

Duodécimo Informe Semestral

Cumplimiento de normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de Personas

Ley N°19.882

Dirección Nacional del Servicio Civil

Enero 2026

Contenido:

1. Presentación	3
2. Acciones de desarrollo y/o actualización normativa	4
3. Acciones de difusión de las normas	9
4. Acciones de capacitación de las normas	13
5. Acciones de asesoría, acompañamiento y monitoreo para la implementación de las normas	14
6. Otras acciones	24
7. Comentarios Finales	31

1. Presentación

Con el objetivo de modernizar la gestión y desarrollo de personas en el sector público, la Dirección Nacional del Servicio Civil tiene entre otros objetivos “la coordinación, supervisión y perfeccionamiento de las funciones de personal en los servicios de la administración civil del Estado.”

Para el cumplimiento de dicho propósito, y buscando fortalecer el rol que el Servicio Civil tiene en la institucionalidad pública de nuestro país, la ley le otorga entre otras, 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 a través de ellos, para su implementación descentralizada, tendientes a estandarizar materias relativas a reclutamiento y selección de personas, concursos de ingreso y promoción, programas de inducción, programas de capacitación, sistemas de promoción, sistema de calificaciones y otras materias referidas a buenas prácticas laborales. Respecto de dichas materias, la Dirección Nacional del Servicio Civil podrá solicitar información a las instituciones antes señaladas.”, velando por el cumplimiento de las normas que imparta e informar semestralmente a la Contraloría General de la República sobre el particular (Ley N° 19.882, artículo 2, letra q del ARTÍCULO VIGESIMOSEXTO).

A la fecha el Servicio Civil ha dictado dos Resoluciones Afectas que contemplan un conjunto de 11 cuerpos normativos que regulan aspectos en distintas temáticas de gestión y desarrollo de personas. Junto a la emisión de normas de aplicación general, el desarrollo normativo, implica diversas funciones entre las que se encuentran la elaboración, difusión y verificación del cumplimiento como también, el acompañamiento y asesorías técnicas a los servicios públicos, en el diseño e implementación de políticas y prácticas de gestión y desarrollo de las personas.

El presente documento contiene el Duodécimo reporte de implementación de las Normas de Aplicación General a la Contraloría General de la República, y abarca los avances correspondientes al año 2025 en materia de elaboración normativa, así como de las acciones de difusión, capacitación, asesoría, acompañamiento y monitoreo de las normas a los servicios públicos afectos a las normas de aplicación general, buscando con ello su adecuada implementación, fortaleciendo el aporte estratégico de los diversos organismos públicos en la entrega de mejores servicios a la ciudadanía.



2. Acciones de desarrollo y/o actualización normativa

Tal como se indicó en el Décimo Informe Semestral, como parte del desarrollo normativo y de acuerdo a sus facultades legales, la Dirección Nacional del Servicio Civil ha trabajado en el periodo 2023 - 2025 en torno a dos propuestas de normas, cuyos ámbitos normativos, apuntan a la transversalización de la perspectiva de género en la Administración del Estado y por otra parte, a la gestión de la Salud Mental en el contexto del empleo público.

A.- En materia de género, el Servicio Civil ha elaborado una propuesta de norma denominada ***“Cumplimiento de estándares para la igualdad de género en la gestión y desarrollo de personas”***, la que se suma a las otras 11 temáticas abordadas en dos procesos normativos anteriores.

Los objetivos que se persiguen con la promulgación de la norma de estándares para la igualdad de género en la gestión y desarrollo de personas, para todos los servicios públicos, son los siguientes:

- Impulsar en los Servicios Públicos buenas prácticas laborales que posibiliten cambios culturales, estructurales y de procesos que permitan la incorporación de las construcciones sociales asociadas al género de las personas, asegurando enfoque de derechos, para la optimización de la gestión y desarrollo de personas en estas instituciones.
- Lograr que los servicios públicos incorporen en sus políticas y prácticas de gestión y desarrollo de personas la perspectiva de género entre mujeres, hombres y diversidades sexuales y de género, reconociendo igualdad de derechos y de oportunidades.
- Eliminar las brechas de género existentes, que afectan principalmente a las mujeres y diversidades sexuales y de género, visibilizando dichas brechas y generando las acciones y medidas necesarias para su eliminación en todo el ciclo laboral en la organización.
- Realizar acciones desde la gestión de personas que colaboren a transversalizar la perspectiva de género en todos los procesos organizacionales, contribuyendo a generar ambientes laborales adecuados que permitan potenciar la eficiencia y motivación de las personas, identificando sus potencialidades y capacidades, promoviendo su desarrollo individual y organizacional de manera inclusiva.
- Establecer en la gestión y prácticas de los Servicios Públicos la promoción de espacios seguros y libres de violencia sexual y de género, garantizando lugares de trabajo sin discriminación, en especial contra mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género.
- Generar acciones institucionales a objeto de incorporar en la proposición de políticas de personal, variables que eviten todo tipo de discriminación.

Luego de un proceso de estudio y desarrollo participativo de la norma de Equidad de Género, con fecha 5 de marzo de 2024, se emitió la Resolución Afecta Nº 01-2024, por parte del Servicio Civil que "Aprueba norma de aplicación general en materia de cumplimiento de estándares para la igualdad de género en la gestión y desarrollo de personas, para todos los servicios públicos", ingresada a la Contraloría General de la República para su análisis y Toma de Razón.

A la fecha, se han recibido observaciones a la propuesta de esta norma por parte de la Contraloría, que han dado paso a nuevas versiones de la misma, generando dos nuevas Resoluciones Afectas que contienen o incorporan los cambios pertinentes en el texto de las resoluciones. Específicamente, en julio del 2025, se emitió por parte del Servicio Civil, una tercera versión de la norma, que fue remitida en esa fecha al órgano contralor para estudio. No obstante, lo anterior, a la fecha no han existido resultados positivos en torno a la Toma de Razón de la Resolución Afecta que imparte la normativa.

B.- En materia de Salud Mental, el Servicio Civil elaboró una propuesta de norma denominada ***"Gestión de la salud mental en el marco de la gestión y desarrollo de personas en el Estado"***, que considera que si bien la calidad de vida y el bienestar en los ambientes laborales son elementos centrales de las Normas de Aplicación General en materias de gestión y desarrollo de personas, dado los efectos y los aprendizajes de la pandemia, fue necesario propiciar la creación de una cultura de salud y bienestar que se enfoque en la salud mental de las personas trabajadoras, apoyada con nuevas estrategias y herramientas.

Es por lo anterior que, el Servicio Civil, en coordinación con diversos actores, elaboró en un primer momento, durante el 2023, un documento de Orientaciones para la gestión de la salud mental en el empleo público¹, dirigida a las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas, que entrega lineamientos que promueven y orientan una gestión efectiva de la salud mental en los servicios públicos.

No obstante, las orientaciones impartidas, se consideró pertinente elaborar una propuesta de Norma de Aplicación General en materia de Salud Mental, la que se encuentra a la fecha en trámite de Toma de Razón en la Contraloría General de la República. Lo anterior, luego de la fase de validación por actores claves, entre ellos el Comité Triministerial integrado por el Ministro de Hacienda, la Ministra del Trabajo y Previsión Social y el Ministro Secretario General de la Presidencia.

¹ Ver [Orientaciones para la Gestión de la Salud Mental en el Empleo Público](#)

Diagrama N°1



Los objetivos de la norma de Salud Mental son:

- Aportar desde la gestión y desarrollo de personas a la promoción de estrategias, acciones y prácticas laborales orientadas a prevenir, concientizar, fortalecer habilidades y oportunidades para reconocer y actuar tempranamente sobre la salud mental en los servicios públicos.
- Propiciar el establecimiento de una cultura de salud y bienestar emocional en el trabajo, para la optimización de la gestión y desarrollo de personas en los servicios públicos, de modo de contar con entornos de trabajo psicológicamente saludables.
- Promover en los servicios públicos una instancia institucional para llevar adelante la coordinación de las acciones en materias de Salud Mental dentro del marco de la gestión y desarrollo de personas, las cuales, deben diseñarse, articularse y ejecutarse considerando el resto de los instrumentos vinculados con esta norma objeto de distintos cuerpos normativos.

Esta propuesta de norma busca que la gestión de la Salud Mental por parte de los Servicios Públicos, sea desarrollada en torno a los ejes del modelo OIT / OMS, cuales son:

- **Prevención:** Identificación de aspectos que puedan poner en riesgo la Salud Mental de los equipos -medición de factores de riesgo psicosocial, formulación e implementación de acciones sobre la base de los resultados obtenidos y evaluación de dichas acciones-.
- **Protección y Promoción:** Realización de acciones para la sensibilización y/o capacitación en materias asociadas a la Salud Mental a distintos grupos objetivos de la institución.
- **Apoyo y Soporte:** Dispositivos y posibles acciones de orientación y acompañamiento: protocolos de actuación y derivación; protocolos de reincorporación, ajustes en el contexto

organizacional; prestaciones de los organismos administradores de la Ley N° 16.744; orientación sobre el acceso a la red pública y/o privada, entre otros.

A la fecha, la iniciativa de norma contenida en la respectiva Resolución Afecta de marzo de 2025, se encuentra en trámite de Toma de Razón en la Contraloría General de la República, no obstante, fue reingresada en el mes de junio del 2025 luego de incorporar las observaciones efectuadas por el ente Contralor.

Diagrama N°2



C.- La promulgación y entrada en vigencia de la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, denominada Ley Karin, ha implicado un trabajo de actualización de la norma de Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, impartida mediante Resolución N° 1, de 2017 del Servicio Civil. Se debió ajustar su articulado a partir de las nuevas definiciones legales contenidas en la ley respecto a Maltrato, acoso laboral y violencia en el trabajo, así como, de los instrumentos de gestión asociados y exigidos por la misma. Al mismo tiempo, la actualización considera las orientaciones de la aplicación e implementación del CEAL SM, exigible desde 2023.

La revisión y actualización de esta norma se encuentran a la espera de los avances en las normas de Género y Salud Mental para cursar su validación correspondiente.

D.- Desarrollo de Indicadores de Gestión en torno a las Normas de Aplicación General.

Durante el año 2025, se amplió el desarrollo, levantamiento y análisis de indicadores de gestión de la normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas con el propósito de potenciar y mejorar la reportabilidad normativa, así como, para disponer de data actualizada que oriente y permita monitoreo, análisis y toma de decisiones respecto al cumplimiento normativo por parte de los servicios públicos, como también, de las acciones de formación o acompañamiento en los diversos ámbitos normativos para éstos y sus equipo, y de la oportuna información disponible a la ciudadanía.

Es así que frente a cada uno de los cuerpos normativos se efectuó un análisis de la información disponible o reportada, de los indicadores derivables de la prosa normativa, de los actuales dashboards institucionales, con el propósito de establecer métricas o indicadores específicos, medibles, relevantes y oportunos, además de válidos, confiables, objetivos y accesibles para todos los involucrados, facilitando así la toma de decisiones y la mejora continua.

Por cada norma se levantaron indicadores o métricas, distinguiendo aquellos con información existente y con trazabilidad, factibles de elaborar con la información disponible en las diversas bases de datos existentes en el Servicio Civil y, de aquellos que no se dispone de información en la actualidad y/o factible acceder en lo inmediato. Con ello se ha perfeccionado el formulario de reportabilidad del cumplimiento de las acciones desarrolladas o correspondientes a 2025, y exigibles al 31 de diciembre del mismo.

Con dicho levantamiento de métricas e indicadores, se ha comenzado a revisar y perfeccionar los diversos instrumentos de reportabilidad y entrega de información o difusión del desarrollo normativo, entre los que destaca el desarrollo de un plan de acompañamiento a los servicios públicos, orientado a todas las jefaturas y encargados de gestión de personas de los diversos servicios afectos al cumplimiento normativo para dar a conocer y aclarar los diversos requerimientos de reportabilidad, sus métricas e implicancias para el cumplimiento de las NAGs.

Diagrama N°3



3. Acciones de difusión de las normas

a.- Acciones Programa de Inducción de nuevas Jefaturas de Gestión y Desarrollo de las Personas

En el marco del cumplimiento de la norma de aplicación general “Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas” y específicamente, su artículo 6°, la Dirección Nacional del Servicio Civil dispone de un Programa de Inducción para Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas, en el que deben participar todas las personas que asuman dicho cargo en los Servicios Públicos.

Este programa es la herramienta institucionalizada por el Servicio Civil para asegurar que las nuevas jefaturas cumplan con los estándares esperados y adquieran los conocimientos necesarios para gestionar y desarrollar a las personas dentro del sector público.

Como antecedente, durante el año 2025 han ingresado 62 nuevas jefaturas en los diversos servicios públicos de la Administración Central del Estado.

Una vez identificadas las nuevas jefaturas se procede a contactarlas, dándoles la bienvenida a través de un correo electrónico y luego se gestiona una reunión de inducción, que puede ser on line o presencial. En esta reunión, se explica el rol del Servicio Civil, la importancia de las Normas de Aplicación General y se proyectan necesidades de acompañamiento en materia de gestión y desarrollo de personas en el corto y mediano plazo.

En el 2025 se revisó la efectividad del proceso de inducción y sus etapas, renovando íntegramente la forma de ejecutar la inducción por parte de los Consultores/as de la Subdirección de Gestión de Desarrollo de Personas, con la finalidad de asegurar cobertura y periodicidad.

El **objetivo general** definido para el programa de inducción formulado es el siguiente:

Formalizar y estandarizar un programa de inducción a las nuevas jefaturas de gestión y desarrollo de personas de los Servicios Públicos, a fin de facilitar su integración a la organización y fortalecer la comprensión de su rol estratégico en la implementación de las políticas de gestión de personas, entregándoles herramientas, orientaciones técnicas y aspectos normativos institucionales.

El modelo de gestión utilizado y que se encuentra en etapa de pilotaje desde el 1 de agosto y durante todo el periodo 2025, es el siguiente:

Diagrama N°4



Entre los principales cambios del programa se encuentran:

- Estandarizar el proceso de inducción tanto para los consultores de la Subdirección, como para las jefaturas de gestión y desarrollo de personas de los servicios.
- Contar con dispositivos y material útil y actualizado en el proceso, a través del uso de carpetas compartidas. Entre ellos, un datastudio con información institucional en línea respecto de los diversos ámbitos de gestión de personas observados para cada servicio, documentos de interés para revisar, el diseño de una malla de formación gratuita para Jefaturas, entre otros.
- Establecer trazabilidad de las acciones realizadas, haciendo seguimiento del proceso.
- Fortalecer la comunidad de gestión y desarrollo de personas a través de jornadas masivas cada 3 meses.
- Asegurar mejora continua del proceso, estableciendo indicadores y aplicando encuesta de satisfacción.

Diagrama N°5

Bienvenida

Responsable del proceso: Consultor/a

Objetivo: Relevar el sentido de ser servidores públicos y el de asumir el cargo con un enfoque estratégico.

Plataforma Interna (carpeta): para Consultoras/es

AQUÍ

- Base de Datos de Jefaturas de GyDP ([aquí](#))
- Correo de Bienvenida a Jefatura GyDP ([aquí](#))
- Correo de Bienvenida al Sector ([aquí](#))
- Formato "standard" presentación (PPT) de Inducción.
- Encuesta de Retroalimentación (encuesta fácil).
- Indicadores y sus resultados.
- Y todo lo necesario para ejecutar el proceso.



¡Bienvenido!

Estimado Luis Asencio Ruminot,

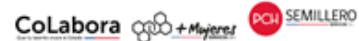
Soy Priscilla Suárez (psuarez@serviciocivil.cl), tu Consultora en Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Nacional del Servicio Civil, y por especial encargo de nuestra Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas, Lorena Pérez Arteaga, te damos la más cordial bienvenida al presente cargo.

Comprendemos la importancia del rol y ofrecemos nuestro apoyo técnico, ya que como Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas estamos comprometidos para brindar información, herramientas y acompañamiento en función de sus desafíos, en el corto y mediano plazo.

Para comenzar, te sugerimos los siguientes pasos:

Conoce su rol: Durante este mes, te recomendamos reunirse con su Jefatura para alinear expectativas y recibir las directrices estratégicas de su cargo, lo que nos permitirá revisar posibilidades de acompañamiento.

Revisamos tus desafíos: Nuestro Programa de Inducción contempla una reunión individual, dando cumplimiento a lo que nos exige la norma respectiva en la materia. Para ello, te contactaré para programar esta instancia de encuentro de manera on line.



Contáctanos: psuarez@serviciocivil.cl

+56 22 8726662

+56 9 56053798

A la fecha, 22 jefaturas de gestión y desarrollo de personas se han incorporado desde el 1 de agosto a servicios públicos, las que han participado de las etapas de bienvenida y acompañamiento inicial.

En Enero de 2026 se realizará una **jornada de inducción** que tendrá por objetivo convocar a las personas inducidas desde agosto en adelante, a objeto de abordar los desafíos que implica el desempeño o rol de la jefatura de una unidad de gestión de personas, la gestión de sus equipos y aporte a la misión y gestión institucional, así como, aprendizajes posibles de compartir y fortalecer la comunidad de gestión y desarrollo de personas.

b.- Entrega de información a directivos de II nivel jerárquico del sistema de Alta Dirección Pública

Durante el 2025 se desarrollaron 12 jornadas de inducción para Altos Directivos Públicos (ADPs) de II nivel jerárquico que ingresaron al Sistema de Alta Dirección Pública. En estas instancias participaron un total de 191 ADPs según el siguiente detalle:

Tabla N°1:
Detalle jornadas de inducción para Altos Directivos Públicos (ADPs) de II nivel jerárquico

NOMBRE	FORMATO	MES	FECHA INICIO	PARTICIPANTES
Inducción II nivel regiones	Online	Enero	28-01-2025	20
Inducción II nivel RM	Presencial	Enero	29-01-2025	10
Inducción II nivel regiones	Online	Marzo	27-03-2025	19
Inducción II nivel RM	Presencial	Marzo	28-03-2025	12
Inducción II nivel regiones	Online	Junio	05-06-2025	32
Inducción II nivel RM	Presencial	Junio	06-06-2025	14
Inducción II nivel regiones	Online	Julio	24-07-2025	8
Inducción II nivel RM	Presencial	Julio	25-07-2025	8
Inducción II nivel RM	Presencial	Septiembre	26-09-2025	14
Inducción II nivel regiones	Online	Septiembre	25-09-2025	20
Inducción II nivel regiones	Online	Noviembre	27-11-2025	12
Inducción II nivel RM	Presencial	Diciembre	3-12-2025	16
Inducción I nivel	Presencial	Septiembre	N/A	3
Inducción I nivel	Presencial	Diciembre	N/A	3
TOTAL				191

Nota: Las inducciones de I nivel de septiembre y diciembre fueron personalizadas

Como parte de la instancia, ya sea en su modalidad online para ADPs que desempeñan funciones en regiones, o bien, en su versión presencial para quienes lo hacen en la Región Metropolitana, se considera/ó la participación de la Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas, quien realiza una presentación respecto a los desafíos de la gestión de personas en el Estado y aborda la difusión y desarrollo normativo en materia de gestión de personas para los altos directivos públicos que participan en estas jornadas y que gestionan los servicios públicos.

4. Acciones de capacitación de las normas

Capacitación a través de Plataforma CAMPUS Servicio Civil

La Dirección Nacional del Servicio Civil gestiona el sistema Campus Servicio Civil, que permite entregar y disponibilizar formación transversal para el sector público. La plataforma que forma parte del Sistema Campus, fue creada con el propósito de optimizar el uso de los recursos de capacitación en la administración mediante alianzas estratégicas, agregación de demanda y economías de escala. Como resultado, se ha **incrementado la cobertura y el acceso** a programas de formación en áreas comunes y esenciales para los funcionarios y funcionarias públicos/as.

Para apoyar a los equipos de Gestión de Personas, el Servicio Civil a través de campus.serviciocivil.cl pone a disposición cursos de capacitación en línea, gratuitos y que complementan en contenidos a las normas de aplicación general. El número de participantes durante el año 2025 fue el siguiente:

Tabla N° 2:
N° de participantes en cursos de capacitación relacionados a las
normas de aplicación general 2025

CURSO	N° de participantes
ENTORNOS LABORALES SEGUROS: RESPONSABILIDAD Y ACCIÓN DESDE EL LIDERAZGO	4592
GESTIÓN DE PERSONAS PARA LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA	217
LIDERAZGO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	2.545
DERECHOS DE LAS MUJERES INDÍGENAS Y PROTECCIÓN ESPECIAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA INDÍGENAS	820
HACIA UNA GESTIÓN INCLUSIVA DE LA DIVERSIDAD EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS	814
INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	803
CONCEPTOS BÁSICOS DE GÉNERO	1.866
MUJERES Y PARTICIPACIÓN LABORAL	490
POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO	1.621
BIENESTAR Y SALUD EN EL TRABAJO	1.462
DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA ORGANIZACIONAL	1.754
DISEÑO Y DESARROLLO DE PROGRAMAS DE INDUCCIÓN PARA EL SECTOR PÚBLICO	490
ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	3.853
FUNDAMENTOS PARA LA GESTIÓN DE CAPACITACIÓN EN SERVICIOS PÚBLICOS	330
GESTIÓN DE AMBIENTES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	2144
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL	1167
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS EN EL ESTADO	780
INTRODUCCIÓN AL LIDERAZGO PÚBLICO - CON FOCO EN JEFATURAS INTERMEDIAS	2.587
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS EN EL SECTOR PÚBLICO	806
RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO CHILENO	594
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y TEMAS EMERGENTES	325
INTEGRIDAD PÚBLICA	9.013
Total participantes	39.073

5. Acciones de asesoría, acompañamiento y monitoreo para la implementación de las normas

Estrategia global de asesoría, acompañamiento y monitoreo para la implementación normativa.

El proceso de acompañamiento al cumplimiento normativo implica diversas funciones y responsabilidades para el Servicio Civil, entre las que se encuentran la elaboración, difusión y verificación del cumplimiento de las Normas de Aplicación General en materias de gestión y desarrollo de personas, como también, el acompañamiento y asesorías técnicas a los servicios públicos, en el diseño e implementación de políticas y prácticas de gestión y desarrollo de las personas. Lo anterior, con el propósito de contribuir a profundizar de manera transversal el proceso de modernización de la gestión de personas en el Estado y fortalecer el aporte estratégico de los diversos organismos públicos en la entrega de mejores servicios a la ciudadanía.

El acompañamiento y monitoreo se realiza a través de un equipo multidisciplinario de profesionales del Área Fortalecimiento Institucional de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas. Este acompañamiento se desarrolla por medio de diversas estrategias y acciones, como asesorías, capacitaciones y formación, monitoreo, definición de lineamientos y estándares en gestión y desarrollo de personas, con el propósito de que los servicios públicos puedan dar cumplimiento a la normativa y a los estándares establecidos; lograr mejores resultados organizacionales y mejorar la calidad del empleo público.

Etapas o fase del Plan de acompañamiento y asesoría a servicios públicos en el marco del cumplimiento de las Normas de Aplicación General impartidas por el Servicio Civil:

Tabla N° 3
Plan de acompañamiento y asesoría a servicios públicos 2025

Nº	Actividad	Plazo
1	Levantamiento y registro de información respecto al cumplimiento normativo de servicios públicos en gestión 2024.	Enero - Marzo
2	Disponer de datos de cumplimiento normativo para las autoridades y servicios públicos.	Abril - Junio
3	Difundir y sensibilizar resultados de cumplimiento normativo con actores claves: ejemplo: directivos/as, jefaturas de gabinete, jefaturas y/o equipos de gestión de personas, entre otros.	Julio - Septiembre
4	Implementación de actividades de entrega de contenidos (ejemplo: jornadas, webinars y/o talleres, etc.) de acuerdo a normas de aplicación y a partir de nivel de cumplimiento del año 2024.	Julio - Diciembre

Actividades ejecutadas

1. Levantamiento y registro de información respecto al cumplimiento normativo de servicios públicos en gestión 2024.

El levantamiento y registro de información sobre el nivel de cumplimiento normativo correspondiente al año 2024, considera un universo de cumplimiento de 197 servicios públicos de la Administración Central del Estado. Específicamente, se solicitó a las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas que reportaran información en el Sistema de Monitoreo y Reportabilidad para Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Nacional del Servicio Civil <https://reportabilidadgp.serviciocivil.cl/login.xhtml> a través de la habilitación de dos formularios, según el siguiente alcance:

1. Formulario denominado “Verificación Norma 3 año 2024 Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección”, a través del cual, se recibe información mensual de los nuevos ingresos a la dotación de contrata y/o código del trabajo que realizan las instituciones.
2. Formulario denominado “Verificación Normas Ejecución 2024”, a través del cual, se recibe información de otras normas sometidas a verificación de cumplimiento o definidas de interés para la gestión normativa.

Como resultado de esta etapa, se recibió información del total de las normas consultadas por parte de 194 servicios públicos; información parcial de 2 servicios públicos que solo ingresaron información en el formulario “Verificación Norma 3 año 2024 Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección” (Junta Nacional de Jardines Infantiles y Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso); y sin información de 1 servicio público que no reportó ninguna de las normas consultadas en ambos formularios (Servicio de Gobierno Interior).

2. Entrega/difusión de datos de cumplimiento normativo para las autoridades y servicios públicos.

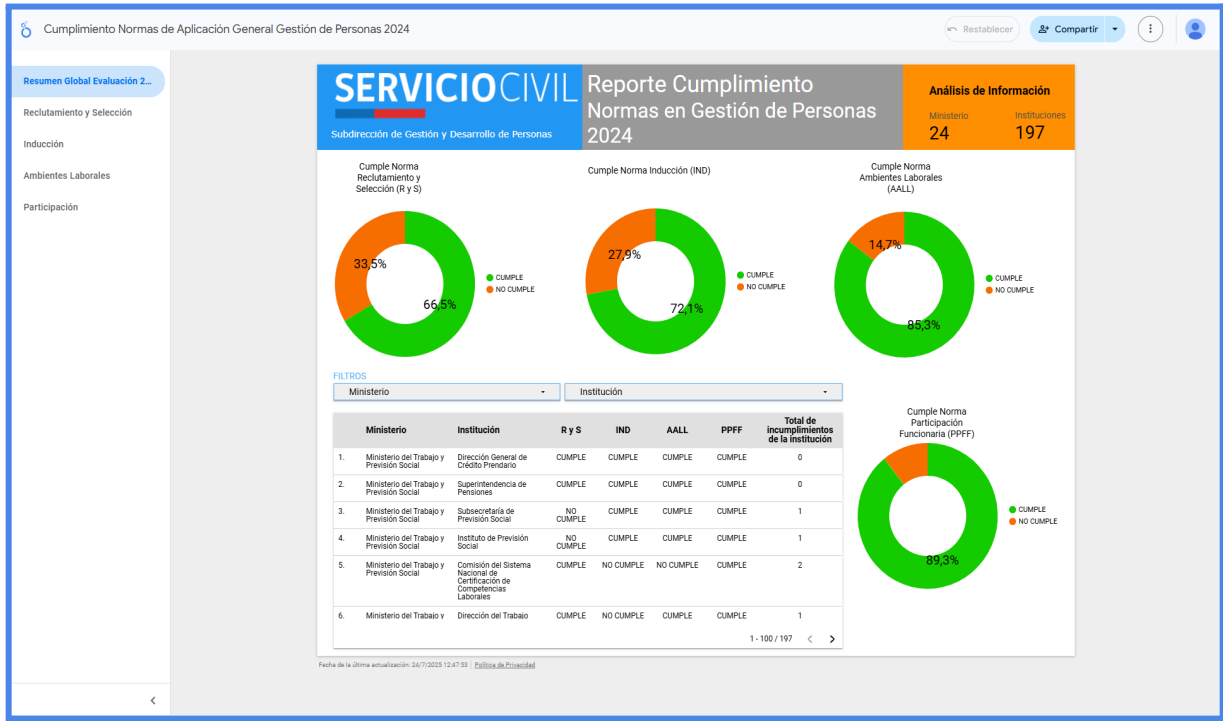
En el marco de la implementación del Plan de Acompañamiento y Asesoría a servicios públicos desarrollado el segundo semestre del 2025 por parte de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas para apoyar el cumplimiento de las Normas de Aplicación General impartidas por el Servicio Civil, se entregaron los resultados del cumplimiento normativo observado a las autoridades de los servicios públicos afectados, a través de dos comunicados formales:

1) **Oficio 558-2025**, de 30 de mayo de 2025, que da cuenta de los resultados del proceso de verificación del cumplimiento de normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas del período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del 2024, dirigido a las autoridades de 79 servicios públicos que dieron **cumplimiento** a las normas verificadas durante el año 2024 e informadas a la Contraloría General de la República, y

2) **Oficio 563-2025**, de 30 de mayo de 2025, que da cuenta de los resultados del proceso de verificación del cumplimiento de normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas del período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del 2024, dirigido a las autoridades de 117 servicios públicos que presentaron **incumplimiento** parcial o total de cuatro normas priorizadas durante el año 2024 e informadas a la Contraloría General de la República.

De esta manera, se cumplió con informar a las 197 instituciones públicas respecto a su nivel de cumplimiento normativo año 2024.

Diagrama N°6



A su vez, los resultados de la verificación del cumplimiento normativo fueron dispuestos de manera complementaria a las Jefaturas y encargados/as de Gestión y Desarrollo de Personas de las 197 instituciones afectas a normas, a través de correo electrónico y, de igual forma, a las Jefaturas de Gabinete de los respectivos servicios.

3. Acciones de difusión y sensibilización de resultados de cumplimiento normativo con actores claves.

En el marco de la implementación del Plan de acompañamiento y asesoría a servicios públicos mencionado, se desarrollaron acciones con énfasis en la difusión y sensibilización respecto de los resultados de cumplimiento normativo 2024 y de los desafíos de cumplimiento 2025 a actores claves de las instituciones, como jefaturas de gabinete y jefaturas y/o equipos de gestión de personas.

I. Webinar “Resultados verificación Normas gestión 2024 y Plan Acompañamiento 2025”

Dirigido a: Jefaturas e integrantes Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas

Fecha: 19 de junio de 2025

Participantes: 147 personas

Servicios representados : 81 servicios públicos.

Contenido disponible en la página Web de la Dirección Nacional del Servicio Civil - Acompañamiento a Servicios Públicos - opción "Videos y Webinar", carpeta "Normas de Aplicación General (NAG) – Reportabilidad, grabación y presentación disponible en el siguiente link: <https://www.serviciocivil.cl/videos-y-webinar-2>

II. Reunión presencial de “Resultados verificación Normas gestión 2024 y Plan Acompañamiento 2025”

Dirigido a Jefaturas de gabinetes Región Metropolitana

Fecha: 10 de julio de 2025

Participantes: 36 personas

Servicios representados: 33

Auditorio Pamela Vera: Dirección Nacional del Servicio Civil

Se realizaron acciones de difusión y sensibilización con las jefaturas de gabinete en representación de las jefaturas de servicios, particularmente, para aquellos servicios públicos con mayor nivel de incumplimiento en las normas priorizadas. En algunos casos, las jefaturas de gabinetes, asistieron a esta reunión junto a las jefaturas de gestión y desarrollo de personas y en casos específicos, asistieron encargados de administración y finanzas.

Registro Gráfico Reuniones con Servicios Públicos 2025



III. Reunión virtual “Resultados verificación Normas gestión 2024 y Plan Acompañamiento 2025”

Dirigido a Jefaturas de gabinetes de otras regiones.

Fecha y Lugar: viernes 11 de julio a las 10:00 horas, a través de enlace Zoom.

Participantes: 5 personas.

Servicios representados: 5

IV. Reunión virtual “Resultados verificación Normas gestión 2024 y Plan Acompañamiento 2025”

Dirigido a Jefaturas de gabinetes de otras regiones.

Fecha: 22 de julio de 2025

Participantes: 2 personas.

Servicios representados: 2

4. Implementación de actividades de entrega de contenidos de acuerdo a normas de aplicación y a partir de nivel de cumplimiento del año 2024.

Durante el segundo semestre del año 2025, periodo julio-diciembre, se realizaron actividades para entregar contenidos claves sobre las normas de aplicación general a objeto de promover el cumplimiento de estas durante la gestión 2025 para las jefaturas y equipos de trabajo de las áreas gestión y desarrollo de personas.

Las actividades realizadas durante el semestre consistieron en:

I. Webinar: Norma de Reclutamiento y Selección

Día: miércoles 23 de julio de 2025

Participantes: 217 personas.

Servicios públicos representados: 96

Evaluación de satisfacción: 47 respuestas

Nivel de satisfacción con los contenidos expuestos en esta actividad: 96%

Nivel de satisfacción con la duración de la jornada: 89,4%

II. Webinar: Norma de Inducción

Día: Jueves 14 de agosto de 2025

Participantes: 218 personas.

Servicios públicos representados: 114

Evaluación de satisfacción: 57 respuestas

Nivel de satisfacción con los contenidos expuestos en esta actividad: 94%

Nivel de satisfacción con la duración de la jornada: 91,2%

III. Webinar: Norma de Participación Funcionaria

Día: Jueves 28 de agosto de 2025

Participantes: 104 personas.

Servicios públicos representados: 71

Evaluación de satisfacción: 33 respuestas

Nivel de satisfacción con los contenidos expuestos en esta actividad: 95%

Nivel de satisfacción con la duración de la jornada: 93,9%

IV. Webinar Norma de Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral

Día: Martes 23 de septiembre de 2025

Participantes: 163 personas.

Servicios públicos representados: 91

Evaluación de satisfacción: 53 respuestas

Nivel de satisfacción con los contenidos expuestos en esta actividad: 90,2%

Nivel de satisfacción con la duración de la jornada: 64,2%

V. Webinar Norma de Políticas en Gestión y Desarrollo de Personas

Día: Jueves 06 de noviembre de 2025

Participantes: 112 personas

Servicios públicos representados: 56

Evaluación de satisfacción: 30 respuestas

Nivel de satisfacción con los contenidos expuestos en esta actividad: 92%

Nivel de satisfacción con la duración de la jornada: 90%

VI. Webinar Reportabilidad Normas de Aplicación General gestión año 2025

Día: Jueves 11 de diciembre de 2025

Participantes: 158 personas acreditan participación con registro en formulario en línea.

Servicios públicos representados: 84

Evaluación de satisfacción: 53 respuestas

Nivel de satisfacción con los contenidos expuestos en esta actividad: 4,7 (Nota de 1 a 5)

Nivel de satisfacción con la duración de la jornada: 90,6%

Tabla N° 4
Detalle webinars para Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas 2025

Temática	Fecha de realización	N° de Participantes	Servicios Públicos representados	Nivel de satisfacción contenidos	Nivel de satisfacción duración
Webinar: Reclutamiento y Selección	23/07/2025	217	96	96%	89,4%
Webinar: Inducción	14/08/2025	218	114	94%	91,2%
Webinar: Participación Funcionaria	28/08/2025	104	71	95%	93,9%
Webinar: Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral	23/09/2025	163	91	90,2%	64,2%
Webinar: Políticas en Gestión y Desarrollo de Personas	6/11/2025	112	56	92%	90%
Webinar Reportabilidad Normas de Aplicación General gestión año 2025	11/12/2025	158	84	94%	90,6%

Ver : [Videos y Webinar - Servicio Civil](#)



Dirección Nacional del Servicio Civil
 Ministerio de Hacienda
 Gobierno de Chile

[🔍 Buscador](#)
[📄 Datos Abiertos](#)
[🔑 Acceso Sistemas](#)
[🗨️ Atención Ciudadana](#)

[Quiénes Somos](#)
[Qué Hacemos](#)
[Consejo ADP](#)
[Normativa y Estudios](#)
[Noticias](#)

Servicio Civil > Videos y Webinar

Videos y Webinar

Estaremos articulando espacios de participación de profesionales expertos y colaboradores externos en actividades que serán realizadas con los servicios, especialmente, para las jefaturas y equipos de las áreas de gestión y desarrollo de personas. Estos profesionales colaborarán con el Servicio Civil a través de distintas instancias, entre otras, webinar, presentaciones, conversaciones, talleres en temáticas emergentes a través de videoconferencias y herramientas de trabajo a distancia.

Encuentro de Personas 2025

+

Gestión y Desarrollo de Personas

+

Derechos Humanos e Inclusión

+

Liderazgo

+

Normas de Aplicación General (NAG) – Reportabilidad

+

- Junto con las actividades antes señaladas, se organizó el II Encuentro Nacional de Encargados y Encargadas de Capacitación de Servicios Públicos, cuyos objetivos eran generar redes colaborativas para abordar los desafíos en materia de formación en el Estado, desarrollado el día miércoles 6 de junio de 2025, en Santiago que contó con una participación de 200 personas. Este encuentro estuvo dirigido a las personas que cumplen el rol de gestionar la formación y capacitación en las instituciones públicas, compartiendo contenidos técnicos, experiencias y prácticas. Lo anterior, con el propósito de contribuir entre otros aspectos, a fortalecer el rol que cumplen estas contrapartes, incorporar una mirada estratégica en la planificación de la capacitación, facilitar las redes de colaboración, entre otros. Además se efectuó un reconocimiento a instituciones que han realizado una importante gestión, dando cumplimiento a la norma N°9 sobre Estándares en formación y capacitación, y ejecutando cada uno de los cupos que se han entregado desde el CAMPUS del Servicio Civil. En definitiva, en este Encuentro también se promovió el cumplimiento de las normas de aplicación general.

**Registro Gráfico II Encuentro Nacional de Encargados y Encargadas
de Capacitación 2025**



1. Reuniones de asesoría y acompañamiento para la implementación de las normas de aplicación general en los servicios públicos

Habiendo realizado precedentemente una presentación de la estrategia utilizada en las asesorías que realiza el Servicio Civil desde la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, se detalla que durante el año 2025, se realizaron 1.112 consultorías con servicios públicos en la temática de Normas de Aplicación General, tal como se visualiza en la tabla N° 4.

Estas reuniones tienen por objetivo prestar asesoría en las distintas normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas, a requerimiento del servicio, otorgando retroalimentación, apoyo técnico y/o metodológico, en torno a las diversas temáticas de dichas normas.

Tabla N°5
N°de reuniones de consultoría/asesoría según Ministerio año 2025

Ministerio	Total consultorías/asesoría 2025
Agricultura	11
Autónomo	11
Bienes Nacionales	8
Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	9
Culturas y las Artes y el Patrimonio	17
Defensa Nacional	15
Deporte	11
Desarrollo Social	76
Economía, Fomento y Turismo	55
Educación	218
Energía	10
Hacienda	147
Interior y Seguridad Pública	31
Justicia y Derechos Humanos	30
Medio Ambiente	82
Minería	3
Mujer y la Equidad de Género	11
Municipalidad	3
Obras Públicas	33
Presidencia	27
Relaciones Exteriores	5
Salud	157
Secretaría General de Gobierno	1
Secretaría General de la Presidencia Minseges	6
Seguridad Pública	16
Trabajo y Previsión Social	59
Transportes y Telecomunicaciones	8
Universidad	3
Vivienda y Urbanismo	49
Total general	1.112

Respecto al perfil de las personas que recibieron las asesorías/consultas, la mayor frecuencia corresponde a 387 consultorías con los equipos de Gestión de Personas, seguido de 278 consultorías con las Jefaturas de Gestión de Personas de los Servicios Públicos. Ver tabla N°6.

Tabla N° 6
Perfil de funcionarias y funcionarios consultorías/asesorías año 2025

Perfil de los asesorados/as	Total de consultorías/asesorías 2025
Equipo Gestión Personas	387
Jefatura Gestión Personas	278
Otros equipos	141
GP + AAFF + Gabinete	64
Gabinete	63
Representantes AAFF	51
Jefatura de Servicio	50
Equipo Directivo	33
Funcionarios/as	25
Directivo/a ADP	20
Total	1.112

El principal mecanismo para realizar estas asesorías fue de forma presencial, seguido por la realización de videoconferencias, tal como se muestra en la tabla N°7.

Tabla N° 7
Canales de consultorías/asesorías con los servicios públicos

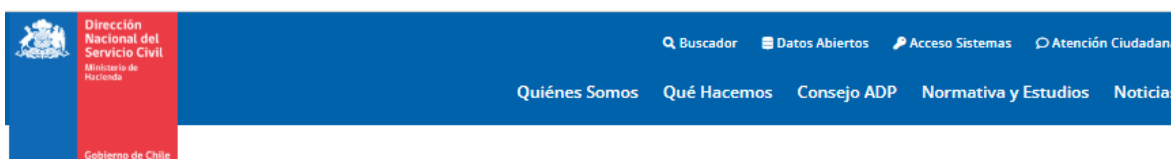
Canal de comunicación	Total consultorías año 2025
Presencial	598
Videoconferencia	514
Total	1.112

6. Otras acciones

a. Mantención del apartado "Rol rector en gestión de personas" en la página web institucional

En la página Web institucional se mantiene permanentemente activa la publicación del apartado "**Normas de Aplicación General**", en el que se encuentran publicados, entre otra información, los informes con resultados de los procesos de verificación del cumplimiento de normas realizados hasta la fecha. Además, se puede acceder a variado material de apoyo para los servicios públicos en materia de Normas de Aplicación General.

Ver link en la siguiente dirección: [Rol rector en Gestión de Personas - Servicio Civil](#)



[Servicio Civil](#) > [Gestión y Desarrollo de Personas](#) > Rol rector en Gestión de Personas

Rol rector en Gestión de Personas

El Servicio Civil, a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, cumple un rol de rectoría, impartiendo normas de aplicación general para todos los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados, tendientes a mejorar la calidad del empleo público. Esto, mediante el desarrollo de una gestión estratégica, moderna y eficaz en Gestión y Desarrollo de Personas, especialmente en temáticas relativas a reclutamiento y selección, concursos de ingreso y promoción, programas de inducción, programas de capacitación, sistemas de promoción, sistema de calificaciones y otras materias referidas a buenas prácticas laborales.

Preguntas Frecuentes

Informes	+
Orientaciones Actualizadas para Aplicación de los Artículos 13 y 14 Norma de Reclutamiento y Selección	+
Material de Difusión	+
Guía Rápida Reclutamiento en Línea Portal Empleos Públicos	+

b. Disposición y uso de plataformas para la recolección de información y procesamiento de datos

El Servicio Civil ha puesto a disposición de los servicios públicos distintas plataformas informáticas que ayudan a la gestión en diversas temáticas de gestión de personas, además de estar expresamente señaladas en las resoluciones afectas 1 y 2 de la Dirección Nacional del Servicio Civil. A continuación se muestran los datos estadísticos de las distintas plataformas y las temáticas abordadas

1. Portal Empleos Públicos (Título III y IV Resolución Afecta N°1 de la Dirección Nacional del Servicio Civil)

El Servicio Civil ha entregado permanentemente orientaciones que permitan ejecutar un adecuado proceso de reclutamiento y selección, generando las condiciones para un ingreso al empleo público que cumpla con los principios de transparencia, igualdad de oportunidades, mérito, idoneidad, no discriminación, inclusión y mayor eficiencia en el acceso al empleo público por parte de la ciudadanía. Por ello, a contar del año 2009, puso a disposición de los servicios públicos el Portal Empleos Públicos www.empleospublicos.cl.

Este portal busca dar difusión a la oferta de empleo en el Estado, acercando la información a la ciudadanía y facilitando la postulación por parte de las personas que buscan opciones de trabajo. Así como también, el portal apoya la gestión de reclutamiento y selección de las áreas de Gestión de Personas, facilitando la elaboración de pautas de evaluación, perfiles de selección, gestión de los procesos, entre otros.

El Portal incorpora las convocatorias afectas al **Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo** (DS (H) 69/2004), es decir, concursos de ingreso a la planta, Jefe de Departamento y para cargos de contrata; permitiendo además, **realizar convocatorias** para cubrir vacantes de contrata, honorarios, personal regido por el Código del Trabajo y otros estatutos. El reporte de la gestión para el año 2024, se presenta en la siguiente tabla:

Tabla N° 8
Convocatorias Portal Empleos Públicos según tipo de calidad jurídica año 2025

Ministerio	Proceso de Selección Contrata	Concurso Ingreso a Planta	Concurso Jefe Departamento	Proceso de Selección Código del Trabajo	Total
Autónomo	137	7	11	108	263
Ministerio de Agricultura	53		1	31	85
Ministerio de Bienes Nacionales			3		3
Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	12				12
Ministerio de Defensa Nacional	48	5	24	18	95
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	330		27	17	374
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	202	1	8	100	311
Ministerio de Educación	561	1	2	21	585
Ministerio de Energía	66		1		67
Ministerio de Hacienda	146		6		152
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	421	4	39	78	542
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	54				54
Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	144		17	38	199
Ministerio de Minería	27				27

Ministerio	Proceso de Selección Contrata	Concurso Ingreso a Planta	Concurso Jefe Departamento	Proceso de Selección Código del Trabajo	Total
Ministerio de Obras Públicas	389		6	6	401
Ministerio de Relaciones Exteriores	38		2		40
Ministerio de Salud	4868	171	28	5	5072
Ministerio de Seguridad Pública	6		6	1	13
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	68		2		70
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	306		42		348
Ministerio del Deporte	38			55	93
Ministerio del Interior	84	4	1	269	358
Ministerio del Medio Ambiente	73		3	170	246
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	136			25	161
Ministerio Secretaría General de la Presidencia	3				3
Total general	8.210	193	229	942	9.574

Fuente: Portal Empleos Públicos

2. Portal Prácticas Chile (Título VI, Resolución Afecta N°1 de la Dirección Nacional del Servicio Civil)

El Portal Prácticas Chile www.practicasparchile.cl permite difundir y gestionar todas las convocatorias a Prácticas profesionales y/o técnicas ofrecidas a estudiantes o egresados de las casas de estudios, que deben realizar su práctica de carácter terminal para la obtención de su título, dando transparencia e igualdad de condiciones en el acceso a las prácticas profesionales y técnicas en el Estado.

Tabla N° 9
Ofertas de Prácticas y vacantes ofrecidas por Ministerio año 2025

Ministerio	Número de ofertas de Práctica	Número de Vacantes
Autónomo	304	445
Ministerio de Agricultura	234	265
Ministerio de Bienes Nacionales	72	110
Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	36	46
Ministerio de Defensa Nacional	147	213
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	185	218
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	241	311
Ministerio de Educación	621	1345
Ministerio de Energía	96	128
Ministerio de Hacienda	336	519
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	348	515
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	49	52
Ministerio de las Culturas, las artes y el Patrimonio	182	239
Ministerio de Minería	77	106

Ministerio	Número de ofertas de Práctica	Número de Vacantes
Ministerio de Obras Públicas	490	594
Ministerio de Relaciones Exteriores	35	42
Ministerio de Salud	1119	1584
Ministerio de Seguridad Pública	74	94
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	58	66
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	394	591
Ministerio del Deporte	56	60
Ministerio del Interior	131	158
Ministerio del Medio Ambiente	70	94
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	377	522
Ministerio Secretaría General de Gobierno	19	19
Ministerio Secretaría General de la Presidencia	8	25
Presidencia de la República	13	15
Total	5,772	8,376

Fuente: Portal Prácticas Chile

3. Programa Semillero Semillero de Talento Joven

Este programa surge como respuesta a la expectativa, que los propios estudiantes expresan luego de su paso por el Programa Prácticas Chile, que ofrece la posibilidad de hacer la práctica profesional en las instituciones del Estado.

El problema y necesidad surgió pues al momento de egresar de su práctica profesional y posterior titulación, no encuentran opciones de empleo en el Estado. En su condición de recién titulados y/o nuevos profesionales, enfrentan barreras de entrada, porque no cumplen con los requisitos legales que exigen, en general, las leyes de planta de los servicios públicos y/o con los requisitos de postulación que éstos establecen en los procesos de selección, los que por lo general requieren al menos dos años de experiencia laboral.

El Programa Semillero tiene por objetivo conectar la expectativa de encontrar empleo por parte de jóvenes profesionales que hacen su práctica profesional por el Programa Prácticas Chile y que tienen desempeños destacados, con la necesidad de los servicios públicos de cubrir vacantes en sus instituciones.

Resultados Semillero a la fecha:

- 3.964 jóvenes profesionales son parte del Semillero de Talento desde la fecha de inicio del Programa (Agosto 2023).
- 290 jóvenes profesionales han sido contratados en 94 servicios públicos.
- Existen contrataciones en las 16 regiones del país; Región Metropolitana (64%), Valparaíso (12%), Región de Los Lagos (3%), Región del Biobío (3%) y Región del Libertador General Bernardo O'Higgins (3%), otras regiones (15%).
- El 81% de las contrataciones ha sido en calidad jurídica de Contrata, 16% Honorarios y 3% Código del Trabajo.

- 1 de cada 3 estudiantes que hacen su práctica profesional por Prácticas Chile tiene un desempeño destacado que le hace formar parte del Semillero de Talento Joven en el Estado.

Registro gráfico Programa Prácticas Chile 2025



4. SISPUBLI (Título II, Resolución Afecta N°2 de la Dirección Nacional del Servicio Civil)

El Sistema Informático de Capacitación del Sector Público SISPUBLI, es la Plataforma dispuesta por la Dirección Nacional del Servicio Civil, como instrumento para gestionar el proceso de capacitación de cada servicio y apoyar el proceso del indicador transversal de capacitación. La plataforma permite acceder a una herramienta que facilita y aporta a la gestión de los encargados de capacitación de cada servicio, ya que permite registrar y almacenar la información de capacitación pudiendo obtener reportabilidad e insumos a partir de esta, así como también gestionar procesos relativos al ciclo de capacitación a través de la misma plataforma.

Junto al registro de los Planes Anuales y/o Trienales de Capacitación, Registro de actividades de los Comités Bipartitos de Capacitación, es posible además el ingreso y cumplimiento de los hitos relativos al indicador transversal de capacitación, permitiendo su revisión en línea.

Cabe destacar que SISPUBLI www.sispubli.cl, es el único sistema que registra a nivel agregado la información de capacitación de los servicios públicos de la Administración Central del Estado, incluyendo datos detallados de las actividades y recursos públicos invertidos en la formación de las/os funcionarias/os.

Los datos de la gestión 2025, se presenta a continuación:

Tabla N° 10
Detalle Capacitación según Ministerio año 2025

Ministerio	N° de Actividad	N° de Participantes	N° de Horas	\$ Invertido en Actividades
Autónomo	116	3,459	2,133	\$ 124,627,330
Ministerio de Agricultura	139	7,384	2,072	\$ 95,886,244
Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	12	315	207	\$ 15,994,010
Ministerio de Defensa Nacional	152	2,442	7,418	\$ 139,460,270
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	117	3,150	1,800	\$ 119,215,145
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	380	3,639	6,596	\$ 37,006,800
Ministerio de Educación	791	11,558	15,143	\$ 1,755,361,553
Ministerio de Energía	83	1,157	3,505	\$ 78,404,500
Ministerio de Hacienda	400	19,042	9,385	\$ 918,251,957
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	844	24,573	11,132	\$ 577,026,383
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	15	265	150	\$ 6,345,500
Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	77	2,838	1,843	\$ 169,570,666
Ministerio de Minería	17	159	246	\$ 10,730,300
Ministerio de Obras Públicas	805	22,895	10,540	\$ 273,811,867
Ministerio de Relaciones Exteriores	267	5,966	4,736	\$ 95,323,620
Ministerio de Salud	545	18,372	19,089	\$ 357,569,796
Ministerio de Seguridad Pública	1	1	180	\$ 497,000
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	449	3,314	7,758	\$ 116,880,881
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	936	9,181	15,909	\$ 226,791,016
Ministerio del Deporte	52	1,424	1,307	\$ 96,294,000
Ministerio del Interior	106	3,657	2,433	\$ 147,515,106
Ministerio del Medio Ambiente	68	2,057	939	\$ 18,349,680
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	188	2,181	4,260	\$ 80,658,136
Ministerio Secretaría General de Gobierno	82	1,686	1,633	\$ 46,507,226
Presidencia de la República	5	76	86	\$ 8,796,000
Total general	6,647	150,791	130,500	\$ 5,516,874,986

Fuente: SISPUBLI, elaboración propia SC

5. Monitoreo mensual de reclutamiento y selección (Título III resolución afecta 1 DNSC)

Para efectos de llevar un control mensualizado de los procesos de reclutamiento y selección que desarrollan los servicios públicos; y monitorear asimismo, uso de la excepcionalidad del mismo, es que esta Dirección Nacional ha desarrollado un formulario incorporado en plataforma de reportabilidad <https://reportabilidadgp.serviciocivil.cl/> llamado “Ingresos a la Contrata y/o Código del Trabajo realizados por procesos de Reclutamiento y Selección entre el 1° de enero al 31 de diciembre de 2024. (Registro mensual)”

Tabla N° 11
Porcentaje de ingresos a contrata y/o Código del Trabajo provistos con procesos de reclutamiento y selección año 2018-2025

Indicador	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Porcentaje de ingresos a contrata y/o Código del Trabajo provistos con procesos de reclutamiento y selección	49,60%	54,80%	53,50%	62,40%	64,30%	69,20%	73%	65,0%*

Fuente: Sistema Reportabilidad Servicio Civil.

*Información auto reportada mensualmente por cada SSPP al 29/12/ 2025. El dato final se obtendrá al cierre de la Reportabilidad normativa el 22 de enero de 2026.

7.Comentarios Finales

A partir del análisis del periodo correspondiente al año 2025, es posible enunciar algunas conclusiones respecto al estado de implementación, desarrollo y monitoreo de las Normas de Aplicación General (NAG) durante el año 2025:

1. Avances en el Desarrollo Normativo Estratégico

El año 2025 ha sido clave para la expansión del marco regulatorio en materias críticas para la modernización del Estado:

- **Igualdad de Género y Salud Mental:** Se alcanzó la fase final de elaboración de las normas sobre "Igualdad de Género" y "Gestión de la Salud Mental". Ambos cuerpos normativos se encuentran actualmente en trámite de **Toma de Razón** ante la Contraloría General de la República, habiendo incorporado las observaciones técnicas pertinentes.
- **Actualización por Ley Karin:** Se destaca el ajuste normativo realizado a la norma de Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral (Resolución N°1 de 2017) considerando las nuevas definiciones legales de la **Ley N° 21.643** sobre acoso y violencia en el trabajo.

2. Fortalecimiento de la Gestión de Datos e Indicadores

Se ha optimizado la reportabilidad institucional mediante:

- **Nuevas Métricas:** Levantamiento de indicadores más específicos, medibles y que contribuyen a una mayor confiabilidad en el cumplimiento de cada norma, lo que contribuye a facilitar la toma de decisiones basada en evidencia.
- **Perfeccionamiento de Instrumentos:** Mejora del formulario de reportabilidad 2025 que permite una trazabilidad más precisa del cumplimiento exigible a los servicios públicos al 31 de diciembre de 2025.

3. Impacto en Capacitación y Formación Transversal

El sistema **CAMPUS Servicio Civil** se consolida como el un eje fundamental en el desarrollo de competencias:

- **Cobertura Masiva:** Se registraron un total de **39.073 participantes** en cursos relacionados con las NAG durante 2025.
- **Integridad y Género:** Destaca la alta convocatoria en temas de "Integridad Pública" (9.013 participantes) y en cursos con enfoque de género y liderazgo, lo que demuestra un interés creciente de los funcionarios en estas materias.

4. Seguimiento y Acompañamiento a los Servicios Públicos

La labor de asesoría técnica ha mostrado un despliegue territorial y funcional significativo:

- **Consultorías:** Se realizaron **1.212 interacciones de asesoría** con diversos ministerios y servicios, principalmente, mediante canales presenciales y videoconferencias.
- **Reforzamiento de estrategia:** El Servicio Civil potenció su estrategia de asesoría, acompañamiento y monitoreo a los servicios para asegurar un mejor cumplimiento e implementación de las NAG. El apoyo técnico a las instituciones se realizó mediante reuniones, webinars y asesoría técnica, con un énfasis especial en el cumplimiento normativo en cada servicio y en el monitoreo al avance en las brechas observadas.

5. Desafíos y Brechas Críticas

Aún cuando se identifican avances importantes en la implementación y cumplimiento de las normas, persisten obstáculos y desafíos para la plena implementación de las mismas:

- **Rotación de Liderazgos y equipos de gestión de personas:** Especialmente una alta rotación de las jefaturas de Gestión de Personas dificulta, pero también en los equipos técnicos de estas áreas, dificultan la continuidad de las políticas y prácticas institucionales en el mediano y largo plazo.
- **Compromiso Directivo:** Se requiere profundizar el involucramiento de las altas autoridades y gabinetes para asegurar que las normas no sean solo un cumplimiento administrativo, sino un cambio cultural efectivo.
- **Tiempos de tramitación:** La demora en la aprobación final de las nuevas resoluciones de Género y Salud Mental representa un desafío administrativo para iniciar formalmente su implementación descentralizada.
- **Necesidad de ajustar normas:** se requiere focalizar esfuerzos para ajustar normas que cumplen casi 9 años desde que fueron promulgadas (Resolución 1 y 2). Desde esa fecha a la actualidad, existen nuevas leyes y también prácticas de gestión de personas, que requieren mirar cómo las normas recogen nuevos desafíos y contribuyen a una mejor gestión de personas en los servicios públicos, a partir de estándares que reflejen de mejor forma los aspectos a abordar que demanda el mundo del trabajo en la función pública.
- **Trabajo intersectorial:** se requiere mejorar el trabajo intersectorial entre instituciones, especialmente, con aquellas que producto de su misión o funciones, abordar y tienen atribuciones en ámbitos de gestión de personas, o bien, en algún aspecto vinculado a este ámbito. Cuando las acciones y solicitudes a los servicios públicos, vienen directamente a los mismos, sin previamente haber realizado acciones de coordinación para mayor claridad de los servicios públicos, los avances en el cumplimiento normativo, se ven obstaculizados, poco eficientes y con pérdida de contribución estratégica.

Anexo N° 1
Listado de Servicios Públicos con nuevas Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas
año 2025

Ministerio	Servicio Público	Año	Mes
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	2025	Enero
Ministerio de Educación	Subsecretaría de Educación Superior	2025	Enero
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Subsecretaría de la Niñez	2025	Enero
Ministerio de Educación	Superintendencia de Educación	2025	Enero
Ministerio de Obras Públicas	Dirección de Planeamiento	2025	Enero
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Instituto Nacional de la Juventud	2025	Enero
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Tamarugal	2025	Enero
Autónomo	Gobierno Regional de La Araucanía	2025	Enero
Presidencia	Dirección Administrativa de la Presidencia de la República	2025	Enero
Autónomo	Gobierno Regional de Ñuble	2025	Enero
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Costa Central	2025	Enero
Ministerio de Salud	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	2025	Febrero
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Chiloé	2025	Febrero
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Subsecretaría de Servicios Sociales	2025	Febrero
Ministerio de Hacienda	Dirección de Presupuestos	2025	Marzo
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso	2025	Marzo
Ministerio del Medio Ambiente	Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas	2025	Marzo
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Los Parques	2025	Marzo
Ministerio del Deporte	Subsecretaría del Deporte	2025	Marzo
Ministerio de Defensa Nacional	Subsecretaría para las Fuerzas Armadas	2025	Marzo
Ministerio de Salud	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	2025	Abril
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Los Andes	2025	Abril
Ministerio de Salud	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud	2025	Abril
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín	2025	Abril
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	2025	Abril
Ministerio de Salud	Servicio de Salud de O'Higgins	2025	Mayo
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Petorca	2025	Mayo
Ministerio de Salud	Servicio de Salud de Atacama	2025	Mayo
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Servicio Nacional del Consumidor	2025	Mayo
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Corporación de Fomento de la Producción	2025	Junio
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Aconcagua	2025	Junio
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Puelche	2025	Junio
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	Agencia Nacional de Ciberseguridad	2025	Junio
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Los Álamos	2025	Junio
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Valle Cachapoal	2025	Junio
Ministerio de Educación	Junta Nacional de Jardines Infantiles	2025	Julio
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Dirección del Trabajo	2025	Julio
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Instituto Nacional de Estadísticas	2025	Julio
Ministerio de Obras Públicas	Dirección General de Obras Públicas	2025	Julio
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Aysén	2025	Julio
Ministerio de Energía	Comisión Chilena de Energía Nuclear	2025	Agosto
Ministerio de Defensa Nacional	Subsecretaría de Defensa	2025	Agosto
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Subsecretaría de la Niñez	2025	Agosto
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales	2025	Agosto
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	2025	Septiembre
Autónomo	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Valparaíso	2025	Septiembre

Ministerio	Servicio Público	Año	Mes
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	2025	Septiembre
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	2025	Septiembre
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Lagos	2025	Septiembre
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Santiago Centro	2025	Octubre
Ministerio de Salud	Subsecretaría de Salud Pública	2025	Octubre
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Servicio de Cooperación Técnica	2025	Octubre
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Servicio Nacional del Adulto Mayor	2025	Octubre
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Puerto Cordillera	2025	Octubre
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera	2025	Octubre
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Elqui	2025	Octubre
Ministerio de Hacienda	Dirección Nacional del Servicio Civil	2025	Octubre
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	2025	Noviembre
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Chinchorro	2025	Noviembre
Ministerio de Educación	Servicio Local de Educación Pública Magallanes	2025	Noviembre
Ministerio de Defensa Nacional	Subsecretaría para las Fuerzas Armadas	2025	Diciembre
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Defensoría Penal Pública	2025	Diciembre

Anexo N°2

Listado de Servicios Públicos con nuevos Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico, que participaron en Jornadas de Inducción año 2025

Nombre Actividad	Mes	Servicio	Cargo
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	Director/a Regional de Magallanes
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil	Director/a Regional de Magallanes y la Antártica Chilena
Inducción II nivel regiones	septiembre	Dirección de Obras Hidráulicas	Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales de la Región de Arica y Parinacota
Inducción II nivel regiones	septiembre	Instituto de Desarrollo Agropecuario	Director/a Regional Antofagasta
Inducción II nivel RM	enero	Servicio de Salud Metropolitano Sur	Director/a de Hospital San Luís de Buin - Paine
Inducción II nivel RM	enero	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	Jefe/a de División Estudios y Asistencia Técnica
Inducción II nivel RM	enero	Instituto de Seguridad Laboral	Jefe/a de División de Operaciones
Inducción II nivel RM	enero	Dirección del Trabajo	Director/a Regional Metropolitano Poniente
Inducción II nivel RM	enero	Dirección de Obras Hidráulicas	Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales de la Región Metropolitana de Santiago
Inducción II nivel RM	enero	Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil	Director/a de Planificación y Control de Gestión
Inducción II nivel regiones	enero	Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala	Subdirector/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel regiones	enero	Superintendencia de Educación	Director/a Regional Tarapacá
Inducción II nivel regiones	enero	Servicio Nacional del Consumidor	Director/a Regional Araucanía
Inducción II nivel regiones	enero	Servicio de Registro Civil e Identificación	Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena
Inducción II nivel regiones	enero	Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil	Director/a Regional de La Araucanía
Inducción II nivel regiones	enero	Servicio Nacional del Consumidor	Director/a Regional de Los Lagos
Inducción II nivel regiones	enero	Dirección del Trabajo	Director/a Regional Atacama
Inducción II nivel regiones	enero	Servicio de Registro Civil e Identificación	Director/a Regional de Aysén
Inducción II nivel regiones	enero	Dirección de Obras Hidráulicas	Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales de la Región de Bío Bío

Nombre Actividad	Mes	Servicio	Cargo
Inducción II nivel regiones	enero	Instituto Nacional de Estadísticas	Director/a Regional de Valparaíso
Inducción II nivel regiones	enero	Dirección del Trabajo	Director/a Regional Los Ríos
Inducción II nivel regiones	enero	Servicio Agrícola y Ganadero	Director/a Regional Antofagasta
Inducción II nivel regiones	enero	Servicio de Salud O'Higgins	Subdirector/a Administrativo Hospital de San Fernando
Inducción II nivel regiones	enero	Servicio Médico Legal	Director/a Regional Antofagasta
Inducción II nivel regiones	enero	Servicio de Registro Civil e Identificación	Director/a Regional de Antofagasta
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública Marga Marga	Directivo/a Jefe/a de Infraestructura y Mantenimiento
Inducción II nivel regiones	enero	Servicio de Salud Maule	Director/a de Hospital de Talca
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio de Evaluación Ambiental	Director/a Regional de Antofagasta
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres	Director/a Regional de Ñuble
Inducción II nivel RM	marzo	Servicio Local de Educación Pública Los Parques	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión
Inducción II nivel regiones	marzo	Instituto Nacional de la Juventud	Director/a Regional de La Araucanía
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	Director/a Regional de Antofagasta
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio Local de Educación Pública Atacama	Directivo/a - Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio de Salud Arauco	Director/a de Atención Primaria
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio de Salud Araucanía Sur	Director/a de Hospital de Villarrica
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Director/a Regional Atacama
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio de Salud Aconcagua	Director/a de Hospital San Francisco de Llay Llay
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio Nacional del Consumidor	Director/a Regional del Maule
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio de Salud O'Higgins	Director/a Hospital de Rengo
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio Nacional de Aduanas	Director/a Regional de Aduana Coquimbo, Región de Coquimbo
Inducción II nivel RM	marzo	Servicio de Salud Metropolitano Norte	Jefe/a de Departamento Auditoría
Inducción II nivel RM	marzo	Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente	Subdirector/a Clínico
Inducción II nivel RM	marzo	Servicio Nacional del Adulto Mayor	Jefe/a de División de Planificación y Control
Inducción II nivel RM	marzo	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	Administrador/a General
Inducción II nivel RM	marzo	Instituto de Previsión Social	Subdirector/a de Sistemas de Información y de Administración
Inducción II nivel RM	marzo	Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas	Jefe/ de División de Gestión y Desarrollo de Personas
Inducción II nivel regiones	enero	Servicio Local de Educación Pública de Costa Central	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas
Inducción II nivel RM	marzo	Servicio de Salud Metropolitano Sur-Oriente	Director/a de Hospital San José del Maipo
Inducción II nivel RM	marzo	Instituto de Previsión Social	Subdirector/a de Servicios al Cliente
Inducción II nivel RM	marzo	Dirección General de Aeronáutica Civil	Director/a Departamento Logística
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio Local de Educación Pública Chiloé	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública de Petorca	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio Local de Educación Pública de Costa Central	Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública de Antofagasta	Directivo/a Jefe/a de Infraestructura y Mantenimiento
Inducción II nivel regiones	enero	Servicio Local de Educación Pública Marga Marga	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel RM	julio	Servicio Local de Educación Pública Los Parques	Directivo/a Jefe/a de Infraestructura y Mantenimiento
Inducción II nivel RM	marzo	Servicio Local de Educación Pública Los Parques	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel regiones	enero	Servicio Local de Educación Pública de Magallanes	Directivo/a Jefe/a de Gestión de Personas

Nombre Actividad	Mes	Servicio	Cargo
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio Local de Educación Pública de Antofagasta	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública de Petorca	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel RM	marzo	Servicio Local de Educación Pública Los Parques	Directivo/a Jefe/a de Gestión y Desarrollo de las Personas
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio de Salud Maule	Director/a de Hospital de Linares
Inducción II nivel regiones	junio	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	Director/a Regional Araucanía
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Nacional de Turismo	Director/a Regional Valparaíso
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio de Evaluación Ambiental	Director/a Regional Coquimbo
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio de Salud Coquimbo	Jefe/a de Departamento Auditoría
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio de Tesorerías - Tesorería General de la República	Director/a Regional Tesorero/a Región de Antofagasta
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio Local de Educación Pública del Elqui	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres	Director/a Regional de O'Higgins
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio de Salud Talcahuano	Director/a de Atención Primaria
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública Los Andes	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública Aconcagua	Directivo/a Jefe/a de Gestión y Desarrollo de las Personas
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Nacional de la Discapacidad	Director/a Regional de Ñuble
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Nacional de la Discapacidad	Director/a Regional de Tarapacá
Inducción II nivel regiones	junio	Instituto de Previsión Social	Director/a Regional de Antofagasta
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Director/a Regional de O'Higgins
Inducción II nivel regiones	junio	Instituto Antártico Chileno	Subdirector/a Administrativo/a
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública Los Alamos	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres	Director/a Regional de Aysén
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio de Evaluación Ambiental	Director/a Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Director/a Regional Coquimbo
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio de Tesorerías - Tesorería General de la República	Director/a Regional Tesorero/a Región de Magallanes y la Antártica Chilena
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio de Salud Arauco	Jefe/a de Departamento Auditoría
Inducción II nivel RM	junio	Instituto de Salud Pública	Jefe/a de Departamento Agencia Nacional de Medicamentos
Inducción II nivel RM	junio	Instituto de Previsión Social	Director/a Regional Metropolitano
Inducción II nivel RM	junio	Dirección General de Aeronáutica Civil	Director/a Departamento Comercial
Inducción II nivel RM	junio	Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile	Subdirector/a de Áreas Transversales
Inducción II nivel RM	junio	Dirección General de Aguas	Jefe/a de División Legal
Inducción II nivel RM	junio	Servicio de Tesorerías - Tesorería General de la República	Director/a Regional Tesorero/a Región Metropolitana Santiago Oriente
Inducción II nivel RM	junio	Servicio Médico Legal	Subdirector/a Administrativo/a
Inducción II nivel RM	junio	Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres	Subdirector/a de Reducción del Riesgo de Desastres
Inducción II nivel RM	junio	Servicio de Salud Metropolitano Sur	Subdirector/a Administrativo/a Hospital Barros Luco
Inducción II nivel RM	junio	Instituto Nacional de la Juventud	Subdirector/a Nacional
Inducción II nivel RM	junio	Centro de Referencia de Salud de Maipú	Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas
Inducción II nivel RM	junio	Instituto de Previsión Social	Jefe/a de División Beneficios
Inducción II nivel RM	junio	Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres	Subdirector/a de Gestión de Emergencias
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio Local de Educación de Huasco	Jefe/a de Planificación y Control de Gestión

Nombre Actividad	Mes	Servicio	Cargo
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública Los Andes	Directivo/a Jefe/a de Gestión y Desarrollo de las Personas
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública Valle Cachapoal	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio Local de Educación Pública de Antofagasta	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión
Inducción II nivel regiones	marzo	Servicio Local de Educación Pública Chiloé	Directivo/a Jefe/a de Gestión y Desarrollo de Personas
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública Puelche	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel regiones	julio	Servicio Local de Educación Pública del Elqui	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel RM	junio	Servicio Local de Educación de Santiago Centro	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública Atacama	Directivo/a - Jefe/a de Gestión de Personas
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública Los Alamos	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel regiones	junio	Servicio Local de Educación Pública de Petorca	Directivo/a Jefe/a de Gestión y Desarrollo de las Personas
Inducción II nivel RM	julio	Dirección de Compras y Contratación Pública	Jefe/a de División Estrategia y Gestión Institucional
Inducción II nivel RM	julio	Instituto de Salud Pública	Jefe/a Departamento de Salud Ocupacional
Inducción II nivel RM	julio	Dirección de Compras y Contratación Pública	Jefe/a de División de Compras Públicas
Inducción II nivel RM	julio	Servicio de Salud Metropolitano Central	Director/a Atención Primaria
Inducción II nivel RM	julio	Fondo Nacional de Salud	Jefe/a de División Administración
Inducción II nivel RM	julio	Servicio Local de Educación Pública de Costa Central	Directivo/a Jefe/a de Infraestructura y Mantenimiento
Inducción II nivel RM	julio	Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil	Director/a Regional de la Región Metropolitana de Santiago
Inducción II nivel RM	julio	Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas	Jefe/a de División de Administración y Finanzas
Inducción II nivel regiones	julio	Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil	Director/a Regional de Valparaíso
Inducción II nivel regiones	julio	Servicio de Salud Araucanía Sur	Jefe/a de Departamento de Auditoría
Inducción II nivel regiones	julio	Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas	Director/a Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena
Inducción II nivel regiones	julio	Servicio Médico Legal	Director/a Regional Coquimbo
Inducción II nivel regiones	julio	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Director/a de Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena
Inducción II nivel regiones	julio	Servicio Nacional del Consumidor	Director/a Regional de Valparaíso
Inducción II nivel regiones	julio	Junta Nacional de Jardines Infantiles	Director/a Regional, Región de Los Lagos
Inducción II nivel RM	septiembre	Unidad de Análisis Financiero	Jefe/a de División Fiscalización y Cumplimiento
Inducción II nivel RM	septiembre	Servicio Local de Educación de Santiago Centro	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel RM	septiembre	Servicio Local de Educación Pública Los Parques	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel RM	septiembre	Servicio de Salud Metropolitano Sur-Oriente	Subdirector/a Administrativo/a Hospital de la Florida
Inducción II nivel RM	septiembre	Servicio Nacional del Consumidor	Subdirector/a de Consumo Financiero
Inducción II nivel RM	septiembre	Servicio Local de Educación de Santiago Centro	Directivo/a Jefe/a de Infraestructura y Mantenimiento
Inducción II nivel RM	septiembre	Servicio de Salud Metropolitano Norte	Director/a de Hospital San José
Inducción II nivel RM	septiembre	Servicio Local de Educación de Santiago Centro	Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico
Inducción II nivel RM	septiembre	Comisión Chilena de Energía Nuclear	Jefe/a de División Personas
Inducción II nivel RM	septiembre	Servicio de Salud Metropolitano Sur	Director/a de Hospital de Mediana Complejidad Psiquiátrico El Peral
Inducción II nivel RM	septiembre	Defensoría Penal Pública	Jefe/a de Unidad de Administración y Finanzas
Inducción II nivel RM	septiembre	Servicio Médico Legal	Subdirector/a Médico/a

Nombre Actividad	Mes	Servicio	Cargo
Inducción II nivel RM	septiembre	Agencia de promoción de la inversión extranjera	Jefe/a de División de Administración y Finanzas
Inducción II nivel RM	septiembre	Dirección del Trabajo	Director/a Relaciones Laborales
Inducción II nivel regiones	septiembre	Dirección del Trabajo	Director/a Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins
Inducción II nivel regiones	septiembre	Dirección del Trabajo	Director/a Regional Coquimbo
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Local de Educación Pública del Tamarugal	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil	Director/a Regional de Los Ríos
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Local de Educación Pública Los Andes	Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Director/a Regional de Valparaíso
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Nacional de Turismo	Director/a Regional Los Ríos
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Local de Educación Pública Los Andes	Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Local de Educación Pública Valle Cachapoal	Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil	Director/a Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	Director/a Regional del Bío Bío
Inducción II nivel regiones	septiembre	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	Director/a Regional Los Lagos
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio de Registro Civil e Identificación	Director/a Regional de Los Lagos
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	Director/a Regional de La Araucanía
Inducción II nivel regiones	septiembre	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	Subdirector/a Nacional Temuco
Inducción II nivel regiones	septiembre	Dirección de Obras Hidráulicas	Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región de Magallanes y la Antártica Chilena
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	Director/a Regional de Arica y Parinacota
Inducción II nivel regiones	septiembre	Dirección de Obras Hidráulicas	Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Aysén General Carlos Ibáñez del Campo
Inducción II nivel regiones	septiembre	Dirección de Obras Hidráulicas	Subdirector/a Regional de Servicios Sanitarios Rurales Región Libertador General Bernardo O'Higgins
Inducción II nivel regiones	septiembre	Servicio Nacional del Consumidor	Director/a Regional Magallanes y la Antártica Chilena