020

Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2020: Programa 01 (miles de pesos)

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
			INGRESOS	11.908.334	12.241.817	12.448.571	-206.754	
8			OTROS INGRESOS CORRIENTES	62.552	62.552	128.458	-65.906	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	61.994	61.994	127.075	-65.081	
	99		Otros	558	558	1.383	-825	
9			APORTE FISCAL	11.836.848	12.170.331	12.312.748	-142.417	
	01		Libre	11.707.974	12.018.005	12.160.424	-142.419	
	03		Servicio de la Deuda Externa	128.874	152.326	152.324	2	
12			RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	8.934	8.934	7.365	1.569	
	10		Ingresos por Percibir	8.934	8.934	7.365	1.569	
			GASTOS	11.908.334	12.241.817	12.196.889	44.928	
21			GASTOS EN PERSONAL	5.561.610	6.551.601	6.508.774	42.827	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	6.134.744	5.456.631	5.456.320	311	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	83.106	81.259	79.470	1.789	
	04		Mobiliario y Otros	4.104	2.873	2.832	41	
	05		Máquinas y Equipos	2.052	1.436	1.384	52	
	06		Equipos Informáticos	20.520	20.520	19.111	1.409	
	07		Programas Informáticos	56.430	56.430	56.143	287	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	128.874	152.326	152.325	1	
	02		Amortización Deuda Externa	108.985	135.620	135.620	0	
	04		Intereses Deuda Externa	19.889	16.706	16.705	1	

c) Indicadores Financieros

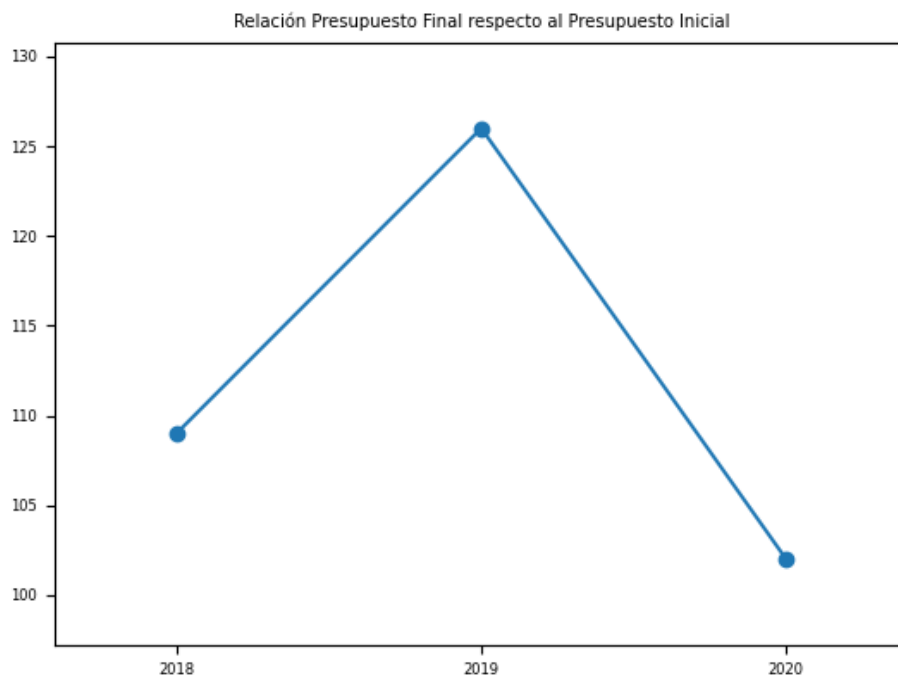
Cuadro 3: Indicadores de Gestión Financiera

Indicador: Relación Presupuesto Final respecto al Presupuesto Inicial

Fórmula: $(\text{Presupuesto Final} / \text{Presupuesto Inicial}) * 100$

Unidad de medida: %

2018	2019	2020
109	126,59	102,8

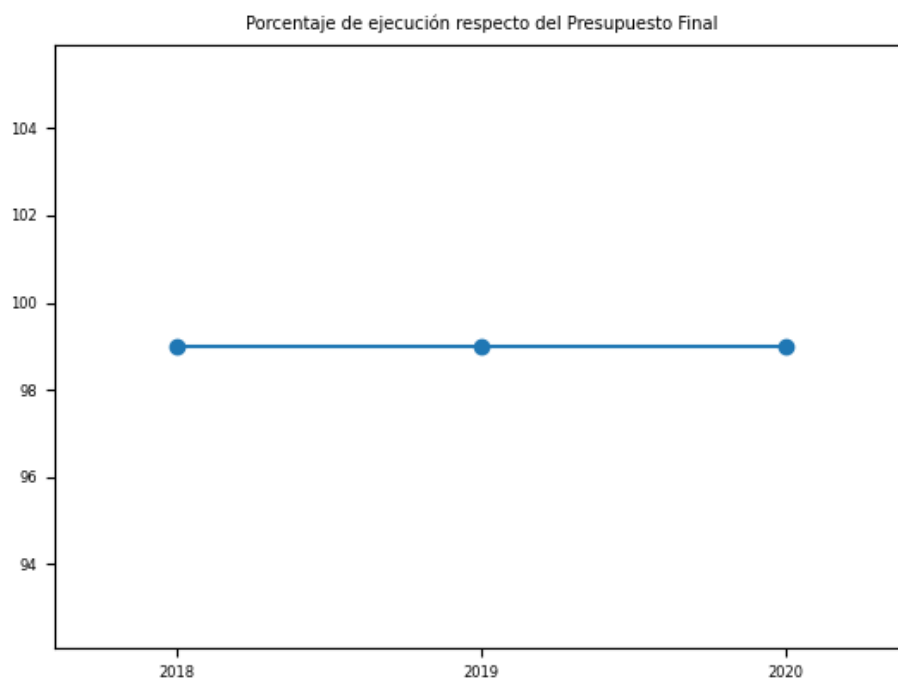


Indicador: Porcentaje de ejecución respecto del Presupuesto Final

Fórmula: $(\text{Gastos devengados} / \text{Presupuesto Final}) * 100$

Unidad de medida: % Ejecución en base a lo proyectado para cada año calendario

2018	2019	2020
99,73	99,92	99,63



d) Cumplimiento Líneas Programáticas o Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos (miles de \$)

Cuadro 4: Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2020 (miles de pesos)

Denom.	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
22 Bienes y Servicios de Consumo	6.134.744	5.456.631	5.456.323	Rebaja del 11% del presupuesto inicial. A pesar de la rebaja se ejecuta el 100% del presupuesto.

e) Inversiones

Cuadro 5: Comportamiento Presupuestario de las Inversiones año 2020 (miles de \$)

No aplica

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020

Cuadro 6: RESULTADO GLOBAL AÑO 2020: 100,0%

Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

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

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

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	99,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N° 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	177	211	430	236	287	
N° Total de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t	179	211	431	236	287	

Acciones de atracción de talento al Estado

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

Fórmula de cálculo: $(N^{\circ} \text{ de convocatorias con reclutamiento y selección en línea publicadas en el portal } www.trabajaeneleestado.cl \text{ para personal de planta (ley 18.834), Contrata y Código del Trabajo en el año t} / N^{\circ} \text{ de convocatorias publicadas por los servicios públicos en distintos medios de difusión en el año t}) * 100$

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	14,0%	99,0%	100,0%	100,0%	85,0%	100,0%

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
N° de convocatorias con reclutamiento y selección en línea publicadas en el portal www.trabajaeneleestado.cl para personal de planta ley 18.834), Contrata y Código del Trabajo en el año t	1.012	2.827	6.302	4.124	8.500	
N° de convocatorias publicadas por los servicios públicos en distintos medios de difusión en el año t	7.196	2.843	6.305	4.128	10.000	

Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

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

Fórmula de cálculo: (Sumatoria días corridos desde la convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t para concursos de I y II nivel jerárquico adscritos y Jefes DAEM / Total de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I y II nivel jerárquico adscritos y Jefes DAEM)

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (días)	61,0	65,0	0,0	69,0	69,0	100,0%
Sumatoria días corridos desde la convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t para concursos de I y II nivel jerárquico adscritos y Jefes DAEM	12.654	24.100		17.240	23.190	
Total de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I y II nivel jerárquico adscritos y Jefes DAEM	207	369		251	336	

Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

Costo promedio concursos adscritos y no adscritos II nivel jerárquico del Sistema de Alta Dirección Pública en el año t

Fórmula de cálculo: Costo directo en el año t de concursos adscritos y no adscritos de II Nivel / N° total de concursos adscritos y no adscritos de II Nivel con envío de nómina y/o declaración de desierto en el año t

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (\$)	12.512.667,0	8.856.551,0	0,0	7.674.812,0	9.000.000,0	100,0%
Costo directo en el año t de concursos adscritos y no adscritos de II Nivel	2.777.812.000	2.940.375.000		1.895.678.682	2.745.000.000	
N° total de concursos adscritos y no adscritos de II Nivel con envío de nómina y/o declaración de desierto en el año t	222	332		247	305	

Acciones de atracción de talento al Estado

Porcentaje de alumnos/as seleccionados/as en prácticas profesionales y técnicas en el año t

Fórmula de cálculo: (N° de alumnos/as seleccionados/as en prácticas profesionales y técnicas en el año t / N° total de ofertas de prácticas profesionales y técnicas publicadas en el año t)*100

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	33,0%	48,0%	0,0%	90,0%	36,0%	100,0%
N° de alumnos/as seleccionados/as en prácticas profesionales y técnicas en el año t	419	866		1.994	864	
N° total de ofertas de prácticas profesionales y técnicas publicadas en el año t	1.284	1.786		2.225	2.400	

Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

Porcentaje de concursos desiertos de Alta Dirección Pública de I y II nivel jerárquico adscritos en el año t

Fórmula de cálculo: (N° de concursos desiertos de cargos adscritos en el año t / N° total de concursos finalizados de cargos adscritos en el año t)*100

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	26,0%	18,0%	0,0%	18,0%	24,0%	100,0%
N° de concursos desiertos de cargos adscritos en el año t	57	59		52	69	
N° total de concursos finalizados de cargos adscritos en el año t	221	324		290	287	

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

Año	Iniciativa	Estado de Avance
2020	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	En Proceso
2020	Fortalecer el programa Prácticas para Chile	Terminado
2020	Modernizar el Estatuto Administrativo que rige a los funcionarios públicos	En Proceso
2020	Incrementar la movilidad vertical y horizontal de los funcionarios al interior de las instituciones del Estado	En Proceso
2020	Creación de un Cuerpo de Directivos Públicos para agilizar los concursos de la alta dirección pública	En Proceso

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)

No aplica

Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas

No aplica

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020

Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2020

Ministerio	MINISTERIO DE HACIENDA	Partida Presupuestaria	8
Servicio	DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	Capitulo Presupuestario	15
Dotación	149		

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	3	50	50,0
2.- Eficiencia Institucional	3	20	20,0
3.- Calidad de Servicio	3	30	30,0
Total	9	100	100,0

Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					50%	50,0%
1	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	100 %	100.00 % (236 /236)*100	100.00 %	20	20,0
2	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	85 %	100.00 % (4124 / 4128)*100	117.65 %	20	20,0

N°	Indicador	Compromiso Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
3	Porcentaje de medidas para la igualdad de género en el año t implementadas de las seleccionadas del Programa de Trabajo anual en el año t	100 %	100.00 % (4 /4)*100	100.00 %	10	10,0
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					20%	20,0%
4	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	Medir	89.03 % (5535790.00 / 6217850.00)*100	Cumple	5	5,0
5	Porcentaje de ejecución presupuestaria en el mes de diciembre del año t respecto a la ejecución del gasto total del año t	12,00 %	10.53 % (1284940.00 / 12196889.00)*100	113.96 %	5	5,0
6	Índice de eficiencia energética.	Medir	42.29 kWh/m2 91579.96 / 2165.39	Cumple	10	10,0
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					30%	30,0%
7	Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos al año t	95,00 %	99.46 % (1102.00 / 1108.00)*100	104.69 %	10	10,0
8	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites vigente en el año t	100,00 %	100.00 % (7.00 /7.00)*100	100.00 %	10	10,0
9	Tiempo promedio de trámites finalizados	Medir	10.28 días 185.00 / 18.00	Cumple	10	10,0
Porcentaje de Cumplimiento Global					100,0%	
Porcentaje de incremento por desempeño institucional					7,6% (100% del Bono)	

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020

Cuadro 11

Año	Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
2018	5	29,4	3,4	100,0	195.524.107,0
2019	5	30,8	3,6	102,4	208.962.704,0
2020	5	30,8	4,6	102,6	214.983.863,0

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020

Medidas

Medidas	Resultados 2020
i. Diagnóstico institucional de género.	
ii. Planificación institucional incorporando perspectiva de género.	La revisión anual de la aplicación del enfoque de género a los productos estratégicos del Servicio se realiza en el marco del proceso de formulación presupuestaria y nos permite ir precisando y concretando la forma en que la provisión de servicios lo incorpora. Por otra parte la instalación de la mesa de género ha sido muy relevante, ya que se reconoce como una instancia relevante de influencia en el desarrollo del programa de género del Servicio, tanto para el análisis de los datos como para la generación de propuestas a realizar, que además cuenten con presupuesto asignado. Adicionalmente, la composición de la mesa es su mayor valor, ya que cuenta con la participación de funcionarios/as y jefaturas que representan a todas las áreas del Servicio, generando un valor las diferentes miradas para el análisis en su interior.
iii. Política institucional de gestión de personas con perspectiva de género.	El diagnóstico fue realizado en base a la anterior Política de Gestión de Personas formalizada en diciembre del 2016 y toma en consideración los lineamientos del Plan Estratégico Institucional 2019 - 2022, la Norma N°2 sobre políticas de gestión y desarrollo de personas, los lineamientos impartidos el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y las diferentes instancias de representación en las que han participado distintos actores de la institución y también la Asociación de Funcionarios del Servicio Civil (AFUSEC). En base al levantamiento diagnóstico se realizaron hallazgos en las siguientes temáticas: procesos de selección, inducción, capacitación y formación, movilidad interna y promoción y ambientes laborales, proponiendo acciones a implementar en el año 2021.

Medidas	Resultados 2020
iv. Protocolos y/o procedimientos en caso de maltrato, acoso sexual y/o laboral con perspectiva de género.	Todas las actividades se realizaron de manera remota, reforzando y profundizando las acciones desarrolladas en la temática los años anteriores, incorporando esta vez una evaluación de conocimientos dentro del plan de prevención, lo cual nos entregó insumos relevantes para el trabajo a desarrollar durante 2021. Los resultados mostraron que un 87% de los funcionarios que contestaron la encuesta obtuvieron respuestas correctas, lo cual se considera un alto porcentaje de reconocimiento e identificación de la temática, dando cuenta del posicionamiento conceptual que se ha ido anclando al interior de la organización. Respecto a los resultados de la encuesta y considerando que no se presentaron denuncias o consultas en 2020, se concluye que en el Servicio Civil existe un manejo conceptual que permite a sus funcionarios/as, identificar, describir y diferenciar las principales características del acoso sexual, acoso laboral y maltrato, pero no obstante lo anterior, hay una necesidad de profundización de los contenidos y reforzamiento de la utilización de los canales de denuncia y consulta, relevando el deber de denunciar, no sólo cuando se es víctima de conductas de violencia organizacional, sino también, cuando se es testigo de algunas de las acciones que atentan contra la dignidad de las personas.
v. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel básico.	Medida no fue comprometida en 2020.
vi. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel avanzado (aplicado al quehacer del servicio).	Las dos actividades de capacitación alcanzaron una cobertura del 63%, lo que corresponde a la participación de 96 personas, correspondientes a personal de planta, contrata y honorarios, respecto de 153 personas que se desempeñan en la institución a diciembre del año 2020. Por primera vez se abordaron temáticas vinculadas al quehacer del Servicio, lo que fue altamente valorado por los funcionarios/as y directivos/as. Adicionalmente a las dos capacitaciones se realizó un webinar para todos los funcionarios/as, donde se abordó el enfoque de género en la gestión pública y el empleo público, la pertinencia de la temática para el Servicio Civil y conceptos generales básicos sobre el enfoque de género. Posterior a la instancia, la mesa de género hizo un análisis de las preguntas y comentarios que se realizaron y concluyó que necesitábamos reforzar esta línea de trabajo, con más instancias de internalización de temáticas básicas para el año 2021. Las capacitaciones y el webinar fueron realizadas por Carolina Muñoz Rojas, Administradora Pública y Licenciada en Gobierno y Gestión Pública de la Universidad de Chile, especialista en estudios de género, planificación y políticas públicas y diplomada en docencia universitaria basada en competencias y evaluación de logros de aprendizaje de la misma casa de estudios, quien ejerce como docente de pre y postgrado en la Universidad de Chile y ha realizado diferentes consultorías para las Naciones Unidas: CEPAL, UNESCO y PNUD, dando cuenta de un manejo profundo de la temática en las organizaciones del sector público, lo que generó un valor muy importante para los funcionarios/as del Servicio Civil

Medidas	Resultados 2020
vii. Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	La difusión realizada el año 2020 estuvo concentrada en las publicaciones de las actividades del programa Red Mujeres Líderes en el Estado y la campaña #Poderosas en las diferentes redes sociales que tiene el Servicio (Instagram, Facebook, Twitter y LinkedIn), los webinar con organizaciones no gubernamentales de mujeres, para dar a conocer el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) y las notas de prensa publicadas. Todas estas acciones contribuyen al posicionamiento del liderazgo de mujeres en el Estado, buscando que cada vez más mujeres ocupen cargos directivos en instituciones públicas y se aumente la postulación de mujeres a este tipo de cargos, ya sea en el SADP o en los cargos directivos de tercer nivel jerárquico del sector público.
viii. Políticas y programas públicos elaborados por el servicio: perspectiva de género en el diseño, implementación, seguimiento y/o evaluación de uno o más programas públicos.	Las actividades relativas al programa Red Mujeres Líderes se realizaron de acuerdo a lo planificado, generando insumos muy relevantes para el mejoramiento y pertinencia del programa, que además fueron incorporados a la licitación del organismo ejecutor de las actividades de formación y mentoría. Respecto a la difusión de contenidos técnicos en relación a la prevención y tratamiento del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, se realizaron 25 actividades de capacitación para más de 40 servicios públicos, que contaron con la participación de 1.259 personas de diversos perfiles de cargo, entre los que se encuentran directivos públicos, jefaturas intermedias, funcionarios/as de rol general y aquellos que cumplen el rol de receptores de denuncia, fiscales en procesos administrativos, como también dirigentes de asociaciones de funcionarios/as. La modalidad remota de realización de las actividades de difusión permitió aumentar la cobertura de participantes de 513 en 2019 a 1.259 personas, lo que sin duda es un elemento central de éxito para la instalación de la temática
ix. Legislación/normativa con perspectiva de género.	Medida no fue comprometida en 2020.

Medidas	Resultados 2020
x. Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo.	Las actividades comprometidas se realizaron de acuerdo a lo planificado, permitiendo que los sistemas de información que albergan datos referidos a personas desagreguen por sexo y hagan posible visibilizar las IBB levantadas y la generación de estadísticas que son utilizadas en medios de comunicación, redes sociales y documentos oficiales del Servicio como son el Balance de Gestión Integral y la Cuenta Pública. Adicionalmente, el año 2020 en el espacio llamado “Datos Abiertos” de la página web del Servicio Civil, el cual tiene por objetivo poner a disposición de la ciudadanía información de manera simple, ágil y cercana con el propósito de rendir cuentas y generar un diálogo horizontal y transparente, una sección de estadísticas de género relacionadas con los productos estratégicos del Servicio, identificada como “Género en Productos Estratégicos SC”. La sistematización y monitoreo de las estadísticas contenidas en “Género en Productos Estratégicos SC” fueron un insumo relevante para la actualización del diagnóstico institucional de género.

INICIATIVA	RESULTADO 2020
------------	----------------

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022

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

9399-13

Crea una Administradora de Fondos de Pensiones del Estado.

2014-06-16

Primer trámite constitucional

La ciudadanía en su conjunto

8783-11	Crea la Agencia Nacional de Medicamentos.	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	2013-01-15	Primer trámite constitucional / C.Diputados	El conjunto de la población del país.
---------	---	---	------------	---	---------------------------------------

		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.		
8245-07	Modifica la Ley Orgánica del Congreso Nacional, en materia de nombramiento de los Consejeros del Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias.	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.	2012-04-19	Primer Trámite Constitucional (C. Diputados)
				La ciudadanía en su conjunto, que tendrá mayores garantías respecto del uso correcto de los recursos públicos.

8487 - 07	Suprime el actual Servicio Nacional de Menores, creando dos nuevos Servicios de atención a la infancia y adolescencia.	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.	2011-08-02	Primer trámite constitucional / C.Diputados	Menores de edad que se encuentran en situación de riesgo social o abandono.
-----------	---	---	------------	---	---

	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			
7486-01	El proyecto de ley crea el Servicio Nacional Forestal, como un servicio descentralizado dependiente del Ministerio de Agricultura.	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	2011-03-01	En espera de insistencia (Senado). Ingreso insistencia por rechazo de idea de legislar.
				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:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
7550-06	Establece el Sistema Nacional de Emergencia y Protección Civil y crea la Agencia Nacional de Protección Civil	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.	2011-03-22	Terminado. Ley publicada	El conjunto de la población, dado que se busca abordar de manera integral la superación de las emergencias que el país presenta periódicamente.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
8034 -15	Crea la Superintendencia de Telecomunicaciones.	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.	2011-11-10	La Sala acuerda remitir el proyecto a la Comisión de Transportes y Telecomunicaciones para un informe complementario del segundo informe Segundo trámite constitucional / Senado.	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.

7295-07	Establece el control de nominaciones, efectuadas a través del Sistema de Alta Dirección Pública.	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 de 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	2010-11-10	Primer trámite constitucional (C.Diputados). Primer informe de comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento.	La ciudadanía, en su conjunto, al ver fortalecidas las facultades de fiscalización de la Cámara de Diputados.
---------	---	--	------------	---	--

5077-15	Crea la autoridad metropolitana de transportes.	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.	2007-06-13	Cuenta del Mensaje 1249-356 que retira la urgencia / Primer trámite constitucional / Cámara Diputados.	La ciudadanía en su conjunto, especialmente, aquella que utiliza el sistema de transporte público, en la Región Metropolitana.
---------	---	---	------------	--	--

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
10698-07	Modifica la ley N° 19.477, orgánica del Servicio de Registro Civil e Identificación, en materia de nombramiento del Director Nacional de dicho Servicio.	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.	2016-05-17	Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de Legislación, justicia y reglamento / Primer trámite constitucional / Cámara Diputados.	La ciudadanía en su conjunto, especialmente, usuarios del Servicio de Registro Civil e Identificación.

	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.		
10710-05	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.	2016-05-18	Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de Legislación, justicia y reglamento / Primer trámite constitucional / Cámara Diputados. La ciudadanía en su conjunto, especialmente, usuarios del Servicio de Impuestos Internos.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
10700-07	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.	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.	2016-05-18	Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de legislación, justicia y reglamento / Segundo trámite constitucional / Senado.	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:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
10727-06	Establece la Auditoría Interna de Gobierno.	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.	2016-05-30	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.	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:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
10774-07	Modifica la ley N° 20.600, que crea los tribunales ambientales, en materia de cesación en el cargo de sus ministros.	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.	2016-06-21	Cuenta oficio N° 111-2016 de la Corte Suprema / Primer trámite constitucional / Senado.	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:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
10803-07	Modifica ley N° 20600 que crea los tribunales ambientales, en materia de nombramiento y duración en los cargos de los ministros de éstos tribunales.	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.	2016-07-19	Cuenta oficio N° 111-2016 de la Corte Suprema / Primer trámite constitucional / Senado.	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.
10848-05	Modifica 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.	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.	2016-08-08	Cuenta oficio N° 111-2016 de la Corte Suprema / Primer trámite constitucional / Senado.	Beneficiarios, usuarios y funcionarios del SENAME.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
10526-06	Crea el Consejo Nacional y los Consejos de Pueblos Indígenas.	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 constitucionales 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.	2016-01-14	Segundo trámite constitucional / Senado / Cuenta del Mensaje 1330-367 que retira y hace presente la urgencia Suma.	Pueblos Indígenas.

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 N° 19.253, que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020

N° Ley: 21.280

Fecha de promulgación:	2020-10-30
------------------------	------------

Fecha de entrada en Vigencia:	2020-11-09
-------------------------------	------------

SOBRE EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

N° Ley: 21.364

Fecha de promulgación:	2021-07-27
------------------------	------------

Fecha de entrada en Vigencia:	2021-08-07
-------------------------------	------------

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

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020

No aplica