

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2017

MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

07 de marzo de 2018
Morandé #115 Piso 9, Santiago, +56 2 2873 4400
www.serviciocivil.cl

Índice

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo	3
Ministerio de Hacienda	3
Servicio Civil. Avances en la Gestión 2014-2018	4
2. Resumen Ejecutivo Servicio	6
3. Resultados de la Gestión año 2017	8
4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022.....	18
5. Anexos	20
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	21
a) Definiciones Estratégicas 2014-2018.....	21
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio	26
c) Principales Autoridades.....	27
Anexo 2: Recursos Humanos	28
Dotación de Personal	28
Anexo 3: Recursos Financieros	38
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014 -2017.....	42
Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2014 - 2017.....	45
Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2014-2017)	47
Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017).....	48
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2017	49
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014-2017	52
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2014 - 2017	54
Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017.....	61
Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2014-2018.....	62
Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2014- 2018.....	85
Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales 2014 - 2017	93

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo

Ministerio de Hacienda

La misión del Ministerio de Hacienda es gestionar eficientemente los recursos públicos, contribuir al desarrollo de un Estado moderno al servicio de la ciudadanía y generar las condiciones de estabilidad, transparencia y competitividad en una economía integrada internacionalmente, que promuevan un crecimiento sostenible e inclusivo del país.

Entre el periodo 2014-2018, el Ministerio llevó adelante una serie de acciones para dar cumplimiento al programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, avanzando prioritariamente en iniciativas que apuntan a: i) potenciar la productividad y elevar nuestro crecimiento a largo plazo, con un especial foco en el impulso a las exportaciones de servicios; ii) generar financiamiento sustentable para el fomento de la calidad y la equidad de la educación en todos sus niveles, a través de una reforma tributaria; y iii) modernizar y mejorar el funcionamiento de los mercados financieros, siendo dos hitos muy relevantes en este sentido la puesta marcha de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), que reemplaza a la Superintendencia de Valores y Seguros, y el avance legislativo del proyecto de ley que moderniza la regulación bancaria y que se encuentra en sus últimos trámites en el Congreso Nacional.

Además, realizamos avances importantes en temas de probidad y transparencia, implementando una agenda que incluyó la promulgación e implementación de la Ley N° 20.818, que perfecciona los mecanismos de prevención, detección, control, investigación y juzgamiento del delito de lavado de activos, fortaleciendo el "Sistema Preventivo contra los Delitos Funcionarios, el Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo".

En la misma línea, el año 2015 el Servicio Civil lideró y coordinó el proceso de elaboración de Códigos de Ética en todos los Servicios Públicos.

Respecto a la Modernización del Estado, mediante el liderazgo del Ministerio de Hacienda, se publicó e implementó la Ley 20.955 que perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, lo que marca un nuevo paso adelante en materia de modernización del Estado. En materia de compras públicas, durante el 2014 se actualizó el reglamento de Compras Públicas y en 2017 se incorporó el MOP al sistema de Compras Públicas.

Hacia el término del periodo, continuamos con la implementación de dos leyes promovidas y aprobadas durante esta administración, la Reforma Tributaria – Ley N°20.780- y su simplificación – Ley N°20.899-, que a partir de la Operación Renta 2018 hará efectiva la declaración y el pago de impuestos de conformidad a los nuevos regímenes vigentes, con un sistema basado en la equidad tributaria y que ha permitido financiar las mejoras implementadas en el ámbito de la educación, salud y protección social.

No puedo cerrar esta presentación sin reconocer, con especial satisfacción y agradecimiento, a todos y cada uno de los casi 11 mil funcionarios y funcionarias del Ministerio y sus servicios dependientes y

dependientes y relacionados por la labor cumplida durante estos años, la que ha contribuido significativamente al cumplimiento de los proyectos impulsados por el gobierno de la Presidenta Bachelet y estoy seguro seguirá aportando el desarrollo del país en los años que vienen.

Servicio Civil. Avances de la Gestión 2014-2018

Uno de los principales logros de la Dirección Nacional de Servicio Civil durante el periodo fue la aprobación de la Ley N°20.955. Entre los cambios que trae la ley está el fortalecimiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil, destacándose su rol de rectoría, y asignación de responsabilidades en el ámbito de la probidad y el resguardo de la ética pública. En cuanto al perfeccionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, se destaca la eliminación de la figura de los cargos Transitorios y Provisionales, reducción del impacto de los cambios de Gobierno, se faculta al Presidente de la República entrante para nombrar directamente hasta 12 jefes de servicio, perfecciona la institucionalidad del SADP, se definen plazos a tareas de los procesos de selección, entre otros. Por último, se destaca la ampliación de la cobertura del Sistema, con la incorporación de nuevos cargos, el número de servicios adscritos a la ADP alcanza los 131, mientras que el número de cargos adscritos se eleva a 1.122. Al 31 de diciembre de 2017, se habían provisto, se habían concursado anteriormente o se encontraban en proceso un 82,3% de los cargos adscritos del Sistema.

Por otra parte, en el ámbito de la Ley 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación, el sistema de concursabilidad incluye 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educativos Municipalizados, distribuidos en 345 comunas del país y 294 cargos de Jefes DAEM, de los cuales 197 corresponden a comunas con más de 1.200 alumnos matriculados. Para este conjunto, de los 36 concursos convocados en 2017, 20 concluyeron con nombramiento, lo que equivale a un 6,8% de avance para este año, que sumado al 56,8% de avance alcanzado previamente, asciende a un 63,6% del total. Para el caso de los concursos de Directores de Establecimientos Educativos, en 2017 se efectuaron 545 convocatorias a nivel nacional, de las cuales, se registraron 299 nombramientos, los que se suman a los ya concursados y nombrados, que –en conjunto- alcanzan un total de 2.021 Directores, representando un 63,7% de avance respecto del total de cargos y que se traduce en que un 69,6% de la matrícula a nivel nacional cuenta con un director electo por este sistema de concursabilidad.

En el ámbito de la inducción en el sector público, se dio la bienvenida a 68 directivos, presentando la oferta de acompañamiento y asesoría institucional, condiciones de desempeño, rol en el Sistema ADP y temas de probidad. Se realizaron talleres orientados a fortalecer las habilidades directivas y de gestión, con una cobertura de 458 directivos/as.

respectivamente, que cumplieron de manera destacada con los requisitos y estándares establecidos en los respectivos reconocimientos.

En relación a los avances en el Plan de Desarrollo Tecnológico para el periodo, que incluyó iniciativas orientadas tanto a la ciudadanía como de mejora de los procesos internos, cabe destacar el desarrollo del portal integrado de postulación a concursos, denominado trabajaeneleestado.cl, que reúne la oferta de cargos de Alta Dirección Pública, Empleo Público, Directores de Colegio y Prácticas Chile; la mejora del Sistema de Gestión de Concursos de Alta Dirección Pública; el sistema para la elaboración de los convenios de desempeño de Altos Directivos Públicos, incorporando la revisión en línea y el monitoreo al cumplimiento de ellos; y contar con un renovado sitio web de acuerdo a los estándares definidos para el Sector Público.

Durante el periodo se llevaron a cabo más de cien publicaciones realizadas en el periodo y estudios relevantes desarrollados tales como el Barómetro de la Gestión Pública, aplicado por segunda vez el año 2016; la Encuesta para el Diagnóstico de las Relaciones Laborales en la Administración Central del Estado; y, el Compendio de Textos Legales del sector público. En lo particular, durante el año 2017, el Servicio desarrolló 2 series de publicaciones: a) Notas Técnicas, que entrega un resumen analítico sobre diversos temas de empleo público, alta dirección y gestión de personas, con 3 números publicados durante el año, y b) Servicio Civil en Cifras, que entrega datos descriptivos trimestrales sobre el quehacer de las diversas áreas y proyectos de la organización.

Finalmente, este periodo no ha estado exento de nuevos desafíos a la gestión, encomendados al Servicio Civil, tales como el Programa Prácticas Chile, Concurso Funcional, Selección de Facilitadores para Cabildos Ciudadanos, asesoría en la Selección de Servicio Locales de Educación, monitoreo y seguimiento en diversos ámbitos de gestión y desarrollo de personas por parte del Ministerio de Hacienda y diversos proyectos de Ley que demandan los servicios del Sistema de Alta Dirección Pública como el mecanismo de selección de candidatos idóneos para puestos en el Estado.

REPUBLICA DE CHILE

Nicolás Ezaguirre Guzmán
MINISTERIO DE HACIENDA

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Civil es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda, cuya 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 quehacer institucional, el Servicio Civil cuenta con la Subdirección de Alta Dirección Pública, y la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y su estructura organizacional se detalla en el Anexo 1. El presupuesto vigente para el año 2017 ascendió a M\$12.117.203 y la dotación autorizada fue de 152 personas.

La gestión del año 2017 estuvo marcada por la **implementación de la Ley N°20.955**, constituyéndose en la 1ra. gran reforma de la institución desde su creación en el año 2003. La nueva normativa robusteció el sistema ADP en base al mérito y aumentó el número de servicios adscritos al SADP; al tiempo que, **estableció nuevas atribuciones al Servicio en el Estado**, otorgándole un rol rector para impartir normas de general aplicación en gestión y desarrollo de personas. A diciembre, el Sistema ADP lo conforman un total de 1.507¹ cargos (1.122 adscritos y 385 no adscritos), de los que fueron provistos o se encontraban en proceso de concurso un 79,9%. A su vez, en el año, concluyeron un total de 264 procesos de los cuales 177 (67%) terminaron en nombramiento, 30 (11,4%) estaban a la espera de la toma de decisión por parte de la autoridad facultada para el nombramiento, y 57 (21,6%) fueron declarados desiertos. En igual periodo, fueron convocados 219 concursos (37 de I nivel y 182 de II nivel jerárquico). En materia de **fortalecimiento y desarrollo de ADP**, se instala el Modelo de Acompañamiento y Desarrollo Directivo, realizándose 3 jornadas de inducción para 68 directivos de II nivel jerárquico, y 16 talleres de habilidades directivas para 458 directivos de I y II nivel jerárquico en 9 regiones del país. En diciembre, se dispone de la **aplicación móvil "ADP - Servicio Civil"** para Altos Directivos de I y II nivel jerárquico, a fin de generar un ambiente colaborativo, crear comunidad y contribuir a su gestión. En cuanto a la **implementación de la Ley N° 20.501, de Calidad y Equidad de la Educación**, registró un avance de un 63,6% de nombramientos para los cargos de Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) de más de 1.200 alumnos matriculados a diciembre de 2017, y del 63,7% para los cargos de Directores de Escuelas y Liceos Municipales, impactando en el 69,6% de la matrícula a nivel nacional. Con la aprobación de la Ley N°21.040, que crea el **Sistema de Educación Pública**, se inicia el proceso de desmunicipalización, traspasando la administración de establecimientos educacionales a Servicios Locales de Educación (SLE), estableciendo que en 2018 entrarán en funcionamiento 4 SLE², siendo nombrados anticipadamente sus directores ejecutivos y subdirectores, proceso que ha sido asesorado por el Servicio Civil. Una vez en régimen, el SADP participará en la selección del Director de Educación Pública, y los directores y subdirectores de SLE. En materias de **Gestión y Desarrollo de Personas**, se continuó trabajando en la implementación y seguimiento del **Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas**

¹ Cifra que incluye la ampliación de cobertura aprobada por la Ley.

² Puerto Cordillera, Huasco, Barrancas y Costa Araucanía

Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado (IP), siendo el 2017 un año clave para la instalación práctica y efectiva de políticas y criterios establecidos en los años 2015 y 2016, cuyos resultados dan cuenta del cumplimiento de productos por parte de los servicios cercano al 100%. En esta misma línea, en 2017 se elaboraron 11 **normas de general aplicación en gestión y desarrollo de personas**, las cuales fueron aprobadas de acuerdo a lo previsto en la Ley N°20.955 por el Consejo Triministerial. De estas normas, 7 ya fueron publicadas en el Diario Oficial, constituyéndose como obligatorias de implementar descentralizadamente en los ministerios y sus servicios públicos dependientes o relacionados. Se realizó la 5ta. versión del **Concurso Funcional** y 13ra. versión del **Premio Anual por Excelencia Institucional**, distinguiendo a los equipos y servicios, que cumplieron con los requisitos establecidos para la obtención de los respectivos reconocimientos. Se llevó a cabo la convocatoria de **Prácticas Chile**, con 1.284 ofertas publicadas, recibió 5.639 postulaciones, seleccionando a 419 alumnos/as a nivel nacional; en tanto que **Empleos Públicos**, tuvo 10.082 convocatorias en el año y recibió en el mismo periodo un total de 234.013 postulaciones. En materias de **ética y probidad pública**, en junio 2017 culminó el proceso de elaboración de Códigos de Ética iniciado el año 2016 con la entrega de 253³ Códigos de Ética a S.E la Presidenta de la República. Por su parte, el Ministro de Hacienda instruyó a los servicios públicos la instalación de sistemas de integridad en concordancia con el trabajo iniciado en 2016, tarea actualmente en desarrollo. En materia de **cooperación internacional**, el Servicio participó del Congreso Internacional del CLAD realizado este año en Madrid, España; y, en el marco de su participación en el Consejo Académico Asesor de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas EIAPP-CLAD, realizó 8 cursos de aula virtual con la participación de 204 personas de toda Iberoamérica. Además, participó nuevamente del Programa AGCID – SINGAPUR: “Transparency and Good Practices in Public Sector Management”, y se afianzaron lazos con el Gobierno de China, Corea del Sur, Guatemala y Paraguay, entre otros. Por su parte, el **Sistema de Formación para el Liderazgo Público en el Estado** creado en 2016, constituyó en agosto de 2017 la Red de Academias y Programas de Formación de los Servicios Públicos, compuesta por 26 servicios públicos. En este marco, el año 2017 se realizaron 3 encuentros sobre la materia, junto con comenzar la discusión sobre una política nacional de formación en el Estado. En términos de fortalecimiento institucional, durante 2017 se lleva a cabo la **integración de las diferentes plataformas de postulación a concursos que administra el Servicio**, contando así con un portal único de acceso al empleo público, el cual fue presentado en octubre a la ciudadanía. Se mantuvo la certificación del **Sistema de Gestión de la Calidad institucional**, basado en norma ISO 9001, abordando exitosamente el cambio de versión 2008 a 2015. También se realiza la entrega de productos por parte de 8 mesas de **fortalecimiento institucional en gestión y desarrollo de personas** con participación de representantes de la Asociación de Funcionarios del Servicio, de Dirección y de los propios funcionarios. Las mejoras han comenzado a ser aplicadas a partir de diciembre del mismo año.


BASILIOS PEFTOULOGLOU GATTAS
DIRECTOR (S) NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL


³ De las 256 instituciones convocadas en la Circular nro. 3, por asuntos justificados al Director del Servicio Civil, 3 instituciones no realizaron sus respectivos códigos.

3. Resultados de la Gestión año 2017

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

3.1.1. Sistema de Alta Dirección Pública (SADP).

Al 31 de diciembre de 2017, forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública un total de 131 servicios públicos y 1.122 cargos, 125 de ellos de I nivel jerárquico y 997 de II nivel jerárquico. A lo anterior, deben sumarse 385 cargos no adscritos -127 de ellos de I nivel jerárquico y 258 de II nivel jerárquico- en 261 organismos públicos. En el ámbito de la educación municipal se incluyen 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educacionales Municipalizados, distribuidos en 345 comunas del país y 294 cargos de Jefes DAEM, de los cuales, 197 corresponden a comunas con más de 1.200 alumnos matriculados.

Tabla N°1: Provisión de cargos del Sistema Alta Dirección Pública a diciembre 2017.

Nivel	Total Cargos ADP		Cargos que han sido provistos		Cargos en proceso		Avance ADP (provisos y en proceso)		Cargos por concursar	
I Nivel	125	100%	109	87,2%	0	0,0%	109	87,2%	16	12,8%
II Nivel	997	100%	783	78,5%	31	3,1%	814	81,6%	183	18,4%
Total Cargos Adscritos	1.122	100%	892	79,5%	31	2,8%	923	82,3%	199	17,7%
No adscritos I Nivel	127	100%	107	84,3%	5	3,9%	112	88,2%	15	11,8%
No adscritos II Nivel	258	100%	169	65,5%	0	0,0%	169	65,5%	89	34,5%
Total Cargos No Adscritos	385	100%	276	71,7%	5	1,3%	281	73,0%	104	27,0%
Total Cargos Sistema ADP	1507	100%	1168	77,5%	36	2,4%	1204	79,9%	303	20,1%

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

Implementación de la Ley N°20.955 que perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil. Si bien la ley comenzó a implementarse desde su promulgación el 20/10/2016, durante el año 2017 se pusieron en práctica las modificaciones a la misma. Para llevar a cabo este desafío, se conformó un equipo de trabajo interno, el cual analizó y abordó todas las temáticas asociadas al perfeccionamiento del Sistema, proponiendo modificaciones que se implementaron de

manera inmediata, en tanto que otras serán implementadas durante el año 2018. El Consejo de Alta Dirección Pública por su parte, a través de diversas sesiones, también analizó y aprobó la nueva forma de funcionamiento. Por otra parte, se realizaron visitas a los nuevos servicios incorporados para explicar el funcionamiento del SADP en lo que respecta al reclutamiento, selección, acompañamiento y desarrollo de los ADP. Así como capacitaciones para la Subdirección ADP y los actores claves del Sistema (profesionales expertos, representantes ministeriales, representantes de servicio, empresas consultoras, Altos Directivos Públicos, entre otros).

Consejo Triministerial⁴. En el marco de las atribuciones conferidas al Servicio Civil por la Ley N°19.882 y consolidadas mediante las reformas impulsadas en la Ley N°20.955, durante la actual administración, se determinó concretar la constitución del Consejo Triministerial del Servicio Civil. El reglamento aprobado por sus miembros en abril de 2017, definió la responsabilidad del Consejo en la aprobación de las normas de general aplicación en gestión y desarrollo de personas. En el año 2017, el Consejo sesionó 2 veces con la totalidad de sus miembros. En la 1ra. sesión, junto con conocer el Balance de Gestión Integral del Servicio, se aprobó el primer grupo de 7 normas en gestión y desarrollo de personas, las que posteriormente, y luego de la toma de razón por parte de la Contraloría General de la República (CGR), se publican en el Diario Oficial el 10 de noviembre del mismo año. En la 2da. sesión se aprobó un segundo grupo de 4 normas, las que al 31/12 estaban en proceso de toma de razón en CGR.

Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil⁵. Instancia consignada en la Ley N°19.882, fue reactivada en el actual periodo, teniendo 17 sesiones en estos cuatro años. Respecto a las actividades desarrolladas durante el año 2017, el Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil tuvo 3 sesiones. En la 1ra., se presentó y aprobó la Cuenta Pública del Servicio para el año 2016, junto con el primer grupo de Normas de General Aplicación en Gestión y Desarrollo de Personas para conocimiento y sugerencias de sus miembros. En la 2da., se presentó el Informe de Resultados de la Primera Aplicación de la Encuesta Anual para el Diagnóstico de Relaciones Laborales en la Administración Central del Estado, estudio elaborado por la Universidad Alberto Hurtado y patrocinado por el Servicio y, en la 3ra., se presentó el Sistema de Gestión Integral del SADP y el Modelo de Acompañamiento y Desarrollo de ADPs.

Fortalecimiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos. Con el fin de dar la bienvenida a los nuevos directivos al Sistema de ADP, comunicar los productos y servicios que les entrega el Servicio Civil, darles a conocer sus condiciones de desempeño, su rol en el Sistema de Integridad Pública y Compras Públicas y reflexionar acerca del rol del ADP y sus principales expectativas al respecto, se realizaron 3 jornadas de inducción para los ADP de II nivel jerárquico, con la asistencia de 68 directivos de II nivel jerárquico. Se realizaron 16 talleres en temáticas de: comunicación estratégica de gestión y logros, comunicación

⁴ Según establece el artículo 5° de la Ley N°19.882, está integrado por los ministros de Hacienda, del Trabajo y Previsión Social y Secretario General de la Presidencia, y su función es velar por la calidad técnica y la coherencia intersectorial en el desarrollo de las diversas funciones que le corresponden a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

⁵ Este Comité está compuesto por 11 personas, ocho de ellas representantes externos, tiene como función dar opinión experta al Servicio Civil, aportando nuevas perspectivas vinculadas a las políticas de empleo público y su profesionalización, potenciando a su vez las orientaciones gubernamentales en desarrollo de las personas de una manera diversa, representativa y pluralista.

estratégica y vocería, habilidades directivas para la capitalización de resultados y logros y liderazgo en tiempos de cambio, contando este último con una versión especial para altas directivas públicas en el contexto de liderazgo femenino. El total de directivos participantes en los talleres fue de 458, 37 (8%) de I nivel y 421 (92%) de II nivel jerárquico; 172 (38%) mujeres y 286 (62%) hombres, 242 de la Región Metropolitana y 216 de otras regiones. También, se reconoció la trayectoria a 11 Altos Directivos Públicos que cumplieron 9 años de servicio, completando el período máximo de nombramiento. En diciembre fue lanzada la aplicación móvil “ADP Servicio Civil” que permite la comunicación directa entre los miembros de la app y los consultores del área de acompañamiento; compartir o publicar estados, noticias y archivos; la gestión de eventos, talleres e inducciones; y la notificación personalizada para asegurar el cumplimiento de plazos para la suscripción y evaluación de sus respectivos convenios de desempeño.

Gestión de la Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública (CADP). En el año 2017, el Consejo sesionó en 93 oportunidades, adoptando un total de 448 acuerdos, un 98,9% de ellos de carácter unánime. Ante el CADP se presentaron 21 perfiles de selección para igual número de cargos de I nivel por los ministros y/o subsecretarios de las carteras de Educación, Salud, Hacienda, Interior, Desarrollo Social, Medio Ambiente, Deporte, Mujer y Equidad de Género, Transportes y Telecomunicaciones, y de Relaciones Exteriores. Además, se presentaron 9 perfiles de cargos del INDH, 1 de ENAP y 1 de CORFO, entre otros no adscritos. En el mismo período, se efectuaron 7 proposiciones de porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública, emitieron 206 certificados de asignación de Profesionales Expertos y conformaron 15 nóminas de cargos adscritos de I nivel jerárquico y 18 correspondientes a igual número de cargos no adscritos. El CADP conoció de 260 reclamaciones formuladas para un universo de 271 concursos que llegaron a la etapa de reclamación, no acogándose ninguna. En ellos se recibieron 37.653 postulaciones, lo que implica que se recibió una presentación cada 211 postulaciones. Además, las presentaciones recibidas se vinculan con 118 concursos, lo que significa que en el 43,5% del total de los concursos, al menos, un postulante reclamó y que en el 56,5% restante no hubo reclamo alguno. Por otra parte, al inicio de un nuevo período presidencial, a partir del 11 de julio de 2016 y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley N° 19.882, según el cual se limita la concursabilidad de cargos de Alta Dirección Pública, por lo que la autoridad respectiva requirió la autorización del CADP en 42 ocasiones, siendo autorizada la convocatoria para 24 procesos de selección de cargos de ADP, siendo rechazadas 18 solicitudes. Finalmente, la Secretaría coordinó en nombre del CADP y del Servicio Civil, la realización del Seminario “El Sistema de Alta Dirección Pública y la Expansión de la Selección basada en el Mérito en el Estado Chileno”, realizado en octubre de 2017 con la participación de más de 320 personas.

3.1.2. Gestión y desarrollo de las Personas en el Estado.

Implementación Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. El Servicio Civil en función del seguimiento del cumplimiento del Instructivo Presidencial (2015) cuyo objetivo final es garantizar a la ciudadanía el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato y condiciones laborales dignas, desarrolló durante el año 2017 una

agenda de trabajo que consideró, entre otras acciones relevantes, un total de 209 reuniones sectoriales, para un total de 171 servicios públicos, con la asistencia de más de 276 participantes. Actualmente, 245 servicios públicos cuentan con política de desarrollo de personas, 247 servicios públicos con procedimientos de inducción, 245 servicios públicos con procedimientos de reclutamiento y selección, 246 servicios públicos cuentan con protocolos de conciliación vida laboral y familiar y con protocolos para la prevención y denuncia del maltrato y acoso sexual y laboral, 243 con procedimientos de egreso y 195 con procedimientos de movilidad en las contrataciones. Los mayores desafíos para el próximo período es garantizar que cada uno de estos procedimientos se implementen efectivamente en el contexto de las primeras normas de general aplicación en gestión y desarrollo de personas ya promulgadas.

Programa Prácticas Chile, en sus tres convocatorias anuales publicó 1.284 ofertas de 84 servicios públicos, recibiendo un total de 5.639 postulaciones, dando la bienvenida a 427 estudiantes que desarrollaron sus prácticas profesionales en ministerios y servicios públicos en todas las regiones del país.

Concurso Funciona!, realizó su 5ª convocatoria (Funciona! 2016), finalizando su proceso de postulación con un total de 188 iniciativas presentadas, las que involucraron la participación de 71 servicios públicos. Los ganadores de esta versión del concurso, que reconoce iniciativas de innovación, creatividad y mejora de la gestión y la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía, fueron la Subsecretaría de Evaluación Social y Subsecretaría de Servicios Sociales y la iniciativa "Registro Social de Hogares"; el Instituto de Previsión Social y la iniciativa "Videointerpretación en Lengua de Señas"; y, el Instituto de Desarrollo Agropecuario y la iniciativa "Implementación de perros mestizos como protector del rebaño ovino en la agricultura familiar campesina", quienes obtuvieron respectivamente el primer, segundo y tercer lugar. Los equipos profesionales realizaron con gran éxito sus pasantías en instituciones de Australia, Canadá y Colombia en materias de interés institucional, respectivamente.

En materia de la oferta de empleos a través del portal www.empleospublicos.cl que utilizan los servicios públicos, el año 2017 se difundieron un total de 10.082 convocatorias, lo que representa un aumento del 12,4% respecto del mismo período del año anterior. En este contexto, 185 servicios cuentan con acceso habilitado al portal, 91 en modalidad de "reclutamiento en línea" y 94 en modalidad "pizarrón laboral". Se realizaron además 6 capacitaciones vinculadas al Portal, en las que participaron en total 41 asistentes de diversos servicios públicos.

En materia de Relaciones Laborales, se realizó una contribución permanente desde las mesas de trabajo del sector público, en conjunto con la ANEF, realizando un seguimiento periódico de sus acuerdos y participando como contraparte técnica en distintas instancias de discusión y análisis.

En materia de formación conjunta para directivos y dirigentes gremiales, se realizaron 4 Programas de Capacitación - Formación (100 hrs. total realizadas) para directivos/jefaturas en habilidades para la gestión de las relaciones laborales, con la participación de 85 jefaturas, y 4 Programas de Formación para dirigentes de Asociaciones de Funcionarios (180 hrs. total realizadas) con la asistencia de 96 dirigentes. También destaca en este ámbito la aplicación de la segunda Encuesta Anual para el Diagnóstico de las

Relaciones Laborales en la Administración Central (ENCLACE), siendo una experiencia inédita en esta materia y que en el año 2017 también fue aplicada a Dirigentes de Asociaciones de Funcionarios.

Implementación nuevo rol rector. En el marco de las facultades otorgadas por la Ley N°20.955, en el mes de noviembre se publicó en el Diario Oficial, el primer grupo de normas de general aplicación en gestión y desarrollo de personas, en los ámbitos de: estructura y estándares de las áreas de gestión y desarrollo de personas; políticas de gestión y desarrollo de personas; cumplimiento de estándares en procesos de reclutamiento y selección; concursabilidad y carrera funcionaria; cumplimiento de estándares en programas de inducción; gestión de prácticas profesionales; y, ambientes laborales y calidad de vida laboral.

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

3.2.1. Sistema de Alta Dirección Pública (SADP).

Durante el período 2017 concluyeron un total de 264 procesos de selección, de los cuales 177 (67%) terminaron en nombramiento, 30 (11,4%) estaban a la espera de la toma de decisión por parte de la autoridad facultada para el nombramiento, y 57 (21,6%) fueron declarados desiertos. De éstos últimos, 25 obtuvieron dicha declaración por parte del Consejo o Comité de Selección y 32 por parte de la autoridad llamada a efectuar el nombramiento.

Los costos del Sistema de Alta Dirección Pública en 2017 ascendieron a M\$4.134.558, monto que comprende los costos de los concursos, acompañamiento y desarrollo directivo, dietas y viáticos.

En tal sentido, los costos de concursos ascendieron a M\$3.720.412, suma que incluye M\$400.082 por concepto de publicación de convocatorias; M\$1.617.980, por servicios de evaluación, y M\$1.702.350, por servicios de búsqueda de candidatos. Por su parte, Paralelamente, el costo por actividades de acompañamiento y desarrollo directivo corresponde a M\$141.855, mientras que por concepto de dietas y viáticos de Profesionales Expertos y Consejeros de Alta Dirección Pública, suman M\$272.291.

Respecto a los tiempos asociados a los concursos⁶ adscritos al Sistema ADP, la duración promedio de éstos -desde la convocatoria al envío de la nómina- fue de 72 días para el I Nivel jerárquico y 60 días para el II Nivel jerárquico. En comparación al año 2016, la duración promedio de los concursos adscritos aumentó en 5 días en I nivel y 1 día en II nivel. En el caso de los jefes DAEM, la duración promedio fue de 62 días; y en comparación con el año anterior, tuvo un aumento de 3 días.

Jornadas de fortalecimiento de los integrantes del Comité de Selección (Representantes de Ministerio y Servicio y Profesional Experto) y Empresas Consultoras en los procedimientos de reclutamiento y selección ADP. Con el objeto de fortalecer el funcionamiento de los comités de selección, la Subdirección de ADP desarrolló 3 jornadas con los Representantes de Servicios y Ministerios;

⁶Se excluyen de la medición del periodo los días correspondientes al mes de febrero y de las ampliaciones de convocatorias.

3 a las empresas consultoras del nuevo Convenio Marco; y 2 con los profesionales expertos, con el objeto de mantenerlos informados respecto de las mejoras y/o variaciones que afectan el desarrollo de los concursos del Sistema ADP.

Ley N° 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación, establece un sistema de concursabilidad -con la participación del SADP- para 294 cargos de Jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) y para 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales. Durante el año 2017 y para el caso del cargo de Jefatura DAEM de educación de comunas con matrícula de más de 1.200 alumnos, se publicaron 20 concursos, de los cuales 14 concluyeron con nombramiento. En comunas con menos de 1.200 alumnos se convocó a 16 concursos de los cuales 6 concluyeron con nombramiento. En consecuencia, de los 36 concursos convocados en 2017, 20 concluyeron con nombramiento, lo que equivale a un 6,8% de avance para este año, que sumado al 56,8% de avance alcanzado previamente, asciende a un 63,6% del total. Para el caso de los concursos de Directores de Establecimientos Educacionales, en 2017 se efectuaron 545 convocatorias a nivel nacional, de las cuales, se registraron 299 nombramientos, los que se suman a los ya concursados y nombrados, y que -en conjunto- alcanzan un total de 2.021 Directores. Esto representa un 63,7% de avance respecto del total de cargos y da cuenta que un 69,6% de la matrícula a nivel nacional cuenta con un director electo por este sistema de concursabilidad. Es importante mencionar que para los cargos de Director de Escuela, el 2017 se debían llamar nuevamente a concurso en 344 escuelas debido al vencimiento de los periodos de nombramiento, lo que afecta los porcentajes de avance, pues para las escuelas que estaban consideradas como nombradas, se inicia un nuevo proceso de renovación. En el portal web Directores para Chile se registraron el año 2017 un total de 2.210 nuevos usuarios, con un registro histórico total de 96.575 postulaciones en línea.

3.2.2. Gestión y desarrollo de las Personas en el Estado.

Modernización y Gestión Estratégica de Recursos Humanos. En octubre, cerca de 280 jefaturas y equipos profesionales de Ministerios y Servicios Públicos participaron del **X Encuentro Anual de Personas del Sector Público: "Rectoría y colaboración para un mejor Empleo Público"** que tuvo por objetivo reflexionar y compartir experiencias y prácticas que inciden directamente en la gestión y el desarrollo de las personas en las instituciones del Estado de Chile, fortaleciendo el compromiso de seguir desarrollando un trabajo en conjunto y colaborativo, en el marco del nuevo rol rector y normativo. En cuanto a la difusión y transparencia de la **oferta de empleos en el Estado** que realizan los servicios públicos, el año 2017 se difundieron a través del *portal www.empleospublicos.cl* un total de 10.082 convocatorias, lo que representa un aumento de un 12,4% respecto del mismo período del año anterior. Estas cifras son atribuibles a la implementación de la medida administrativa N°5 de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y en la Política, y la nueva normativa dictada en la materia, las cuales hacen obligatorio el uso del Portal. El Servicio Civil realizó 6 capacitaciones actividades de capacitación y/o difusión, en las que participaron en total 41 asistentes de 8 servicios públicos y de 2 Centros de Formación Técnica (CFT) Estatales; asimismo 185 servicios cuentan con acceso habilitado al portal en el

ejercicio 2017, 91 en modalidad de “reclutamiento en línea” y 94 en modalidad “pizarrón laboral” que permite la difusión de las convocatorias.

Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público. Se concluyó con éxito la 13ra. convocatoria y otorgamiento del **Premio Anual por Excelencia Institucional (PAEI)**. Este premio, creado por la Ley N°19.882, del Nuevo Trato Laboral, busca reconocer la calidad del trabajo que realizan los servicios y funcionarios públicos de nuestro país y contribuir a instalar una cultura de excelencia. En la versión 2017, 25 instituciones postularon al galardón y 8 de ellas pasaron a la etapa final, oportunidad en la que expusieron ante el jurado⁷, el cual determinó distinguir, en su versión 2017 al Servicio de Tesorerías, al Servicio Nacional del Consumidor y a la Subsecretaría de Educación.

Facultad de visar los reglamentos especiales de calificaciones de las instituciones públicas, establecida por la Ley N°20.955, en el año 2017 un total de 206 servicios públicos enviaron sus propuestas de reglamentos especiales de calificaciones. Asimismo, 225 servicios disponen de un procedimiento de gestión del desempeño, con foco en la retroalimentación.

Medición de la transferencia de la capacitación en el marco del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG), el Servicio Civil como parte de la Red de Expertos del PMG, asesoró a 144 servicios para la realización de la *evaluación de aplicabilidad/transferencia de la capacitación*, la que comprende: i) Apoyo en la selección y definición de la/s actividades que serán sujeto de esta metodología, ii) Relatorías sobre todo el modelo de gestión de la capacitación; iii) Revisión y retroalimentación de los instrumentos que evidencian la aplicación de la metodología en una actividad; y, iv) Apoyo permanente a servicios públicos sobre la aplicación correcta de la metodología de evaluación de transferencia. Conjuntamente, se realizaron mejoras en la plataforma de apoyo -SISPUBLI-, a fin de facilitar la gestión de los servicios públicos en esta materia. Asimismo, en julio de 2017, el Comité Técnico del PMG formalizó la incorporación del Servicio Civil a la Red de Expertos de los Programas de Mejoramiento de la Gestión y Metas de Eficiencia Institucional en lo relativo al Objetivo N°4 sobre publicar la información de los compromisos de gestión asociados a todos los mecanismos de incentivos de remuneraciones de los servicios públicos. En este contexto, se efectuó un proceso de acompañamiento y asesoría al total de 147 servicios públicos con compromiso de publicación, consistente en una auditoría diagnóstica del nivel de cumplimiento de cada uno de los requisitos técnicos para un total de 437 incentivos a publicar; junto con la realización de actividades de capacitación, difusión de lineamientos y orientaciones a los SS.PP. afectos.

3.2.3. Desarrollo Institucional

Mantenimiento de la Certificación ISO 9001:2015. En agosto de 2017 se realizó la auditoría de mantenimiento de la certificación del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) del Servicio Civil, incorporando en sus

⁷ El Jurado PAEI, lo conforman el Subsecretario General de la Presidencia; el Subsecretario del Trabajo; el Subsecretario de Hacienda; el Presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales ANEF; el Director Nacional del Servicio Civil y el Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio Civil.

procesos los cambios derivados de la actualización de los requisitos normativos de la Norma ISO 9001, la cual, transitó desde la versión año 2008 a la versión año 2015. El SGC del Servicio Civil, lo conforman los procesos de reclutamiento y selección ADP de I nivel jerárquico y II Nivel jerárquico y DAEM mayor a 1.200 alumnos matriculados, desarrollo y gestión de Altos Directivos Públicos, gestión del Premio Anual por Excelencia Institucional, gestión del Concurso Funcional, los procesos de compras institucionales y los procesos de pago de remuneraciones. Esta certificación le permite al Servicio Civil contar con un reconocimiento externo respecto a que los procesos del negocio y de apoyo a la gestión, se realizan conforme a los requisitos normativos, de cliente y partes interesadas pertinentes, legales e institucionales, que al mismo tiempo le permiten llevar a cabo un mejoramiento continuo y sistemático de su gestión.

Ejecución del Plan de Desarrollo Tecnológico 2014-2018 del Servicio Civil. En la búsqueda de nuevos estándares de seguridad, capacidad y eficiencia, uno de los principales énfasis del Plan fue el desarrollo y mejora de sistemas tecnológicos en las áreas de soporte administrativo y estratégicas⁶, con los siguientes resultados:

1. **Nueva Aplicación móvil ADP – Servicio Civil.** Genera un espacio colaborativo entre los directivos contribuyendo a la creación de identidad, como también, la presencia del Servicio Civil en el acompañamiento de los altos directivos públicos. Su lanzamiento se realizó en el mes de diciembre.
2. **Nueva Ficha de Información de Servicios Públicos.** Entregará información organizacional de las diferentes entidades del sector público a nivel central y municipal. Su lanzamiento se realizará en el primer trimestre 2018.
3. **Nuevo Sistema Monitoreo de Normas y Seguimiento IP-Fase I.** Permitirá registrar, monitorear y consultar toda la información solicitada a los SSPP en distintos procesos, monitoreo y seguimiento de normativas promulgadas, PAEI y Funcional. Su lanzamiento será durante 2018.
4. **Nuevo Sitio Web institucional.** Rediseñado sitio web, incorpora mejoras en términos de usabilidad, destacando la visualización en dispositivos móviles. Su lanzamiento se realizó a comienzos del 2017.
5. **Mejoras al Sistema de capacitación del sector público (Sispubli 2.0) Fase II.** Permite a los SSPP gestionar sus planes de capacitación, desde la detección de necesidades hasta su ejecución. Actualmente es utilizado por 250 servicios públicos del Estado.
6. **Mejoras al Sistema de compras y presupuesto-Fase II.** Permitirá administrar el Plan de compras y el presupuesto institucional. Su lanzamiento se realizará en enero 2018.
7. **Mejoras al Sistema seguimiento del ciclo de vida de los ADP – fase III (SICDE).** Permite la elaboración en línea de los Convenios de Desempeño, así como, su evaluación y el acompañamiento a los ADP. Incorpora mejoras para la comunicación Servicio - contraparte técnica que interactúan en el proceso de elaboración y suscripción, como también, la autoevaluación y evaluación de los ADP. Su lanzamiento se realizó en el mes de diciembre.
8. **Desarrollo del Portal “Trabaja en el Estado”.** Durante el año 2017 se avanzó en el desarrollo del sitio web integrado (publicación de oferta) que se dio a conocer a la ciudadanía en el mes de octubre. Se estima que el proyecto se encontrará finalizado con todos sus componentes en el año 2019.

Sistema de Formación para el Liderazgo Público en el Estado (SLP). En el marco de trabajo del SLP, en agosto de 2017 se creó la primera Red de Academias, Escuelas y Programas de Formación de Servicios Públicos, que reúne a los 26 servicios públicos que cuentan con actividades de formación vigentes. Esta red se constituye con el objetivo de potenciar la oferta formativa para el Estado y –de esta forma- entregar un mejor servicio a la ciudadanía, a través de funcionarios y directivos preparados. Durante 2017 se realizaron tres encuentros, en los meses de septiembre, octubre y diciembre reflexionando sobre la formación e-learning en el Estado, el desarrollo de competencias y habilidades directivas en el Estado, y la oferta para la formación transversal en el Estado. En noviembre, el SLP realiza el Seminario “Fortaleciendo la Formación y el Liderazgo en el Estado”, en el que junto con presentar los resultados de dos estudios sobre evaluación de programas de diplomado en gestión pública de la universidades chilenas y la caracterización de la capacitación en la Administración Central del Estado, presentó la propuesta de una Política Nacional de Formación para la Función Pública, la que fue discutida y aprobada por representantes de universidades, organismos internacionales, altos directivos públicos, jefes de Gestión de Personas, consultoras expertas y miembros de la red de academias, escuelas y programas formativos de servicios públicos.

Sistemas de Integridad y Códigos de Ética. Durante el año 2017, el Servicio Civil continúa la coordinación e implementación en la creación de códigos de ética en todas las instituciones públicas, enmarcada en la implementación en Chile de la “Convención contra la Corrupción de las Naciones Unidas”. Como hito de cierre de la 1ra. etapa en esta materia y dando cuenta del cumplimiento de la medida comprometida en la Agenda de Transparencia y Probidad, en abril de 2017 se realizó una Ceremonia de Entrega de los Códigos de Ética de los servicios públicos que contó con la presencia de S.E la Presidenta de la República. La medida tuvo un nivel de cumplimiento del 98,8% de las instituciones públicas centrales del Estado, de un total de 256⁸ convocadas. De manera voluntaria participaron del proceso otras instituciones, lo que permitió alcanzar un total de 270 instituciones públicas con códigos de ética elaborados participativamente. En el 1er. semestre 2017, se realizó la difusión de los códigos de ética en las instituciones centrales del Estado en las páginas web de cada una de ellas. Durante el 2do. semestre, el Servicio Civil continuó impartiendo lineamientos a los servicios públicos a fin de que éstos cuenten con Sistemas de Integridad diseñados e implementados considerando programas de difusión, canales de consulta, denuncia y sanciones, sistema de seguimiento, monitoreo y reportabilidad, actualización de los códigos de ética. Desde septiembre, se realizaron capacitaciones a los coordinadores de integridad y representantes de los servicios públicos, logrando a diciembre capacitar al 80% de las instituciones, con un total estimado de 544 personas, proyectando su totalidad para febrero del 2018.

Instauración de Series de Publicaciones propias del Servicio Civil. Se crearon dos series de publicaciones propias del Servicio Civil para sistematizar el conocimiento generado al interior de la institución y profundizar en el análisis de temáticas relativas al empleo público y la gestión de personas. La 1ra., denominada Notas Técnicas, entrega un resumen analítico sobre diversos temas de empleo público,

⁸ De las 256 instituciones convocadas en la circular número 3, por asuntos justificados al Director del Servicio Civil 3 instituciones no realizaron sus respectivos códigos.

alta dirección y gestión de personas, con 3 números publicados durante el año. La 2da. serie llamada Servicio Civil en Cifras, entrega datos descriptivos trimestrales y anuales sobre el quehacer de las diversas áreas y proyectos de la organización.

3.2.5. Cooperación Internacional.

En materias de cooperación internacional, el Servicio Civil, tuvo participación en las siguientes actividades, durante el periodo: **Cursos de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP) del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)**. A través del Aula Virtual se realizaron 8 cursos de la EIAPP/CLAD, que contaron con la participación de 204 alumnos. Las temáticas abordadas fueron: Sistema de ADP. Experiencia Chilena; Gestión del Desempeño Individual en Instituciones Públicas; Modelo Gestión y Evaluación de la Capacitación; Dirección Pública, Gestión de Personas y Relaciones Laborales; ¿Qué es y cómo innovar en el sector público?; La Política Pública de Acceso a la Información y Transparencia: la experiencia de Chile; Sistema de Compras y Contratación Pública en el Estado Chileno; Sistema Tributario en Chile y Modelo de Gestión de Cumplimiento Tributario. **Programa de cooperación con la Secretaría de la Función Pública (SFP) de Paraguay**. Enmarcada en el proyecto de cooperación triangular Estados Unidos, Chile y Paraguay y con el fin de consolidar las capacidades de la SFP de Paraguay en su rol de ente rector de políticas en materia de gestión y desarrollo de las personas que trabajan en el sector público, el Servicio proporcionó asesoría técnica a funcionarios públicos de diversas instituciones de Paraguay, realizando intercambio y visitas entre ambas instituciones. **Programa “Transparency and Good Practices in Public Sector Management”**. Desde el 2014, el Servicio, la AGCI y el Gobierno de Singapur han co-organizado este programa, realizando 2 cursos internacionales al año para compartir experiencias y conocimientos en materias de modernización del Estado y transparencia: curso *Transparency and Good Governance in Public Policy*, impartido por representantes del Civil Service College de Singapur y funcionarios públicos chilenos en Singapur en los años 2014 al 2017, y contó con participantes de diferentes reparticiones del sector público de países del Sudeste Asiático; y el curso *Good Practices in Public Sector Management* realizado en Chile en los años 2015 y 2016, impartido por funcionarios públicos chilenos y representantes del Civil Service College de Singapur, y contó con la asistencia de representantes de diferentes reparticiones del sector público de países del Caribe Anglófono. **Cooperación con la Academia de Gobernanza China (CAG)**. Durante 2017, se firmó un memorando de entendimiento entre la Academia de Gobernanza China y el Servicio. La CAG planteó la posibilidad de realizar dos cursos con directivos y funcionarios públicos chilenos, uno en las dependencias de la CAG en China y otro con profesores de la CAG en Chile. En este marco, en un trabajo colaborativo entre la AGCI, el Consejo Nacional de Innovación para el Desarrollo (CNID), la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA) y el Servicio, se elaboraron las propuestas de dos cursos para el año 2018: “Innovación pública para un mundo complejo e incierto” y “Comercio electrónico (e-commerce) para productos agrícolas de pequeños y micro-productores”. Las propuestas fueron remitidas a la Oficina del Consejero Económico y Comercial de la Embajada de la República Popular China en la República de Chile, para su aprobación presupuestaria.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022

A continuación, se presentan los desafíos institucionales más relevantes para el próximo período de gobierno (2018 - 2022) y que, en opinión de la actual Dirección del Servicio, resultan altamente recomendables de abordar. Para estos efectos, se priorizarán aquellas iniciativas que tengan un efecto directo en el cumplimiento de nuestras funciones, y en la entrega de mejores servicios a nuestros usuarios y ciudadanía en general.

Dados los requerimientos planteados por los servicios públicos, es necesario profundizar en la integración de nuestros productos y servicios, es decir, definir una estructura y despliegue de nuestra organización hacia afuera, de tal forma que los servicios no deban lidiar con demandas en paralelo cuando se trata de Alta Dirección Pública, Gestión de Personas o materias de integridad.

A su vez, es de vital importancia gestionar responsablemente las expectativas y demandas de los servicios públicos desde dos perspectivas. Por una parte, respecto al margen de maniobra que nos confiere el rol rector, que requiere una importante capacidad de monitoreo y seguimiento a las instituciones públicas, generación de data y reportes que sirvan a la toma de decisiones, pero también para informar incumplimientos a la Contraloría General de la República como órgano a cargo de las sanciones. De manera similar ocurre con los concursos de Alta Dirección Pública, dado que el sistema se amplía cada vez más a nuevos cargos, mientras la capacidad máxima de producción de concursos se mantiene en niveles similares en los últimos años.

Dar continuidad y profundizar iniciativas de gestión desarrolladas en este periodo, ésto con el propósito de asentar buenas prácticas laborales en los servicios públicos. Por ejemplo, en temas como: formación de líderes, innovación, selección meritocrática transversal en el Estado, o relaciones laborales.

De la misma manera, se torna necesario desconcentrar territorialmente la operación de Servicio Civil, dado que parte importante de nuestros usuarios y beneficiarios residen fuera de la capital.

Respecto a los desafíos al empleo público, el Estado debe impulsar medidas para compatibilizar nuestros actuales sistemas de empleo y carrera, dando estabilidad en el trabajo a quienes cumplen funciones en el Estado, junto con evaluar la pertinencia de los sistemas de incentivo al desempeño, y finalmente, ponderar cuáles son los avances que los servicios públicos realizan en temas como Relaciones Laborales.

Respecto al Sistema de Alta Dirección Pública, el Servicio Civil debe trabajar en la articulación de un modelo integral de desarrollo directivo (desde el reclutamiento hasta la desvinculación), fortaleciendo los procesos de selección y las instancias de acompañamiento directivo, además de velar por la calidad del trabajo de actores externos, como lo son las empresas consultoras, profesionales expertos y contrapartes

de los servicios públicos. También queda como pendiente definir qué modelo de selección será apropiado para el Sistema de Empresas Públicas y la administración municipal.

En materias asociadas a educación, el Servicio Civil deberá continuar fortaleciendo la capacidad del Sistema ADP para comprender las características del "mundo educativo y local" que le otorguen legitimidad y transparencia a los procesos de selección, abordando también el acompañamiento, evaluación y desarrollo de dichos directivos.

Al mismo tiempo, en el marco de la Ley N°20.040 de Nueva Educación Pública, el Servicio Civil deberá articular la transición entre ambos sistemas y mantener su rol en la selección de los directivos de los Servicios Locales de Educación que reemplazarán a los Departamentos de Administración Educacional Municipal.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos.
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014-2017.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2014 - 2017.
- Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2017
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014-2017
- Anexo 9. Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2014-2017
- Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017.
- Anexo 11: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2014-2018
- Anexo 12: Premios y Reconocimientos Institucionales 2014-2017

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2014-2018

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Tipo de norma	Número	Nombre/Título	¿Publicado en el Diario Oficial? (Sí/No)	Fecha de Publicación (dd/mm/aaaa)
Ley	18575	Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado	SI	05/12/1986
Ley	19880	Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración Pública del Estado	SI	29/05/2003
Ley	19882	Título III De la Dirección Nacional del Servicio Civil.	SI	23/06/2003
Ley	19882	Título VI Del Sistema de Alta Dirección Pública.	SI	23/06/2003
Ley	19882	Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos.	SI	23/06/2003
D.F.L.	26	Establece Plantas de Personal y Régimen de Remuneraciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil.	SI	30/10/2003
Decreto Supremo	382	Establece Reglamento del Registro de Consultores Especializados.	SI	23/08/2004
Decreto Supremo	401	Aprueba Reglamento del Comité Consultivo establecido en el Artículo 5°, inciso segundo y tercero, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Título III de la Ley N° 19882.	SI	12/01/2018
Decreto Supremo	859	Aprueba Reglamento del Consejo de Alta Dirección Pública establecido en la Ley N° 19882.	SI	12/12/2005
Decreto Supremo	172	Aprueba Nuevo Reglamento que regula los Convenios de Desempeño para los Altos Directivos Públicos establecidos en el párrafo 5° del Título VI de la Ley N° 19882.	SI	01/10/2014
Decreto Supremo	88	Establece Nuevo Reglamento del Premio Anual por Excelencia Institucional, del artículo sexto de la Ley N° 19.882.	SI	13/03/2007
Ley	20212	Modifica Leyes N° 19553, N° 19882, y otros cuerpos legales, con el objeto de incentivar el desempeño de funcionarios públicos.	SI	29/08/2007
Ley	20261	Crea Examen Único Nacional de conocimientos de Medicina e incorpora cargos que indica al Sistema de Alta Dirección Pública y modifica Ley N° 19664.	SI	19/04/2008

Tipo de norma	Número	Nombre/Título	¿Publicado en el Diario Oficial? (Si/No)	Fecha de Publicación (dd/mm/aaaa)
Instructivo Presidencial	007	Instructivo Presidencial sobre el Adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.	NO	02/11/2010
Decreto Supremo	1252	Establece Reglamento del para el Programa de Becas de 400 becas concursables que establece el artículo cuarto de la Ley N° 19882.	SI	30/04/2011
Instructivo Presidencial	001	Sobre el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública	NO	10/04/2013
Instructivo Presidencial	007	Imparte instrucciones sobre el Sistema de Alta Dirección Pública	NO	31/03/2014
Instructivo Presidencial	001	Sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado	NO	26/01/2015
Ley	20.955	Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece a la Dirección Nacional del Servicio Civil	SI	20/10/2016
Decreto Supremo	115	Aprueba Reglamento que regula los Procesos de Selección al que deberán sujetarse las jefaturas de Programa de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 20.955.	SI	27/05/2017

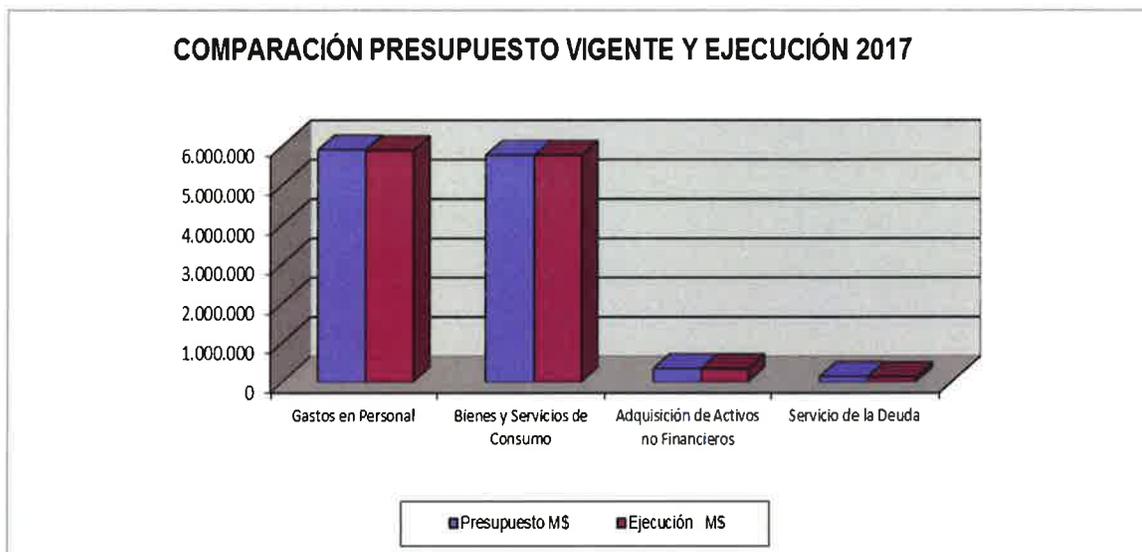
- Misión Institucional

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

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2017

La Dirección Nacional del Servicio Civil presentó una ejecución devengada de M\$12.094.972 para el año 2017, lo que significa un 99,82% de ejecución respecto del presupuesto vigente, el cual ascendió a M\$12.117.203.

Conceptos	Presupuesto		
	M\$	Ejecución M\$	%
Gastos en Personal	5.888.256	5.875.515	99,78%
Bienes y Servicios de Consumo	5.755.186	5.755.185	100,00%
Adquisición de Activos no Financieros	337.620	337.478	99,96%
Servicio de la deuda	136.141	126.794	93,13%
TOTAL	12.117.203	12.094.972	99,82%



La ejecución de concursos públicos establecidos en la ley N° 19.882, en lo referido a gastos de publicaciones y consultoras ascendió a M\$ 3.720.412, lo que representa un aumento de un 3,97% respecto al año 2016, año en el cual el gasto fue de M\$ 3.578.134.

Concursos ADP desarrollados (M\$)						
	2016 (en M\$ 2017)			2017		
	I nivel	II nivel	Total 2016	I nivel	II nivel	Total 2017
Publicaciones	54.721	359.914	414.635	81.113	318.969	400.082
Consultorías	681.064	2.482.435	3.163.499	867.887	2.452.443	3.320.330
TOTAL COSTOS CONCURSOS	735.785	2.842.349	3.578.134	949.000	2.771.412	3.720.412

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.
2	Contribuir al diseño e implementación de la modernización del empleo público, a través del desarrollo de políticas y prácticas de gestión de personas en la Administración Civil del Estado.
3	Fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública, a nivel central, regional y municipal.
4	Contribuir al fortalecimiento de las relaciones que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios, a través del establecimiento de una agenda de trabajo en materias relacionadas al empleo público.
5	Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.

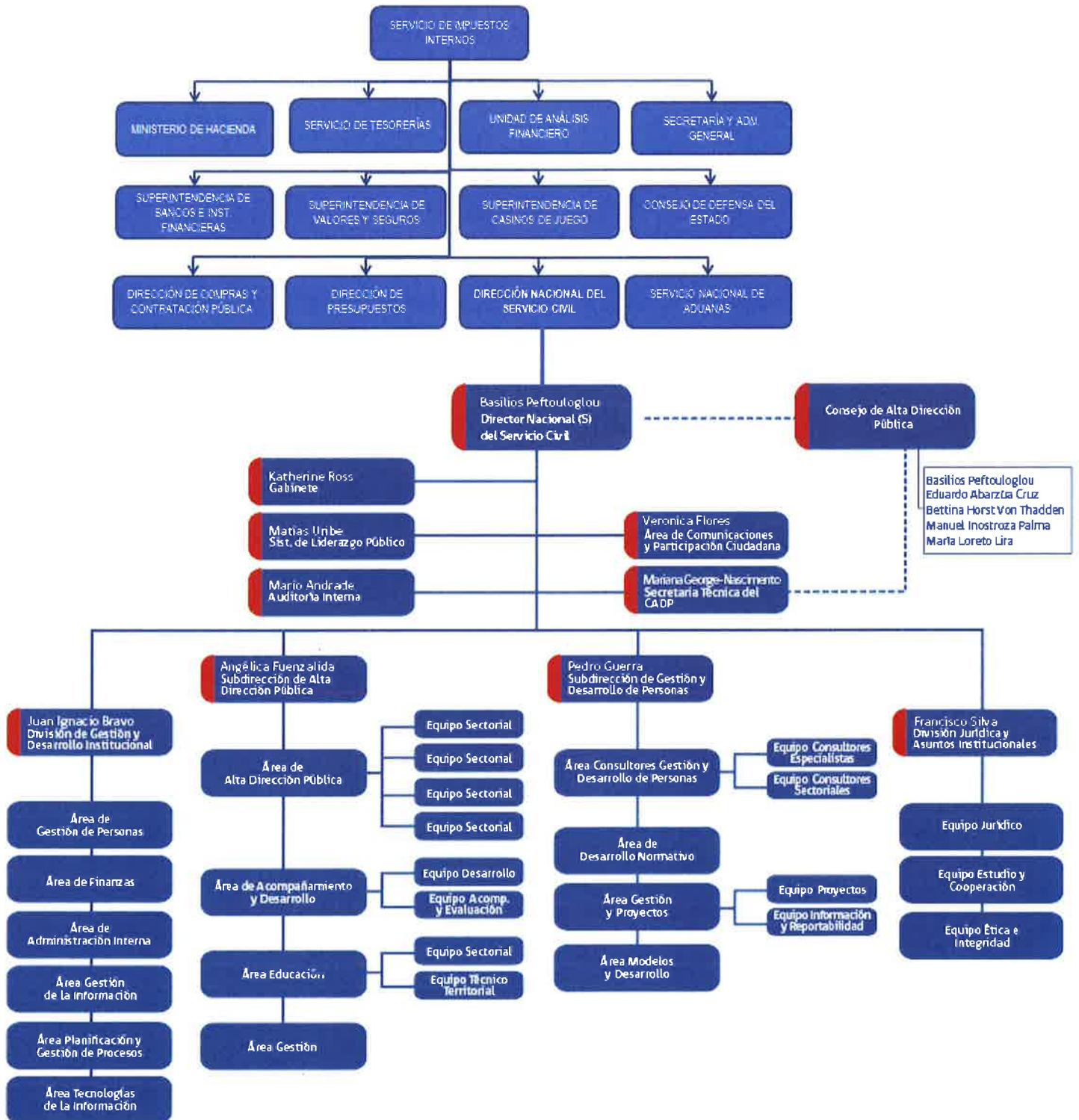
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos: Se refiere a todas aquellas orientaciones, lineamientos, propuestas y/o definiciones que emanen del Servicio Civil, en relación con la gestión estratégica de personas en el sector público.	2
2	Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público: Considera todas aquellas acciones de seguimiento, evaluación y mejoramiento relativas a la implementación de políticas y prácticas de gestión de personas emanadas del Servicio Civil y que están dirigidas a autoridades de gobierno, jefes de servicio y unidades de gestión de personas.	2
3	Acciones para el fortalecimiento de las relaciones laborales del Gobierno con las asociaciones de funcionarios: Considera acciones, dispositivos y participación del Servicio Civil en las diversas instancias que el Gobierno defina para el desarrollo y fortalecimiento de las relaciones laborales con las asociaciones de funcionarios.	4
4	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 todas aquellas actividades de desarrollo orientadas al fortalecimiento y mejoramiento de las competencias y habilidades de los directivos nombrados por la autoridad.	3
5	Acciones de fortalecimiento institucional en materias de empleo, innovación y calidad de vida: Considera la implementación de la nueva Política Institucional de Gestión de Persona y el desarrollo de acciones como: Sistema de Innovación y Plan de Desarrollo Tecnológico.	2, 5
6	Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público: Considera los Instructivos Presidenciales en materias de Alta Dirección Pública y Desarrollo de las Personas en el Sector Público; y los perfeccionamientos legales a la Ley N° 19.882.	1
7	Política Nacional de Formación para la Función Pública: Declaración que otorga las directrices y visión estratégica en materia de formación de los funcionarios públicos, estableciendo para ello, estándares de calidad en la formación y alianzas programáticas en servicios públicos que tienen impacto y mandato a nivel nacional y sectorial en la materia.	1

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Presidente de la República
2	Ministros
3	Subsecretarios
4	Altos Directivos Públicos
5	Consejo de Alta Dirección Pública
6	Jefes Superiores de Servicios
7	Unidades de Personal o Recursos Humanos (o similares)
8	Servicios Públicos
9	Funcionarios Públicos
10	Asociaciones de Funcionarios
11	Municipalidades
12	Poder Judicial

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



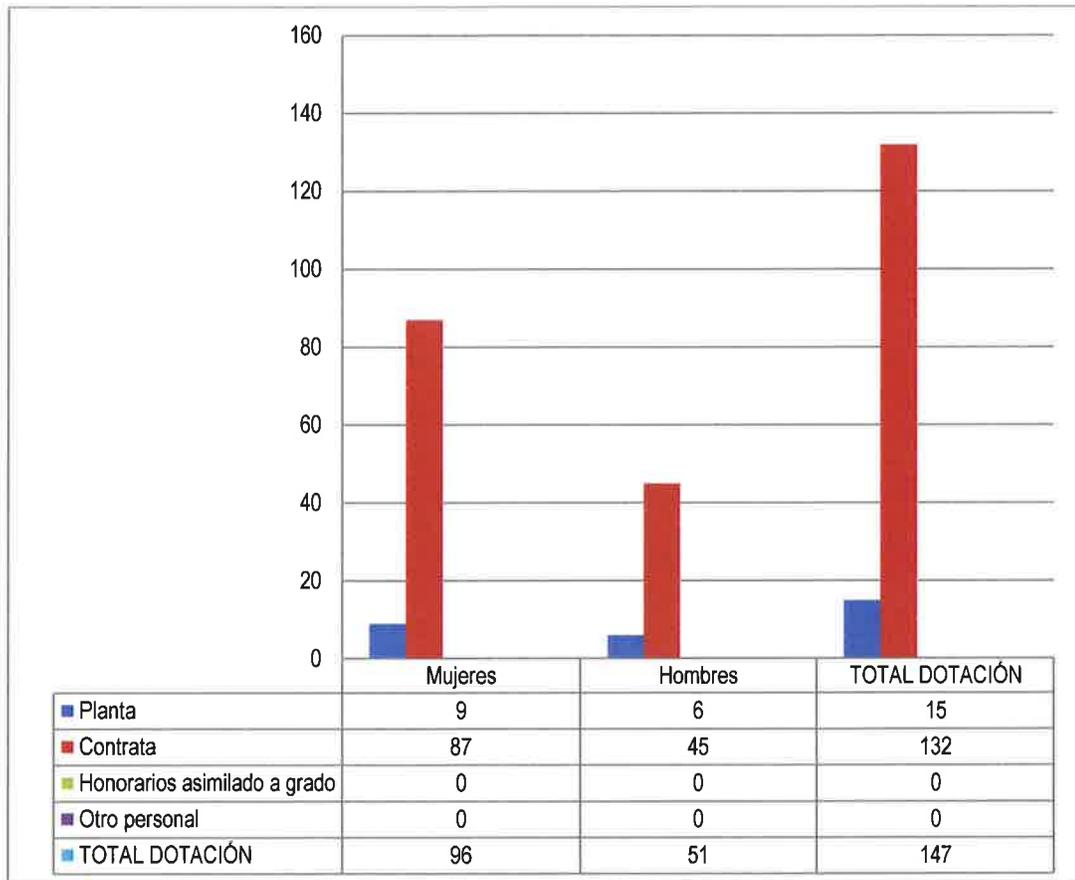
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional (S)	Basilios Peftouloglou Gattas
Jefa Gabinete Director	Katherine Ross Silva
Subdirectora (S) de Alta Dirección Pública	Angélica Fuenzalida Ramirez
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	Verónica Flores Sánchez
Secretaria Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública	Mariana George-Nascimento Avendaño

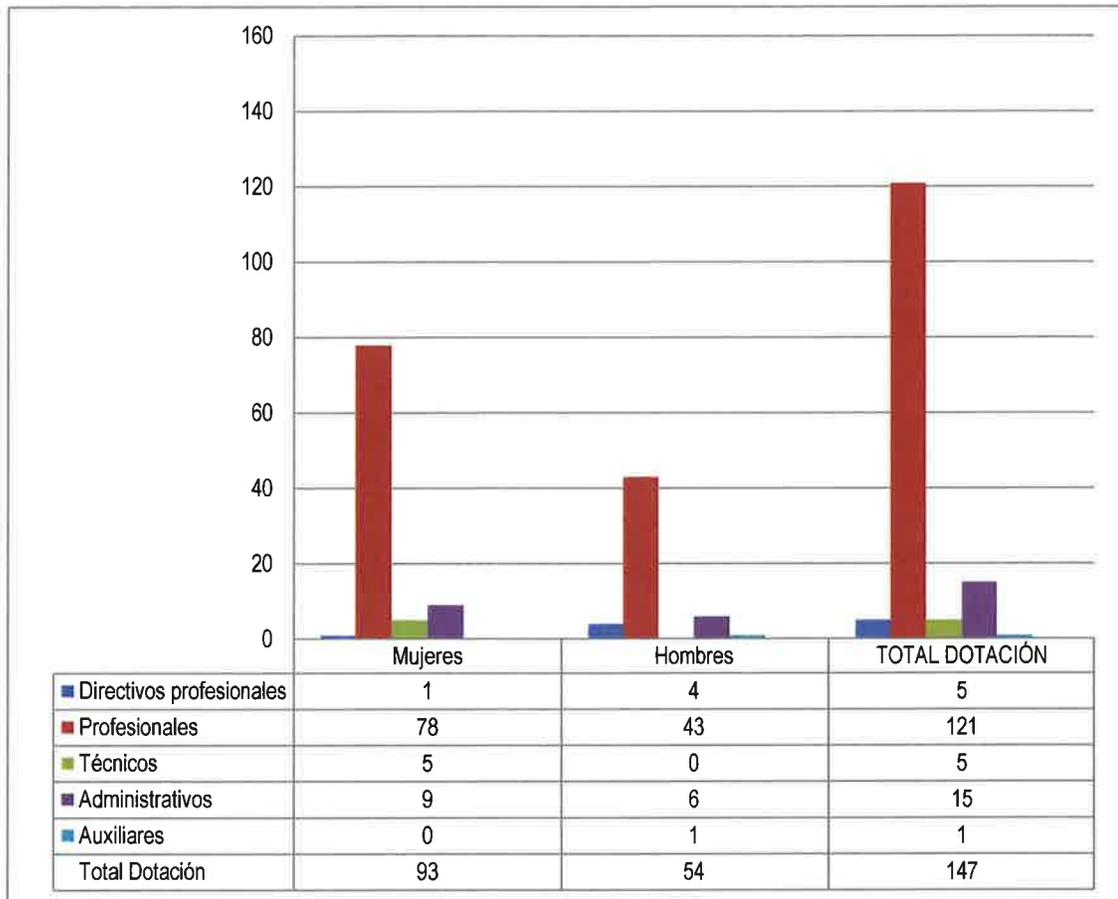
Anexo 2: Recursos Humanos

Dotación de Personal

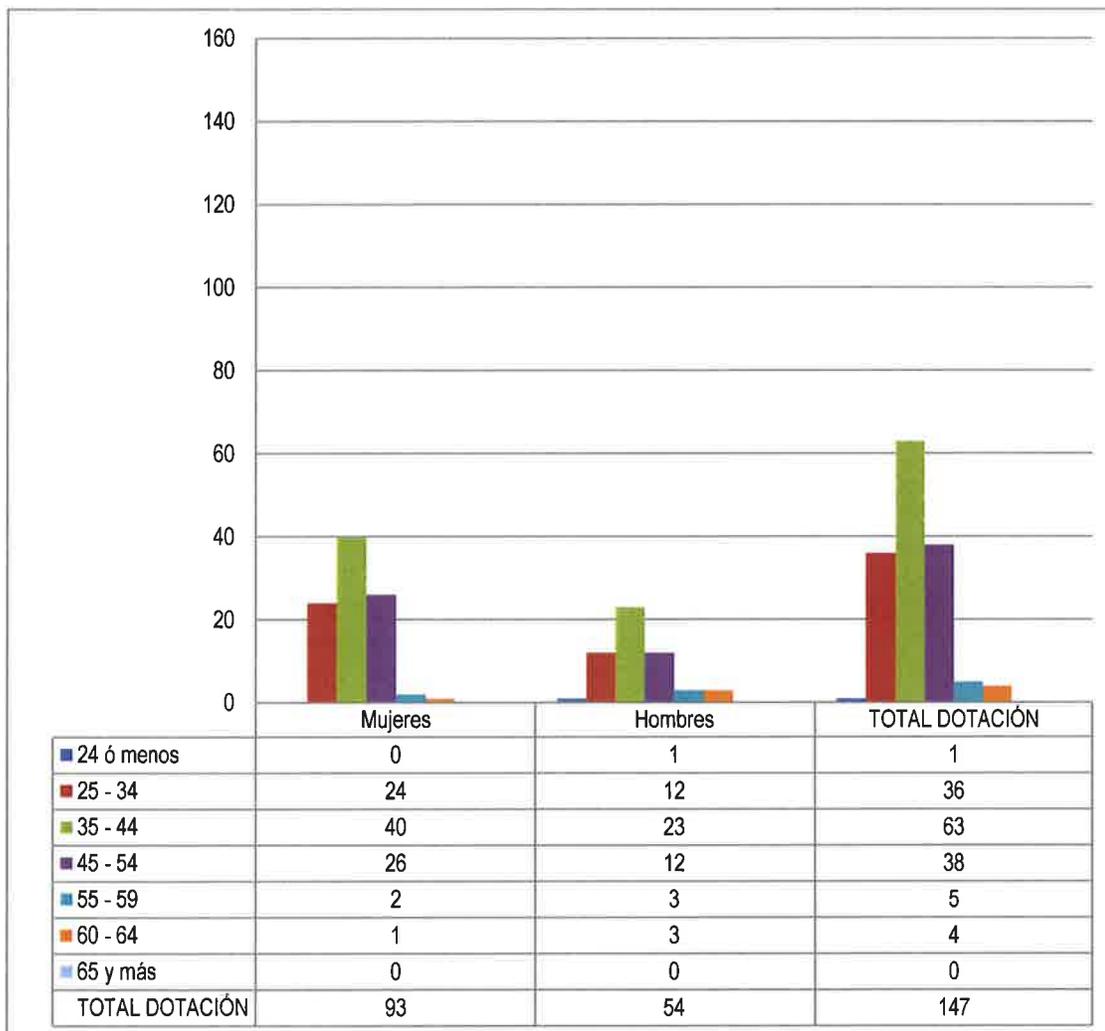
Dotación Efectiva año 2017 por tipo de contrato (mujeres y hombres)



Dotación Efectiva año 2017 por estamento (mujeres y hombres)

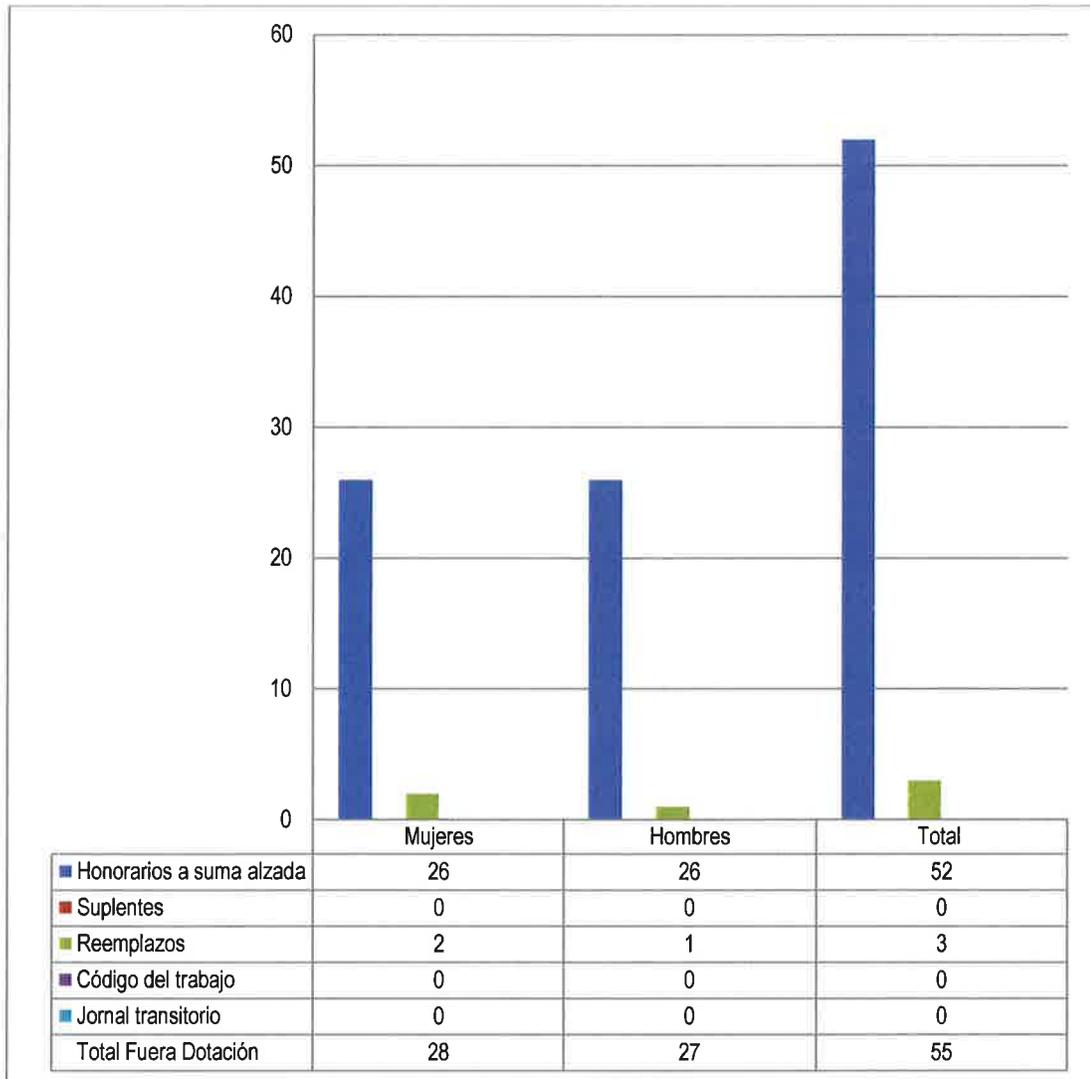


Dotación Efectiva año 2017 distribuida por grupos de edad (mujeres y hombres).



b) Personal fuera de dotación

Personal fuera de dotación año 2017 por tipo de contrato (mujeres y hombres)



Personal contratado sobre la base de honorarios a suma alzada año 2017 según función y sexo

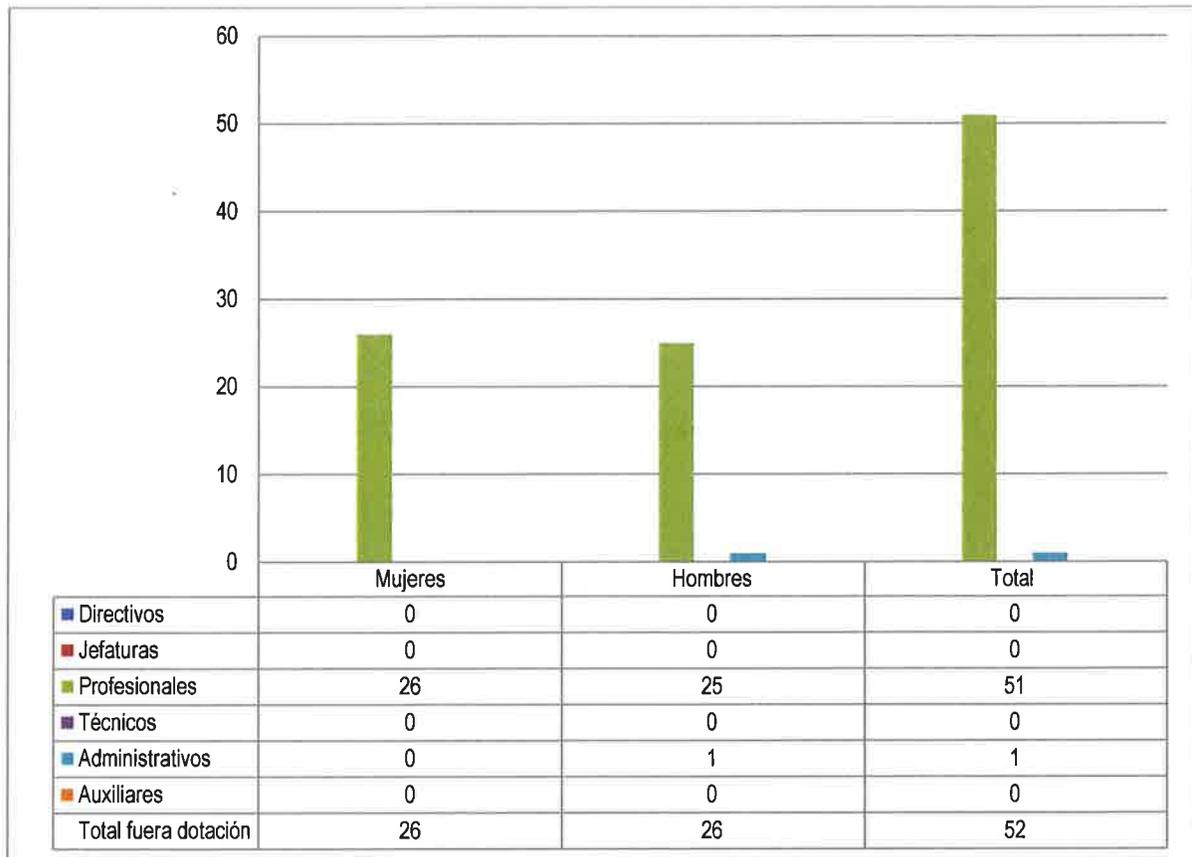
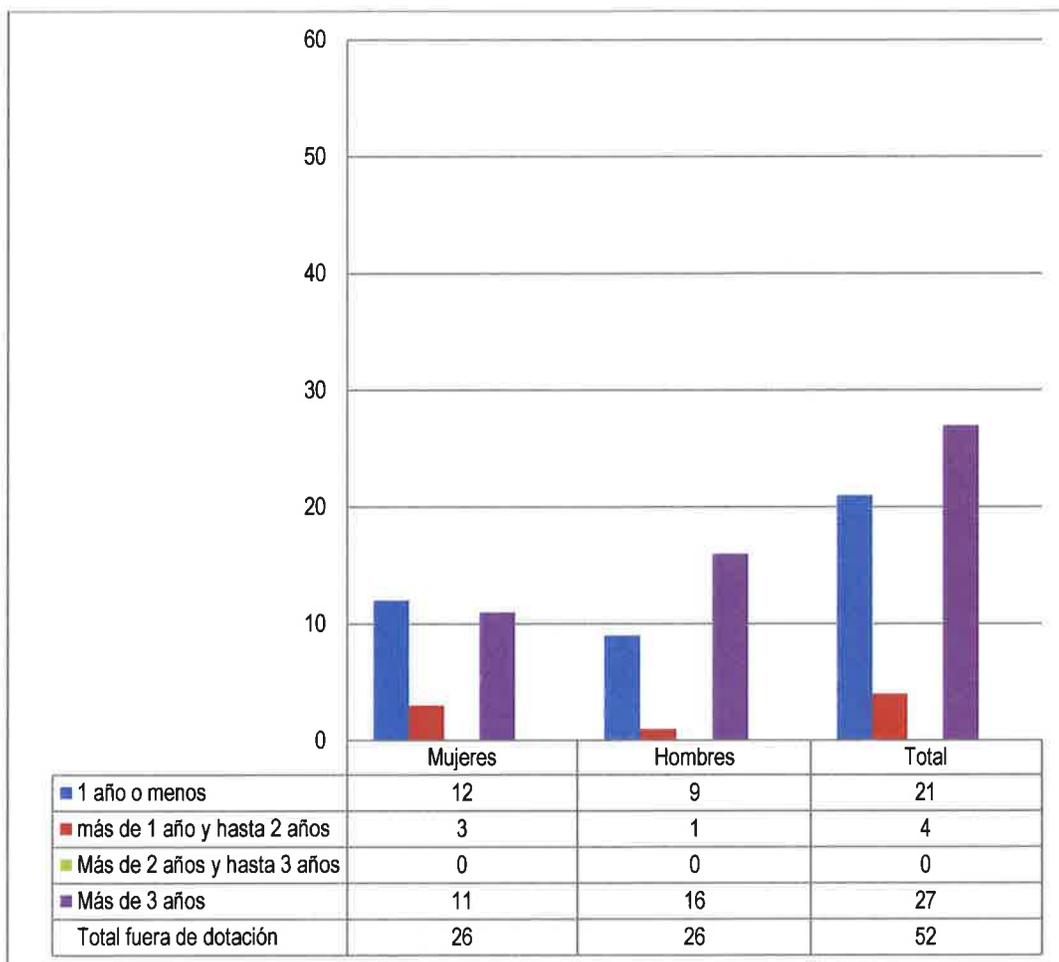


Gráfico con tabla de datos: Personal a honorarios año 2017 distribuido según permanencia (mujeres y hombres).



Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados				Avance desde		Nota
		2014	2015	2016	2017	2013	2016	
1. Reclutamiento y Selección								
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección	$(\text{N}^\circ \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	88.89	90.00	71.42	94.44	94.4	132.4	(1)
1.2 Efectividad de la selección	$(\text{N}^\circ \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / \text{N}^\circ \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	95.83	88.89	100.00	100.00	100	100	
2. Rotación de Personal								
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	11.54	5.30	3.67	2.72	66.15	132.30	(2)
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.								
- Funcionarios jubilados	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.0	0.76	0.00	0.00	0	0	
• Funcionarios fallecidos	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.0	0.0	0.00	0.00	0	0	
- Retiros voluntarios								
o con incentivo al retiro	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0.0	0.76	0.00	0.00	0	0	
o otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	11.54	3.79	3.67	2.04	88.20	179.83	(3)
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0.0	0.76	0.00	0.68	0	0	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	2.06	1.28	1.4	4.5	11.11	31.11	(4)
3. Grado de Movilidad en el servicio								
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0.00	0.00	0.00	0.00	0	0	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$	9.64	17.24	10.92	11.53	116.43	105.66	(5)

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados				Avance desde		Nota
		2014	2015	2016	2017	2013	2016	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal								
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	80.00	73.48	91.97	87.24	107.60	94.86	(6)
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año } t * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año } t) / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t$	43.31	360.17	487.30	1188,16	0	243.83	(7) (E)
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia.	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$	7.41	8.33	14.28	11.11	20.20	77.80	(9)
4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t * 100$	0.00	0.00	0.00	0.00	0	0	
5. Días No Trabajados								
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.								
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	0.67	0.54	0.85	0.06	115.39	134.35	
• Licencias médicas de otro tipo	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	0.33	0.61	0.47	0.12	507.45	378.58	
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	0.13	0.11	0.00	0.18	1.10	0.00	(10)
6. Grado de Extensión de la Jornada								
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t / 12) / \text{Dotación efectiva año } t$	9.10	8.97	9.57	8.40	87.09	113.86	(11)
7. Evaluación del Desempeño								
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	100.0	98.00	99.00	99.00	101.01	100.00	
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$		2.00	1.00	1.00	0	100	

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados				Avance desde		Nota
		2014	2015	2016	2017	2013	2016	
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t							
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t							
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
8. Política de Gestión de Personas								
Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
9. Regularización de Honorarios								
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	48.15	22.22	0.00	22.00	0	0.00	(12)
9.2 Efectividad proceso regularización	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	92.86	100.00	0.00	100	0	0.00	(13)
9.3 Índice honorarios regularizables	(N° de personas a honorarios regularizables año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	7.14	15.00	1.00	100	0	100	(14)

NOTAS

- (1) Este indicador muestra un avance menor de 100 en el periodo 2014-2017, ya que si bien se ha sistematizado el proceso de Reclutamiento y Selección, existen excepciones para este proceso, como lo son los cargos de exclusiva confianza.
- (2) Este indicador muestra un avance menor de 100 en el periodo 2014-2017, puesto que durante el primer año de la administración se generaron egresos.

- (3) Este indicador muestra un avance menor de 100 en el periodo 2014-2017, puesto que durante el primer año de la administración se generaron renunciaciones voluntarias.
- (4) Este indicador muestra un avance menor a 100 en el periodo 2014-2017, como también en relación a la comparación 2017/2016, debido a que la dotación autorizada en el Servicio aumento en 42 cupos durante la gestión 2014 a 2017, lo que significó que hubieran más ingresos que egresos en el Servicio.
- (5) Este indicador muestra un avance mayor a 100, debido a que el Servicio, instaló una política y procedimiento asociado, que permitió mejorar las rentas de los funcionarios en base a los criterios definidos para estos efectos y de acuerdo a los recursos disponibles.
- (6) Este indicador muestra un avance menor a 100 para la comparación 2017/2016, debido a que en el año se priorizó capacitar a grupos objetivos de la organización para reforzar sus competencias específicas, no obstante para el periodo 2014, este indicador en su conjunto presenta un avance mayor a 100.
- (7) No se realiza la evaluación del indicador para el periodo 2014-2017, ya que la base de cálculo del indicador fue modificado, por tanto no son comparables los valores.
- (8) Este indicador muestra un avance muy superior a 100, puesto que para el año 2007, se definió, a través del Fondo Concursable de Capacitación, que 6 funcionarios cursaran estudios de Diplomado, los cuales aumentaron significativamente las horas de capacitación realizadas por este concepto.
- (9) Este indicador muestra un avance menor a 100 en el periodo 2014-2017, debido a que la metodología de medición de transferencia cambió en relación a la consideración del año 2013 (nueva metodología definida por organismo técnico validador). Así mismo el indicador muestra un avance menor a 100 en el periodo 2017/2016, debido a que si bien tanto para el año 2016 y 2017 se definieron 3 actividades a las cuales se les mediría transferencia respectivamente, el número de actividades del PAC 2017 es mayor que las del 2016.
- (10) Este indicador es menor a 100, puesto que en el periodo fueron autorizados varios permisos sin goce de remuneraciones para funcionarios que fueron a cursar estudios de post grado en el extranjero.
- (11) Este indicador es menor a 100 en el periodo 2014-2017, debido a que existieron cargas de trabajos adicionales, por el aumento de cargos adscritos al Sistema ADP, como también el seguimiento a la implementación del Instructivo Presidencial N°1/2015, lo que se fue mejorando, en el aumento de dotación progresivo que tuvo la organización en el periodo, lo que se ve reflejado en el avance mayor a 100 del indicador en el último año, debido a que ya el Servicio contaba con dotación completa.
- (12) , (13) y (14) No es posible medir el avance del indicador para el periodo 2014-2017, debido a que no fue un indicador que tuvo medición durante el año 2013. El Servicio regularizó en el año 2017, los 4 cupos que se habían solicitado y cumplían las condiciones para pasar de honorarios a la contrata.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2016 – 2017			
Denominación	Monto Año 2016 M\$ ⁹	Monto Año 2017 M\$	Notas
INGRESOS	12.265.611	12.156.051	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	16.574	-	(1)
OTROS INGRESOS CORRIENTES	125.279	91.024	(2)
APORTE FISCAL	12.095.022	12.021.113	
RECUPERACION DE PRESTAMOS	28.736	43.914	(3)
GASTOS	12.240.894	12.094.972	
GASTOS EN PERSONAL	5.736.803	5.875.515	(4)
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	6.104.680	5.755.185	(5)
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	584	-	(6)
ADQUISICIÓN ACTIVOS NO FINANCIEROS	262.323	337.478	(7)
SERVICIO DE LA DEUDA	136.504	126.793	(89)
RESULTADO	24.717	61.079	

Notas:

- (1) La eliminación del subtítulo 05 Transferencias Corrientes, respecto del año 2016, obedece al término durante el año 2016 del Convenio con el Banco Mundial para el "Proyecto para el Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública".
- (2) La disminución de la ejecución del subtítulo 08 Otros Ingresos Corrientes respecto del año 2016, se explica por el cambio de criterio de reconocimiento de las licencias médicas impartido por Contraloría General de la República –se debe reconocer una vez emitida Resolución Médica-.
- (3) La mayor ejecución del subtítulo 12 Recuperación de Préstamos corresponde también a la mayor cantidad de licencias de años anteriores, que se encuentran en proceso de cobro.
- (4) El mayor gasto del subtítulo 21 corresponde al aumento de dotación contemplado para el año 2017.
- (5) La disminución en la ejecución del subtítulo 22, obedece a los ajustes presupuestarios instruidos por las autoridades.
- (6) El año 2016, se cerraron los casos rezagados de becas entregadas a funcionarios públicos en el marco de la Ley N° 19.882, por lo que la Ley de Presupuestos no incluyó recursos para el subtítulo 24 Transferencias Corrientes.

⁹ La cifras están expresadas en M\$ del año 2017. El factor de actualización de las cifras del año 2016 es 1,021826.

- (7) La ejecución del Subtítulo 24, corresponde a la ejecución asociada al cierre de la becas entregadas por el Servicio Civil a funcionarios públicos en el marco de la Ley N° 19.882. Durante el año 2015 no se ejecutaron pagos de becarios.
- (8) El aumento en la ejecución del subtítulo 29 Adquisición de Activos No Financieros, obedece al cierre del Plan de Desarrollo Tecnológico, el cual tuvo por objetivo principal, la renovación de equipos y Sistemas Informáticos de la institución.

b) Comportamiento Presupuestario año 2017

Cuadro 3 Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2017								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁰ (M\$)	Presupuesto Final ¹¹ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹² (M\$)	Notas ¹³
			INGRESOS	10.487.532	12.117.203	12.156.051	-38.848	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	57.691	57.691	91.024	-33.333	
	01		Recuperación y reembolsos por Licencias Médicas	57.176	57.176	86.053	-28.877	(1)
	99		Otros	515	515	4.971	-4.456	
09			APORTE FISCAL	10.421.601	12.030.461	12.021.113	9.348	
	01		Libre	10.287.175	11.894.320	11.894.320	-	
	03		Servicio de la Deuda Externa	134.426	136.141	126.793	9.348	
12			RECUPERACIÓN DE PRESTAMOS	8.240	8.240	43.914	-35.674	(2)
	10		Ingresos por Percibir	8.240	8.240	43.914	-35.674	
15			SALDO INICIAL DE CAJA	-	20.811	-	20.811	
			GASTOS	10.487.532	12.117.203	12.094.972	22.231	
21			GASTOS EN PERSONAL	4.549.107	5.888.256	5.875.515	12.741	(3)
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	5.526.409	5.755.186	5.755.185	1	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	277.590	337.620	337.478	142	
	04		Mobiliario y Otros	10.300	70.005	69.965	40	
	05		Máquinas y Equipos	-	325	324	1	
	06		Equipos Informáticos	40.170	40.170	40.134	36	
	07		Programas Informáticos	227.120	227.120	227.055	65	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	134.426	136.141	126.793	9.348	(4)
	02		Amortización Deuda Externa	117.369	117.369	108.021	9.348	
	04		Intereses Deuda Externa	17.057	18.772	18.772	-	
			RESULTADO			61.079	-16.617	

10 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

11 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2017.

12 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

13 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

Notas:

- (1) La mayor ejecución de licencias médicas en relación al presupuesto vigente se explica por el mayor número de licencias médicas generadas respecto a las proyectadas para el período.
- (2) La mayor ejecución del subtítulo 12 Recuperación de Préstamos corresponde a que se presentó un mayor número de licencias médicas pendientes de cobro de años anteriores en relación a lo estimado en el presupuesto ley.
- (3) La menor ejecución del subtítulo 21, respecto del presupuesto, se explica en gran parte a la rotación de personal ocurrida durante el período, razón por lo cual la dotación no se completa durante el año y cuyas vacantes no fueron cubiertas inmediatamente.
- (4) La menor ejecución del subtítulo 34 Servicio de la Deuda, obedece a que éste, corresponde a un subtítulo instrumental que la Dirección Nacional del Servicio Civil sólo opera como agente registrador, no teniendo injerencia en su gestión.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹⁴			Avance ¹⁵ 2017/ 2016	Notas
			2015	2016	2017		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ¹⁶)		88%	89%	87%	-3%	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		66%	45%	63%	18%	
	[IP percibidos / IP devengados]		64%	72%	83%	11%	
	[IP percibidos / Ley inicial]		98%	160%	131%	-19%	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]		0%	0%	0%	0%	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		0%	0%	0%	0%	

14 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2017. Los factores de actualización de las cifras de los años 2015 y 2016 son 1,060521 y 1,021826 respectivamente.

15 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

16 Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2017¹⁷				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	24.426	61.078	85.504
	 Carteras Netas	0	33.869	33.869
115	Deudores Presupuestarios	0	33.869	33.869
215	Acreedores Presupuestarios	0	0	0
	 Disponibilidad Neta	69.241	18.345	87.586
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	69.241	18.345	87.586
	 Extrapresupuestario neto	-44.815	8.864	-35.951
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	185	164	349
116	Ajustes a Disponibilidades	0	0	0
119	Trasposos Interdependencias	0	0	0
214	Depósitos a Terceros	-45.000	8.700	-36.300
216	Ajustes a Disponibilidades	0	0	0
219	Trasposos Interdependencias	0	0	0

¹⁷ Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014 -2017

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2017

MINISTERIO	MINISTERIO DE HACIENDA	PARTIDA	08
SERVICIO	DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	CAPITULO	15

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de Medida	Valores Efectivo				Meta 2017	Porcentaje de Logro ¹⁸ 2017
				2014	2015	2016	2017		
Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.	Porcentaje de Servicios Públicos que son asesorados por el Servicio Civil en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo en el año t. Enfoque de Género: No	(N° de Servicios asesorados en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo (año t)/N° Total de Servicios (año t))*100	%	30 (61 / 204) *100	50 (102 / 204) *100	65 (136 / 209) *100	100 (144 / 144) *100	100	100,0%
Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Tiempo promedio de duración concursos de I y II nivel jerárquico Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t. Enfoque de Género: No	((1/3*(Sum. días cargos I Nivel)/(Total cargos I Nivel))+ (1/3*(Sum. días cargos II Nivel)/(Total cargos II Nivel))+ (1/3*(Sum. días cargos Jefes DAEM)/(Total cargos Jefes DAEM))	días	NM	73 73	62 62	65 65	83 83	100,0%

18 El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida. Si el indicador es ascendente, se divide el valor efectivo con respecto a su meta. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro efectivo". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%. El "Resultado Global año 2017" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de Medida	Valores Efectivo				Meta 2017	Porcentaje de Logro 2017
				2014	2015	2016	2017		
Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.	Porcentaje de Servicios Públicos que formulan anualmente presupuesto son asesorados por el Servicio Civil en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo en el año t Enfoque de Género: No	(N° de Servicios que formulan anualmente presupuesto asesorados en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo en el año t/N° Total de Servicios que formulan anualmente presupuesto en el año t)*100	%	29 (61 / 212) *100	48 (102 / 212) *100	0	67 (144 / 215) *100	67 (144 / 215) *100	100,0%
Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Porcentaje de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el periodo t que han participado en las actividades de acompañamiento realizadas en el año t Enfoque de Género: Si	(N° de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el periodo t que han participado en las actividades de acompañamiento en el año t/N° Total de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el periodo t)*100 Hombres: Mujeres	%	83 (55 / 66) *100 H: 59 (39 / 66) *100 M: 24 (16 / 66) *100	95 (371 / 389) *100 H: 67 (260 / 389) *100 M: 29 (111 / 389) *100	0 H: 0 M: 0	99 (177 / 179) *100 H: 99 (123 / 124) *100 M: 98 (54 / 55) *100	95 (417 / 439) *100 H: 66 (291 / 439) *100 M: 29 (126 / 439) *100	100,0%

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de Medida	Valores Efectivo				Meta 2017	Porcentaje de Logro 2017
				2014	2015	2016	2017		
Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido en el año t a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t. Enfoque de Género: No	(N° de asesorías realizadas dentro del plazo establecido en el año t a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t/N° total de cargos de ADP con nombramiento en el periodo t)*100	%	72 (113 / 158) *100	81 (350 / 432) *100	0	100 (223 / 224) *100	90 (395 / 439) *100	100,0%

Resultado Global Año 2017

100,0

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2014 - 2017

Tipo de Medida	Compromiso	Avance a Diciembre 2017	Estado de Cumplimiento
Gestión	Fomentar las prácticas laborales profesionales y técnicas en el servicio público de regiones, con posibilidades de carrera y continuidad de estudios.	<p>A modo general año 2016: Durante el año 2016 se desarrollaron 3 convocatorias de prácticas profesionales, las cuales consideran convocatorias en el 1er. y 2do. Semestre, y estival 2016. En ellas se ofertaron en total 1.391 prácticas profesionales recibiendo 8.029 postulaciones de estudiantes. Las ofertas indicadas se desplegaron con 709 prácticas en la región metropolitana (50,9%) y 682 en el resto de las regiones (49,1%) provenientes de 98 servicios públicos. Respecto a los resultados, a modo general se seleccionaron 595 estudiantes para los 3 ciclos.</p> <p>Específico periodo octubre a diciembre 2016: Para la convocatoria estival 2016-2017 del Programa Prácticas Chile, en la cual se realizó su postulación entre 01 de octubre y el 01 de noviembre a través de la página web www.practicasparchile.cl, se contó con 640 ofertas de prácticas profesionales de 79 servicios públicos, las cuales se distribuyen con un 50,3% en la región metropolitana y el 49,6% en el resto de las regiones. En cuanto a sus resultados, se informan 293 estudiantes seleccionados los cuales se distribuyen en 182 de la RM (62,1%) y 111 en el resto de las regiones (37,9 %).</p> <p>Por otro lado, entre el 17 de diciembre al 8 de enero se realizó la convocatoria 1er. semestre 2017 la que considero 307 ofertas de prácticas profesionales provenientes de 46 servicios públicos.</p> <p>Finalmente entre octubre a diciembre 2016 se realizaron 11 actividades de difusión en distintas universidades a través de charlas a estudiantes y participación en Ferias de prácticas, como también 2 visitas a la radio online del INJUV para difusión de las convocatorias estival 2016 y 1er semestre 2017.-</p>	Cumplido
Gestión	Incorporar acciones afirmativas para la contratación femenina dentro de las políticas de selección del Sistema de Alta Dirección Pública	<p>Se distribuyó una publicación de edición especial que circuló durante el mes de noviembre del 2016 en medios escritos nacionales y regionales con un tiraje de 158.000 ejemplares, difundiendo los principales contenidos de la nueva ley, el cual incluyó una sección de entrevista a una ex Alta Directiva Pública del Sistema ADP, reconocida por sus 9 años de trayectoria en la JUNAEB.</p> <p>En noviembre 2016 se realizó el "Taller de liderazgo para generar relaciones de confianza" orientado a altas directivas públicas, donde participaron 25 mujeres directivas de primer y segundo nivel jerárquico.</p> <p>En julio 2017, se reitera la actividad antes indicada con la asistencia y participación de 33 altas directivas de I y II nivel jerárquico provenientes de diferentes regiones del país.</p>	Cumplido

Tipo de Medida	Compromiso	Avance a Diciembre 2017	Estado de Cumplimiento
Proyecto de Ley	Estos nombramientos no podrán exceder los 6 meses y se limitará el número de directivos que simultáneamente puedan tener esa calidad en un mismo servicio	Iniciativa contenida en la Ley promulgada el día 3 de octubre por la Presidenta de la República, la cual establece la Subrogancia Legal como mecanismo para proveer el cargo. Ley publicada el 20 de octubre de 2016.	Cumplido
Proyecto de Ley	Extender el Sistema de Alta Dirección Pública a cargos regionales, con el consecuente atractivo de remuneraciones	<p>No se reportan avances por parte de SUBDERE.</p> <p>Los cargos regionales concursados fueron los siguientes:</p> <p>2014: 198 adscritos y 50 no adscritos. 2015: 224 adscritos y 45 no adscritos. 2016: 100 adscritos y 32 no adscritos. 2017: 95 adscritos y 34 no adscritos.</p> <p>Adicional a lo anterior y con la aprobación de la ley estarán afectos al Sistema el Jefe/a Superior de Servicio y los cargos de segundo nivel de jerarquía, incluidos los cargos de Directores Regionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, ODEPA • Instituto Nacional de la Juventud, INJUV • Servicio Nacional del Adulto Mayor, SENAMA • Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, CONADI • Dirección del Trabajo, DT • Fondo Nacional de Salud, FONASA 	Cumplido
Proyecto de Ley	Hacer del convenio de desempeño del alto directivo un instrumento que apoye el mejoramiento de la gestión, y avanzar en la ampliación del sistema con carácter mixto, que contemple diferencias de régimen entre el primer y segundo nivel jerárquico, con criterios explícitos de delimitación técnico-política, aumentando la cobertura del sistema	Iniciativa contenida en la Ley promulgada el día 3 de octubre. Publicada el 20 de octubre.	Cumplido

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2014-2017)

No aplica al Servicio Civil.

Anexo 6B: Informe Preliminar¹⁹ de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas²⁰ (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017)

No aplica al Servicio Civil.

19 Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.
20 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2017

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2017

IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DE HACIENDA	PARTIDA PRESUPUESTARIA	08
SERVICIO	DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	CAPÍTULO PRESUPUESTARIO	15

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance			
			I			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	o	Alta	100%	100.00%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						100.00%

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional / Descentralización	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2, excepto el indicador "Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t", de acuerdo a lo señalado en el Programa Marco.
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional / Eficiencia Energética	Modificar	1	El servicio compromete los inmuebles que dispongan de las boletas de electricidad y/o gas natural, asociadas a medidores que consideren consumos de cargo del Servicio. La información se conocerá a más tardar en abril del 2017, como está señalado en el Decreto N° 290 que aprueba el Programa Marco PMG 2017.
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional / Gobierno Digital	Modificar	1	El servicio compromete el Objetivo 2, excepto el indicador "Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1", de acuerdo a lo señalado en el Programa Marco.

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

RESUMEN RESULTADOS POR OBJETIVO DE GESTIÓN

N°	Objetivos de Gestión	Compromiso		Resultado Evaluación		N° Indicadores Descuento por error
		Ponderación	N° Indicadores / Mecanismos Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos	
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	50%	4	50.00%	4	0
2	Medir e informar correctamente los Indicadores Transversales	40%	8	40.00%	8	No aplica
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	0%	0	0.00%	0	No aplica
4	Publicar Mecanismos de Incentivo	10%	2	10.00%	No aplica	No aplica
Total		100%	14	100.00%	12	0

OBJETIVO DE GESTIÓN N°1 - INDICADORES DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A PRODUCTOS ESTRATÉGICOS (Cumplimiento Metas)

N°	Indicador	Meta 2017	Efectivo 2017 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento Meta (resultado evaluación final)	Descuento por error	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Porcentaje de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el periodo t que han participado en las actividades de acompañamiento realizadas en el año t	95	99	104,21	No	12,50	12,50
2	Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido en el año t a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t.	90	100	111,11	No	12,50	12,50
3	Porcentaje de Servicios Públicos que son asesorados por el Servicio Civil en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo en el año t.	100	100	100,00	No	12,50	12,50
4	Tiempo promedio de duración concursos de I y II nivel jerárquico Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t.	83	65	127,69	No	12,50	12,50
Total:						50.00	50.00

OBJETIVO DE GESTIÓN N°2 - INDICADORES TRANSVERSALES (Medir, informar a las respectivas redes de expertos y publicar sus resultados)

N°	Indicador	Efectivo 2017 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Medir e Informar correctamente
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	100	Si
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	34	Si
3	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	0,00	Si
4	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	Si
5	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	1,37	Si
6	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100	Si
7	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	63	Si
8	Índice de eficiencia energética.	53,84	Si

Estado Aplicativo Web Cumplimiento [PMG/MEI]:	ENVIADO A COMITÉ PMG
Fecha de emisión:	15-02-2018 17:40

El total de dotación afecta a incentivo Programa de Mejoramiento de la Gestión, corresponde a 150 personas (147 personas dotación efectiva, 1 suplente y 2 reemplazos) destinando para ello un monto total anual de \$199.346.430.- El pago promedio por persona será de aproximadamente \$1.328.976.- lo que representa un 3,15% del gasto total del subtítulo 21, gastos en personal.

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014-2017

Cuadro 11 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2014				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ²¹	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ²²	Incremento por Desempeño Colectivo ²³
Equipo Dirección	18	6	102.3%	8%
Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública	48	6	100%	8%
Equipo Subdirección Desarrollo de las Personas	23	3	100%	8%
Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional	39	7	100%	8%

Cuadro 11 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ²⁴	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ²⁵	Incremento por Desempeño Colectivo ²⁶
Equipo Dirección	12	3	100%	8%
Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales	7	3	106.6%	8%
Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública	52	4	100%	8%
Equipo Subdirección Desarrollo de las Personas	20	3	100%	8%
Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional	39	6	100%	8%

21 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2017.

22 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

23 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

24 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2017.

25 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

26 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Cuadro 11				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo²⁷	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas²⁸	Incremento por Desempeño Colectivo²⁹
Equipo Dirección	14	2	100%	8%
Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales	10	3	100%	8%
Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública	48	5	100%	8%
Equipo Subdirección Desarrollo de las Personas	26	3	100%	8%
Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional	36	5	100%	8%

Cuadro 11				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2017				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo³⁰	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas³¹	Incremento por Desempeño Colectivo³²
Equipo Dirección	15	2	100%	8%
Equipo División Jurídica y de Asuntos Institucionales	10	3	100%	8%
Equipo Subdirección de Alta Dirección Pública	50	4	100%	8%
Equipo Subdirección Gestión y Desarrollo de Personas	26	3	100%	8%
Equipo División de Gestión y Desarrollo Institucional	36	5	100%	8%

El incentivo colectivo asociado al cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, afectará a un total de 150 funcionarios del Servicio Civil, destinando para ello un monto total anual de \$199.795.805.- El pago promedio por persona será de aproximadamente \$1.328.972.- lo que representa un 3,16% del gasto total del subtítulo 21, gastos en personal.

27 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2017.

28 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

29 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

30 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2017.

31 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

32 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2014 - 2017.

- Género

Las medidas desarrolladas en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión en Género para el periodo 2014 – 2017, se detallan a continuación.

Medición de indicadores con perspectiva de género.

Una de las primeras medidas monitoreadas por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, a inicios del periodo denominado aún SERNAM, fue incorporar enfoque de género a los indicadores de desempeño institucionales. Al respecto, durante el año 2014 en el Servicio se midieron las actividades de acompañamiento a Altos Directivos Públicos nombrados, desagregando la participación de hombres y mujeres. Cabe consignar que la participación femenina en estas actividades alcanzó un 30%, similar a los porcentajes de nombramiento de mujeres en el sistema.

Durante el año 2015, y de acuerdo con indicaciones de SERNAM se define un nuevo indicador de desempeño con enfoque de género: la participación de mujeres en los equipos postulantes del Concurso Desafío Innovación, hoy denominado Funciona! En dicha ocasión, 90% de las iniciativas presentadas, tenían una mujer dentro del equipo, sin embargo, el Servicio Civil evaluó modificar la medición de este indicador para los años siguientes, incorporando incluso una ponderación adicional de 5%, favoreciendo a los equipos postulantes cuando incorporasen dentro de ellos personas del sexo menos representado en la institución. Durante 2016 y 2017 se midió el indicador con este énfasis, teniendo en 2016 que un 82% de las iniciativas presentadas incluían a personas del sexo menos representado (116 de 140). En 2017, la cantidad de iniciativas presentadas al Concurso Funciona!, que incluyeron al menos a una persona del sexo menos representado en la institución, alcanzó a un 85%, lo que corresponde a 160 iniciativas de un total de 188 presentadas.

Sumado a lo anterior, para los años 2016 y 2017, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género solicitó diseñar y actualizar nuevos indicadores de desempeño, con el propósito de medir inequidades, brechas y/o barreras de género en nuestros productos estratégicos. Al respecto, el Servicio Civil revisó sus sistemas de información para la toma de decisiones, proponiendo medir en el programa 2016, 15 indicadores, que se presentan a continuación:

1. Porcentaje de postulantes mujeres a concursos ADP de I Nivel por año.
2. Porcentaje de postulantes mujeres a concursos ADP de II Nivel por año.
3. Porcentaje de postulantes mujeres a concursos ADP de I y II Nivel por año.
4. Porcentaje de candidatas en nómina en concursos ADP de I Nivel por año.
5. Porcentaje de candidatas en nómina en concursos ADP de II Nivel por año.
6. Porcentaje de candidatas en nómina en concursos ADP de I y II Nivel por año.

7. Porcentaje de ADP mujeres nombradas en concursos de I nivel jerárquico respecto del total de Nóminas que incluyen a una mujer en el año t.
8. Porcentaje de ADP mujeres nombradas en concursos de II nivel jerárquico respecto del total de Nóminas que incluyen a una mujer en el año t.
9. Porcentaje de ADP mujeres nombradas en concursos de I y II nivel jerárquico respecto del total de Nóminas que incluyen a una mujer en el año t.
10. Porcentaje de postulantes mujeres al cargo director/a de Escuela por año.
11. Porcentaje de Directoras de Escuela nombradas por año.
12. Porcentaje de postulantes mujeres a prácticas profesionales por año, en el marco del programa Prácticas Chile.
13. Porcentaje de estudiantes mujeres seleccionadas para prácticas profesionales por año, en el marco del programa Prácticas Chile.
14. Porcentaje de postulantes mujeres al Portal Empleos Públicos por año.
15. Porcentaje de funcionarias públicas capacitadas por año.

Estos indicadores fueron monitoreados semestralmente en 2016 y 2017, y durante 2017 se incorporaron tres nuevos indicadores, que serán medidos a partir del año 2018. Estos son:

1. Porcentaje de mujeres nombradas respecto del total de nombramientos realizados en cargos ADP de I Nivel Jerárquico.
2. Porcentaje de mujeres nombradas respecto del total de nombramientos realizados en cargos ADP de II Nivel Jerárquico.
3. Porcentaje de mujeres nombradas respecto del total de nombramientos realizados en cargos ADP.

Cabe mencionar que los indicadores de desempeño monitoreados han servido de base para análisis y estudios realizados por la Dirección Nacional de Servicio Civil, mencionados más adelante.

Acciones afirmativas para promover la participación femenina en procesos de selección y cargos del Sistema de Alta Dirección Pública.

Siendo este un compromiso de largo aliento dentro de las acciones para promover la perspectiva de género en el Servicio Civil, durante el periodo 2014 – 2017, se realizaron diversas medidas que se detallan:

Publicaciones y avisaje:

- Entre los años 2014 y 2015 se realiza un estudio de casos comparado acerca de la incorporación del enfoque de género en procesos de reclutamiento y selección de Sistemas de Alta Dirección Pública, analizando las experiencias de Bélgica, Brasil, Canadá, México, Países Bajos y Reino Unido. Este trabajo, apoyado con fondos del Banco Mundial, culminó con la presentación de resultados en el Seminario Internacional de Alta Dirección Pública realizado la última semana de septiembre del año

2015, junto con una sesión especial del Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección Nacional de Servicio Civil en esa misma semana.

- En el año 2015, se crea un boletín para promover casos exitosos de Altos Directivos Públicos, incorporando la experiencia de Altas Directivas. Adicionalmente, se realizan campañas comunicacionales para la Alta Dirección Pública durante junio y julio de 2015 (del 07 al 25 de septiembre), junto con una campaña de apoyo al reclutamiento de candidatos/as a cargos de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales, al aire del 04 al 13 de noviembre, y del 1 al 11 de diciembre del mismo año.
- En 2016, se distribuyó una publicación de edición especial que circuló durante el mes de noviembre en medios escritos nacionales y regionales con un tiraje de 158.000 ejemplares, difundiendo los principales contenidos de la nueva ley N° 20.955 que incluyó una sección de entrevista a una ex Alta Directiva Pública del Sistema ADP, reconocida por sus 9 años de trayectoria en la JUNAEB.

Lineamientos operacionales con perspectiva de género:

Durante el año 2015, y fundado en la suscripción de un Nuevo Convenio Marco de Chile Compra para Consultoras de búsqueda y selección ADP, se incluye en los lineamientos operacionales una declaración sobre no discriminación de ningún tipo en las bases de licitación de concursos del Sistema, difundándose estos contenidos a actores relevantes del proceso de reclutamiento y selección (empresas consultoras, representantes ministeriales y de servicios).

Formación y desarrollo para Altos Directivos Públicos

En el marco de la creación del Modelo de Acompañamiento y Desarrollo de Altos Directivos Públicos, impulsado por el Servicio Civil, durante los años 2016 y 2017 se buscó hacer un énfasis a la formación con perspectiva de género. Es así como, se realiza a mediados de 2016 el “Taller de liderazgo para generar relaciones de confianza” orientado a altas directivas públicas, donde participaron 25 mujeres de I y II nivel jerárquico. En 2017, se reitera esta actividad, estando a cargo de la empresa consultora Newfield Consulting. Este taller, desarrollado el 14 de julio, contó con la presencia de la ministra Claudia Pascual, quien dio la bienvenida al evento, además de tener la asistencia y participación de 33 altas directivas de I y II nivel jerárquico provenientes de diferentes regiones del país.

De la misma manera, el Servicio Civil incluyó en una de las inducciones de II Nivel Jerárquico de 2017, el testimonio de una Directiva Pública exitosa, con el objeto de reconocer el valor del liderazgo femenino e instalar los conceptos de igualdad de oportunidades y trato entre los altos directivos públicos. En esta actividad, en la que asistieron 17 Altos Directivos Públicos, se presentó el testimonio de Begoña Yarza, directora del Hospital Exequiel González Cortés.

Medidas de acompañamiento a Servicios Públicos con enfoque de género.

Durante el año 2015, se elabora y difunde a los Servicios Públicos la guía para la prevención del acoso sexual y laboral en el sector público en el marco de la participación del Servicio en la mesa Gobierno – ANEF sobre Código de Buenas Prácticas Laborales y Género. Adicionalmente, el Servicio Civil en conjunto con el Ministerio de Hacienda desarrolla un díptico informativo para los servicios públicos que define orientaciones para los procesos de reclutamiento y selección sin sesgos de género ni discriminaciones de ningún tipo.

En el marco de la implementación del Instructivo sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, durante el periodo 2015 - 2017 se realizan charlas y relatorías sobre buen trato laboral, conciliación laboral / familiar y personal, prevención del acoso sexual y laboral, junto con la inauguración de salas de lactancia del propio Servicio Civil³³, Aduanas, y el de las subsecretarías de Vivienda y de Transporte. En estas actividades de difusión, capacitación y sensibilización participaron más de 700 personas de diversos sectores y servicios.

Durante el año 2016 se diseña y publica un documento de Orientaciones para la elaboración de Protocolos de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo, el cual fue enviado a todos los servicios públicos y publicado en nuestra página Web. A partir de la dictación de la Ley N° 20.955, que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece al Servicio Civil -dotándolo de un rol rector para dictar normas de general aplicación en gestión y desarrollo de personas. El 10 de noviembre de 2017 se publica en el Diario Oficial el primer grupo de normas, el cual en su el Título VII aborda materias sobre Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral. Con el propósito de dar continuidad a la línea de trabajo iniciada por el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, durante el año 2018 se actualizarán los contenidos de estas orientaciones, junto con proyectar la difusión de contenidos técnicos y apoyo a los servicios públicos para la aplicación de estas normas.

Medidas al interior del Servicio, que apuntan a disminuir inequidades, brechas y barreras de género.

Gestión de Personas con enfoque de género

Durante 2015 se desarrolla un documento que identifica las inequidades, brechas y barreras de género en la política de personas del Servicio Civil, las que fueron incorporadas en la actualización de dicha política durante el año 2016. Asimismo, en marzo de 2015, el Servicio Civil inaugura una sala de lactancia para sus funcionarias, una relevante medida de conciliación laboral-familiar dentro de la institución, y lanza en mayo, en el marco de celebración del día de la madre, una campaña sobre buen trato laboral que se expresó en un decálogo de buenas prácticas.

33 La sala de lactancia del Servicio Civil se inauguró el 06 de marzo de 2015.

En noviembre de 2015 se firma un protocolo entre la Dirección Nacional y la Asociación de Funcionarios del Servicio Civil - AFUSEC, definiendo diversas materias en gestión y desarrollo de personas, que contribuirían al Fortalecimiento de Servicio Civil. En enero de 2016 se constituyen ocho mesas de trabajo, que luego de más de un año de trabajo, presentan sus resultados a la organización en noviembre de 2017. Dentro de los ámbitos abordados se consideró la conciliación laboral/familiar/personal, proponiéndose iniciativas como trabajo a distancia, comisiones de estudios, y una bolsa de datos útiles alojados en la Intranet de Servicio Civil que están comenzarán a aplicarse durante el año 2018.

Finalmente, en el marco del Plan Trienal de Buenas Prácticas Laborales 2015-2017 de junio de 2015, se diseñan y actualizan tres documentos que apuntan a la superación de Inequidades, Brechas y Barreras de Género dentro de la institución. Estos son el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato y Acoso Laboral y Sexual y el Protocolo sobre Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal; en conjunto con la Política de Desarrollo de las Personas previamente mencionada.

Capacitación en género para funcionarios/as de la Dirección Nacional del Servicio Civil

Las actividades comprometidas en el marco del PMG de Género desde el año 2015, han tenido diversos focos. Es así que durante el segundo semestre del año 2015, un 59% de la dotación efectiva (79 de 134 personas) fue capacitada en estrategias de prevención del maltrato y acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo. En 2016 se capacitó en la promoción del buen trato y mejores ambientes laborales a 88 funcionarios/as, representando al 65% de la dotación efectiva del Servicio.

En el año 2017, se realiza la charla "Brechas y barreras de género en el mercado laboral en Chile: implicancias y desafíos para el empleo público", a cargo de Carolina Muñoz Rojas, académica de la Universidad de Chile y Consultora de la División de Asuntos de Género de CEPAL y del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. En la ocasión, también se contó con la presencia de la Directora Nacional del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Laura Echeverría, quien abordó en su intervención las principales barreras laborales que existen en Chile, haciendo énfasis en el sector público. Esta actividad logró una cobertura del 78% de funcionarios/as, lo que corresponde a 117 personas de un total de 150, que era la dotación efectiva del servicio al tercer trimestre de 2017.

Sistemas de información, estadísticas oficiales y estudios con enfoque de género

Siendo un compromiso integrado a los Planes de Trabajo del PMG de Género en 2016 y 2017, pueden informarse los siguientes resultados:

1. **Desarrollo de Cuentas Públicas 2015 y 2016**, incorporando estadísticas desagregadas por sexo. En ambas ocasiones estas Cuentas Públicas fueron aprobadas por el Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil, para luego ser distribuidas a nuestros clientes y usuarios por correo electrónico, y estar disponibles en nuestra página web.

2. De acuerdo con plazos, indicaciones y comentarios de DIPRES y el Ministerio de Hacienda, se elaboran los **Balance de Gestión Integral** del periodo, incorporando estadísticas desagregadas por sexo.
3. En el marco de la agenda de probidad y transparencia, y la obligatoriedad de construir un **Código de Ética Institucional**, el 29 de julio de 2016 se aprueba por Resolución Exenta el Código de Ética de Servicio Civil que consideró redacción con lenguaje inclusivo.
4. En 2017 se realizan dos **estudios con información sobre personas que trabajan en el Estado**, los cuales desagregan por sexo. A saber: "Condiciones de Instalación de la Ley N°20.501" y "Condiciones y Representación de Mujeres en el Sector Público". Estas publicaciones están disponibles en nuestra página web.
5. Durante el año 2017, se desarrollan una **Nota Técnica** y tres **Boletines Trimestrales** "Servicio Civil en Cifras" con datos sobre empleo público, los cuales desagregan información por sexo. Estos se consideran estadísticas oficiales del Servicio Civil y están disponibles en nuestra página Web.
6. Redacción y publicación de dos ediciones del **Manual de Inducción para Altos Directivos Públicos** (en los años 2015 y 2017) los que junto con incorporar un capítulo sobre no discriminación con enfoque de género, utilizan lenguaje inclusivo.

- **Descentralización / Desconcentración**

Levantamiento y postulación a ofertas de prácticas profesionales nacionales/regionales de servicios públicos en el marco del Programa Prácticas Chile.

En 12 convocatorias realizadas desde octubre 2014 a noviembre 2017, el portal www.practicasparchile.cl, ha difundido un total de 4.163 ofertas de prácticas profesionales de 165 instituciones públicas, para más de 308 carreras.

Las postulaciones durante el periodo señalado llegaron a 21.823, formalizándose 1.224 prácticas profesionales, de las cuales el 66% en la región metropolitana y el resto de las regiones (34%). Esto muestra del interés de los jóvenes por realizar sus prácticas profesionales en instituciones públicas y eventualmente integrarse al Estado.

Procesos de selección y desarrollo de Directivos Públicos en el ámbito de la Educación Municipal.

Durante el periodo se informan las siguientes actividades:

Avances en concursabilidad: A diciembre de 2017, de 294 cargos potenciales para Jefes DAEM de municipalidades con matrícula mayor o igual a 1200, se encontraban nombrados 167 (57% del total de

cargos). En lo referido a directores de establecimientos educacionales municipales, a fines de 2017, para un total 3.172 cargos, se encontraban nombrados 2.021. Los directores actualmente nombrados impactan a un 69,6% de la matrícula a nivel nacional.

Uso portal Directores para Chile: Al 31 de diciembre de 2017, 243 comunas (70%) tienen firmado un convenio de colaboración con Servicio Civil para la difusión, mediante este portal, de la oferta de concursos de directores de establecimientos educacionales municipales pertenecientes a su territorio. A la misma fecha, las cifras de usabilidad del portal arrojan más de 1.400.000 visitas, con un promedio mensual de 25.000 mil visitas.

Actividades de Formación para Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública: 32 jornadas de inducción y encuentros Regionales y Nacionales, en Santiago, Arica, Antofagasta, Copiapó, La Serena, Valparaíso, Viña del Mar, Rancagua, Talca, Concepción, Osorno, Puerto Montt y Coyhaique. En estas actividades participaron más de 300 personas en el periodo.

Capacitaciones a asesorías externas: En el periodo 2014 – 2017 se realizan 52 inducciones, 16 clínicas jurídicas, 30 actividades de capacitación y especialización, y 14 encuentros de Asesorías Externas y Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública. Durante el periodo participaron de estas actividades 1.061 personas.

Asesorías técnicas a Municipios: Al 31 de diciembre de 2017, las coordinaciones regionales del Equipo de Educación del Servicio Civil habían visitado a 225 comunas para prestar asistencia y orientación. En el periodo se realizaron 23 talleres en 9 regiones, asistiendo cerca de 420 personas. Estos talleres abordaron la elaboración de perfiles y convenios de desempeño, a partir de las guías metodológicas desarrolladas en conjunto con el Ministerio de Educación.

Formación y desarrollo para Altos Directivos Públicos

En el periodo 2014 - 2017 se han efectuado 29 inducciones, con la asistencia de 340 Altos Directivos Públicos de todas las regiones del país (77 I Nivel jerárquico - 263 II Nivel jerárquico). Respecto a las actividades de formación y desarrollo, entre 2015 y 2017 se desarrollan 35 actividades de Formación en 8 regiones del país, en Relaciones Laborales, Comunicación Estratégica y Vocería, Manejo de Crisis y Contingencias, y Liderazgo Adaptativo. En estas participaron 814 altos directivos públicos.

Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017.

No aplica al Servicio Civil.

Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2014-2018

BOLETÍN: N° 9263-10

Descripción: Aprueba un nuevo estatuto orgánico del Ministerio de Relaciones Exteriores, crea la Dirección General de Promoción de Exportaciones y modifica otros cuerpos legales.

Objetivo: Crea la Dirección General de Promoción de Exportaciones como servicio público descentralizado, encargado de promover, facilitar y colaborar, -en el marco de la política de comercio exterior- con el posicionamiento de la imagen de Chile en el exterior y con el desarrollo de las exportaciones; de contribuir a la promoción y difusión en el exterior del turismo, y de atraer inversión extranjera hacia Chile. El proyecto dispone que la Dirección General de Promoción de Exportaciones estará sujeta a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública.

Adicionalmente, el proyecto crea, en la planta directiva del personal de la Agencia de Cooperación Internacional, dos cargos de Subdirector grado 3° EUS, los que también deberán proveerse a través del Sistema.

Fecha de Ingreso: Miércoles 5 de marzo, 2014.

Estado de Tramitación: Primer trámite constitucional (Senado). Sesión 92/361. Primer Informe de Comisión de Relaciones Exteriores. Último movimiento: 5 de marzo de 2014. No registra actividad legislativa.

Beneficiarios directos: Funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores.

BOLETÍN: N° 9369-03

Descripción: Modifica ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos de los Consumidores.

Objetivo: Propone modificar el rol de SERNAC al conferirle facultades para fiscalizar, sancionar, interpretar la ley y dictar normas e instrucciones de carácter general de carácter obligatorio.

Con el fin de dotar de mayor independencia a su Director Nacional, esta iniciativa propone reformar el estatuto que lo rige en materia de nombramiento y remoción, al disponer que su nombramiento -por cuatro años, renovables por una única vez- será efectuado por el Presidente de la República en base a una terna propuesta por el Consejo de Alta Dirección Pública con el voto favorable de cuatro quintos de sus miembros. Además, dispone que, para su remoción, debe activarse un procedimiento -a requerimiento del Ministro de Economía- fundado en la existencia de incapacidad o negligencia manifiesta en el ejercicio de

sus funciones, procedimiento que incluye, además, la solicitud de informe favorable al Pleno de la Corte Suprema, entregándose su remoción al Presidente de la República.

Cabe destacar que por el hecho de sujetarse a normas diferentes a las establecidas respecto de los Altos Directivos Públicos por el Título VI de la ley N°19.882, debe entenderse que –de aprobarse esta norma- el Director Nacional del SERNAC pasará a engrosar el listado de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública. Lo anterior se ve corroborado por el hecho que mediante indicación presidencial se precisó que, en todo lo no previsto por el proyecto respecto del Director Nacional del SERNAC, y en cuanto no sea contradictorio con éste, se aplicarán las normas establecidas por el referido Título VI.

Mediante indicación del Ejecutivo de 8 de octubre de 2014, se reitera que los Directores Regionales estarán afectos al Sistema de Alta Dirección Pública al igual que los directivos de II nivel jerárquico y se dispone la creación de los cargos de Subdirector/a de Fiscalización y Subdirector de Mediación Colectiva y Demanda para la Protección del Interés Colectivo o Difuso de los Consumidores, los que se adscriben al Sistema.

Finalmente, se crea el Consejo Técnico a cargo de evaluar y pronunciarse, a requerimiento del Director Nacional, respecto del ejercicio de su facultad de dictar normas e instrucciones de carácter general, el que estará integrado por tres miembros, expertos en materia de protección de los derechos de los consumidores, designados por el Presidente de la República a través del procedimiento de selección de Altos Directivos Públicos. Por sus características, al igual que en el caso del Director Nacional, se trataría de cargos no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

Fecha de Ingreso: Martes 3 de junio, 2014.

Estado de Tramitación: Trámite de aprobación presidencial (C. Diputados). En espera de promulgación. Último movimiento: 23 de enero de 2018. Cuenta Oficio N° 88-2018 del Tribunal Constitucional.

Beneficiarios directos: La ciudadanía, en su conjunto.

BOLETÍN: N° 9399-13

Descripción: Crea una Administradora de Fondos de Pensiones del Estado.

Objetivo: Propone la creación de una Administradora de Fondos de Pensiones del Estado con el fin de aumentar la cobertura en materia de pensiones de los trabajadores de menores rentas, trabajadores independientes y trabajadores de zonas geográficas alejadas de centros urbanos, además de introducir mayor competencia en el Sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones.

La iniciativa dispone que la administración, será ejercida por un Directorio compuesto por siete miembros: tres de ellos nombrados por el Presidente de la República y cuatro por el Presidente a partir de una terna propuesta para cada cargo por el Consejo de Alta Dirección Pública, con el voto favorable de cuatro quintos de sus miembros.

Se señala que el Consejo de Alta Dirección Pública deberá establecer un procedimiento especial de búsqueda y selección de candidatos –titulares y suplentes-, el que podrá contemplar la participación de una empresa de reconocido prestigio internacional en materia de selección de directivos, la que deberá proponerle al Consejo de Alta Dirección Pública una nómina de posibles candidatos.

Los Directores nombrados con participación del Consejo deberán contar con reconocido prestigio por su experiencia y conocimiento en macroeconomía o materias financieras o de mercados de capitales o en la administración de carteras y serán autónomos, por lo que no deberán tener vinculación alguna con la Administradora, las demás sociedades del grupo empresarial del que aquélla forme parte, su controlador, ni con los ejecutivos principales de cualquiera de ellos, que pueda generarle un potencial conflicto de interés o entorpecer su independencia de juicio.

Fecha de Ingreso: Lunes 16 de junio, 2014.

Estado de Tramitación: Primer trámite constitucional (C. Diputados). Sesión 40/364. Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social. Último movimiento: 06 de julio de 2016. Cuenta del Mensaje 415-364 que retira la urgencia Simple.

Beneficiarios directos: La ciudadanía, en su conjunto.

BOLETÍN: N° 9404-12

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

Objetivo: Propone la creación del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas como un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, dependiente del Ministerio del Medio Ambiente y afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la ley N° 19.882.

Su objetivo es la conservación del ecosistema en todo el territorio nacional, principalmente en zonas de alto valor ambiental y en aquellas que -por condiciones de amenaza o degradación-, precisan de medidas especiales para su preservación.

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

Fecha de Ingreso: Miércoles 18 de junio, 2014.

Estado de Tramitación: Primer trámite constitucional (Senado). Segundo informe de comisión de Medio Ambiente y Bienes Nacionales. Último movimiento: 23 de noviembre de 2017. Segundo Informe de comisión de Medio Ambiente y Bienes Nacionales. Pasa a Comisión de Hacienda

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

BOLETÍN: N° 9476-13

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

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

Fecha de Ingreso: Martes 5 de agosto, 2014.

Estado de Tramitación: Primer trámite constitucional (Senado).Pasa a Comisión de Trabajo y Previsión Social. Sesión 35-362. Último movimiento: 05 de agosto de 2014. Sin actividad legislativa.

Beneficiarios directos: Los funcionarios públicos y municipales.

BOLETÍN: 8783-11

Descripción: Crea la Agencia Nacional de Medicamentos.

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

Dicha entidad se denominará Agencia Nacional de Medicamentos (ANAMED).

A través de la creación del servicio público en referencia, se concentrarán en una sola entidad las atribuciones relacionadas con la fiscalización y control de los medicamentos, cosméticos y otros productos sujetos a registro sanitario, como también aquéllas relativas a los establecimientos que laboran con los mismos.

Luego, las referidas funciones serán separadas de las demás potestades que hoy le corresponden al Instituto de Salud Pública.

El proyecto señala que la administración superior de ANAMED corresponderá a un director, quien será seleccionado, designado y evaluado de conformidad al título VI de la ley N°19.882. El director será el jefe superior del servicio y tendrá su representación judicial y extrajudicial. Con todo, en el ámbito judicial no podrá designar árbitros arbitradores ni otorgarles sus facultades a los que sean de derecho.

Fecha de ingreso: Martes, 15 de enero de 2013.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. de Diputados). Primer informe de comisión de Salud. Sesión 123-361. Último movimiento: 05 de marzo de 2014, Cuenta Oficio N°425-361. Oficio de S.E. el Presidente de la República por el cual formula indicaciones al proyecto.

Beneficiarios directos: El conjunto de la población del país.

BOLETÍN: 8767-06

Descripción: Establece la Ley Orgánica de la Institucionalidad Estadística Nacional.

Objetivo: El objetivo del proyecto es fortalecer la Fe Pública que reviste el trabajo efectuado por los Órganos que componen el Sistema Estadístico Nacional.

De igual modo, el proyecto persigue la creación de un nuevo Sistema Nacional de Estadísticas fundado en la autonomía y el carácter eminentemente técnico del Instituto Nacional de Estadísticas y de su Consejo Nacional de Estadísticas.

Fecha de ingreso: Lunes, 7 de enero de 2013.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado) Primer informe de comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización. Sesión 78-361. Último movimiento: 10 de diciembre de 2013. Cuenta del Mensaje 381-361 que retira y hace presente la urgencia Suma.

Beneficiarios directos: Autoridades de Gobierno, Instituciones, Entidades, Empresas y Ciudadanos que requieran utilizar los datos que entregue el Sistema Nacional de Estadísticas.

BOLETÍN: 8245-07

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

Objetivo: El objetivo del proyecto es generar condiciones que garanticen mayores espacios de independencia y autonomía en el ejercicio de las funciones del Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias, desvinculándolo -en cuanto a su integración- de manera absoluta respecto de quienes han desempeñado la actividad parlamentaria a fin de evitar cualquier espacio para que las decisiones que adopte esta instancia puedan verse afectadas por un sesgo corporativo.

En virtud de lo anterior y con miras a que la ciudadanía tenga plenas garantías respecto de la total independencia del Consejo en el ejercicio de su función es que se propone sustituir la actual integración de la entidad reemplazando a los ex parlamentarios por profesionales de destacada trayectoria y experiencia propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública, mediante concurso público.

Fecha de ingreso: Jueves, 19 de abril de 2012.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados) Primer informe de comisión de Constitución, Legislación y Justicia y Reglamento. Sesión 19-360. Último movimiento: 19 de abril de 2012. Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Constitución, Legislación y Justicia

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

BOLETÍN: 8487 – 07.

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

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

El proyecto agrega que el Servicio de Protección de la Infancia y la Adolescencia, estará afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la Ley N° 19.882. Para todos los efectos, el Servicio de Protección tendrá su domicilio en la ciudad de Santiago.

El proyecto también crea el Servicio Nacional de Responsabilidad Penal Adolescente y señala que estará afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la Ley N° 19.882. Para todos los efectos el Servicio Nacional de Responsabilidad Penal Adolescente tendrá su domicilio en la ciudad de Santiago.

Fecha de Ingreso del proyecto: Jueves 2 de agosto de 2012.

Etapas: Primer trámite constitucional. C. de Diputados. Primer informe de comisión de Constitución, Legislación y Justicia y Reglamento. Sesión 108-361. Último movimiento: 07 de enero de 2014. Cuenta del Mensaje 404-361 que hace presente la suma urgencia.

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

BOLETÍN: 7486-01

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

Objetivo: El proyecto de ley crea el Servicio Nacional Forestal, como un servicio descentralizado dependiente del Ministerio de Agricultura.

Este servicio se encontrará afecto al sistema de alta dirección pública.

El Servicio será, para todos los efectos legales, el sucesor y continuador legal de la Corporación Nacional Forestal, debiendo cumplir todas las funciones y ejercer todas las atribuciones que las leyes y reglamentos en actual vigencia le hubieren conferido a la CONAF.

El Servicio tiene por objeto impulsar la preservación, conservación, protección, rehabilitación y aprovechamiento de los recursos forestales y demás recursos naturales renovables que tengan relación directa, complementaria o incidental con el recurso forestal.

El Servicio, tendrá entre otras atribuciones, la de aplicar y fiscalizar el cumplimiento de las normas sobre bosques y plantaciones forestales y el uso del fuego en zonas rurales, prevención y combate de incendios forestales y control de plagas forestales. Le corresponderá también al Servicio elaborar y participar en la ejecución de planes de desarrollo forestal y promover las políticas públicas de manejo de bosques nativos y plantaciones establecidas por propietarios forestales.

Fecha de ingreso: Martes, 1 de marzo de 2011.

Estado de tramitación: En espera de insistencia (Senado). Último movimiento: 15 de mayo de 2012. Oficio rechazo al Ejecutivo.

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

BOLETÍN: 7550-06

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

Objetivo: El proyecto establece la creación de la Agencia Nacional de Protección Civil y señala que la dirección superior de la Agencia corresponderá a un Director Nacional, quien será designado conforme a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública establecidas en la Ley N° 19.882.

El proyecto agrega que en cada región del país existirá una dirección regional a cargo de un Director Regional, quien será designado conforme a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, establecidas en la Ley N° 19.882.

El objetivo del proyecto es regular el Sistema Nacional de Emergencia y Protección Civil y establecer formas integrales de abordar las emergencias.

Además, el proyecto establece la estructura orgánica de la Agencia Nacional de Protección Civil.

Fecha de ingreso: Martes, 22 de marzo de 2011.

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional (Senado). Segundo Informe de comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización. Último movimiento: 17 de enero de 2018, Cuenta del Mensaje 1086-365 que retira y hace presente la urgencia Suma.

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

BOLETÍN: 7963-06

Descripción: Relativo a la regionalización del país.

Objetivo: La ley persigue como objetivo, modificar la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, Profundizando la Regionalización del país.

Se establecen nuevas funciones generales de los Gobiernos Regionales, en el ámbito del Ordenamiento Territorial, en materia de fomento productivo, en materia de Desarrollo Social y Cultural, entre otras.

Fecha de ingreso: Miércoles, 5 de octubre de 2011.

Estado de tramitación: Trámite en Tribunal Constitucional (Senado). Oficio de ley al Ejecutivo. Último movimiento: 24 de enero de 2018 Oficio de ley al Ejecutivo.

Beneficiarios directos: La ciudadanía en su conjunto, particularmente, la que vive en regiones.

BOLETÍN: 8034 -15.

Descripción: Crea la Superintendencia de Telecomunicaciones.

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

Se establecen las funciones, atribuciones y facultades de dicha Superintendencia y los procedimientos de reclamación respectivos.

Fecha de ingreso: Jueves, 10 de noviembre de 2011. Segundo informe de comisión de Hacienda

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional, Senado. Segundo informe de comisión de Hacienda. Último movimiento: 09 de julio de 2014. Nuevo plazo para indicaciones.

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

BOLETÍN: 7295-07

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

Objetivo: La moción parlamentaria pretende entregar más facultades a la Cámara de Diputados, indicando que si bien se percibe que la Alta Dirección Pública ha favorecido el nombramiento más objetivo y profesionalizado de funcionarios de alta relevancia de la Administración del Estado, ello no excluye el hecho de que políticamente la Cámara de Diputados pueda pronunciarse respecto de la calidad de los nominados, haciéndolo de un modo no vinculante respecto de sus aptitudes técnicas y políticas.

Ello, señala el proyecto, genera el inicio de una relación con el nominado, que desde el momento de asumir pueda exponer a la Comisión permanente no legislativa (de control) -que corresponde al área en

que se desempeñará- sus planteamientos respecto de los lineamientos generales en que dicha posible futura autoridad estima que se debe abordar. Esta relación de fiscalización comienza a abordarse desde antes de asumir el cargo, comenzando a partir de ese momento una "relación de accountability" entre la Cámara y la autoridad.

El proyecto propone la siguiente norma: "La autoridad nominada por el sistema de Alta Dirección Pública, una vez en ejercicio, podrá exponer en las Comisiones de la Cámara de Diputados los lineamientos y objetivos generales que dicha autoridad estima abordar en su cargo".

Fecha de ingreso: Miércoles, 10 de noviembre de 2010.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados). Primer Informe de comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento. Último Movimiento: 10 de Noviembre de 2010. Cuenta de Proyecto. Pasa a Comisión de Constitución, Legislación y Justicia.

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

BOLETÍN: 6726-06

Descripción: Crea el Ministerio de Asuntos Indígenas y la Agencia de Desarrollo Indígena.

Objetivo: El proyecto tiene por finalidad la creación la Agencia de Desarrollo Indígena, como un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Asuntos Indígenas. Tendrá su domicilio y sede principal en la ciudad de Santiago.

La dirección superior de la Agencia de Desarrollo Indígena estará a cargo del Director Nacional.

La Agencia de Desarrollo Indígena constituirá un servicio público de aquellos regidos por el Sistema de Alta Dirección Pública, establecido en la ley N° 19.882.

Fecha de ingreso: Miércoles, 6 de octubre de 2009.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados). Último movimiento: 20 de enero de 2010. Cuenta del Mensaje que retira suma urgencia.

Beneficiarios directos: Los ciudadanos que pertenecen a las etnias originarias del país, quienes se verán beneficiados con el accionar de una Agencia Pública que se ocupará de las temáticas del sector y en especial, del desarrollo indígena.

BOLETÍN: 5872-06

Descripción: Introduce modificaciones en la ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

Objetivo: Este proyecto, se hace cargo de la materialización de la norma dispuesta en el artículo 114, de la Constitución Política de la República, precepto que regula la descentralización, pasando determinadas competencias del nivel central a los Gobiernos Regionales.

De igual modo, el proyecto regula las nuevas funciones propias del gobierno regional en el ámbito del ordenamiento territorial; nuevas funciones propias del gobierno regional sobre fomento productivo; nuevas funciones propias del gobierno regional en el ámbito social, cultural y deportivo.

De igual modo, se regula el procedimiento de transferencia de competencias a los Gobiernos Regionales, se regulan las nuevas obligaciones del Intendente Regional, entre otras materias.

Fecha de ingreso: Martes, 13 de mayo de 2008.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado). Último movimiento: 03 de junio de 2008. Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización y a Comisión de Hacienda, en su caso.

Beneficiarios directos: La ciudadanía en su conjunto, particularmente, la que tiene su residencia en regiones.

BOLETÍN: 5077-15

Descripción: Crea la autoridad metropolitana de transportes.

Objetivo: El proyecto tiene por finalidad crear la Autoridad Metropolitana de Transportes, en adelante "la AMT", servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relacionará con el Presidente de la República a través del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

El proyecto establece el objeto y funciones de la AMT, regula facultades de coordinación, atribuciones de gestión de transportes, vinculación de la AMT con las Secretarías Regionales Ministeriales de Transportes y Telecomunicaciones y con otros organismos públicos.

El proyecto agrega que un funcionario con el título de Director Ejecutivo, será el Jefe Superior de la AMT y tendrá su representación legal, judicial y extrajudicial.

El Director Ejecutivo será un funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República, designado por éste, como jefe superior del servicio, conforme al procedimiento establecido en la ley N° 19.882.

Fecha de ingreso: Miércoles, 13 de junio de 2007.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados). Último movimiento: 06 de enero de 2009. Cuenta del Mensaje 1249-356 que retira la urgencia Simple.

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

BOLETÍN 10647-09

Descripción: Crea una sociedad anónima del Estado denominada 'Fondo de Infraestructura S.A.'

Objetivo: El proyecto tiene por objeto crear una sociedad anónima del Estado denominada "Fondo de Infraestructura S.A.", en adelante el "Fondo", cuyo objeto será la construcción, ampliación, reparación, conservación, explotación, desarrollo, financiamiento o inversión referidas a proyectos de infraestructura, incluidos servicios anexos a éstos. Esta sociedad contemplará una participación del capital social del 99% por parte del Fisco y una participación de 1% de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO). El Fondo, velando por mantener un adecuado marco de responsabilidad fiscal, buscará fomentar y expandir para múltiples usos la inversión en infraestructura en Chile, contribuyendo a cerrar las brechas existentes en la materia, lo que se traducirá en mejorar la productividad y conectividad, disminuir la segregación y, en definitiva, mejorar la calidad de vida de las chilenas y chilenos.

La administración del Fondo la ejercerá un Directorio que estará compuesto por cinco miembros, dos de los cuales serán nombrados por el Presidente de la República a propuesta del Ministerio de Obras Públicas, y los tres restantes serán nombrados por el Presidente de la República a partir de una terna propuesta, para cada cargo, por el Consejo de Alta Dirección Pública por el voto favorable de los cuatro quintos de sus miembros.

Fecha de ingreso: Miércoles 4 de mayo, 2016

Estado de tramitación: Trámite en Tribunal Constitucional (Senado) Último movimiento: 16-01-18. Oficio al Tribunal Constitucional.

Beneficiarios directos: La ciudadanía en su conjunto, especialmente, los niños de nuestro país.

BOLETÍN 10698-07

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

Objetivo: El proyecto establece un procedimiento para la nominación del Jefe del Servicio de Registro Civil e Identificación, con intervención del Presidente de la República y el Senado.

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

Fecha de ingreso: Martes 17 de mayo, 2016.

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (C. Diputados). Último movimiento: 19-05-2016. Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de Legislación, justicia y reglamento.

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

BOLETÍN 10710-05

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

Objetivo: Establece un procedimiento para la nominación del Jefe del Servicio de Impuestos Internos, a través de un proceso que por la relevancia del cargo requiere que intervengan las máximas autoridades de

la República como lo son el Presidente y el Senado, instancias que se encuentran investidas del suficiente peso político para la designación de la persona más idónea en el cargo.

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

Fecha de ingreso: Miércoles 18 de mayo, 2016.

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (C. Diputados) Último movimiento: 31-05-2016. Cuenta del proyecto pasa a la pasa a la Comisión de Legislación, justicia y reglamento.

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

BOLETÍN 10700-07

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

Objetivo: Establecer la obligación de recibir en las comisiones de ambas Cámaras a candidatos a cargos en cuyo nombramiento les corresponda intervenir al Senado o la Cámara de Diputados.

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

Fecha de ingreso: Miércoles 18 de mayo, 2016

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional (Senado) Último movimiento: 15-11-2016. Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento.

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

BOLETÍN: 10727-06

Descripción: Establece la Auditoría Interna de Gobierno

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

Fecha de ingreso: Lunes 30 de mayo, 2016. Primer trámite constitucional (C. Diputados).

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (C. Diputados). Último movimiento: 2/6/2016 Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Gobierno Interior, Nacionalidad, Ciudadanía y Regionalización y a la comisión de Hacienda en lo pertinente.

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

BOLETÍN: 10774-07

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

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

Fecha de ingreso: Martes 21 de junio, 2016.

Estado de tramitación: Primer Trámite Constitucional (Senado). Primer informe de comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento. Último movimiento: 10/8/2016 Cuenta oficio N°111-2016 Corte Suprema.

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

BOLETÍN: 10783-04

Descripción: Proyecto de ley de Educación Superior,

Objetivo: Mejorar transversalmente la calidad en todos los niveles educativos, entendida esta de manera integral, y reposicionar la educación pública en todo el territorio, construyendo un sistema más integrado y equitativo, con un diseño que no implique una carga financiera insostenible para los estudiantes y sus familias, han sido parte de los objetivos que este Gobierno se ha trazado para avanzar en asegurar una educación que permita construir un país más justo e inclusivo.

El proyecto viene a reformar completamente el régimen jurídico del sector. El proyecto crea el Consejo para la Calidad de la Educación Superior como un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionará con el Presidente o Presidenta de la República por intermedio del Ministerio de Educación, y que estará afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en la ley N° 19.882. Crea la Superintendencia de Educación Superior, la que será una institución fiscalizadora en los términos del decreto ley N° 3.551, de 1980 que fija normas sobre remuneraciones y sobre personal para el sector público y estará afectada al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el título VI de la ley N° 19.882.

Fecha de ingreso: Martes 5 de julio, 2016.

Estado de tramitación: Trámite de aprobación presidencial (C. Diputados). En espera de promulgación. Último movimiento: 26/01/2018 Oficio N° 13.758 al Tribunal Constitucional.

Beneficiarios directos: Estudiantes y sus familias

BOLETÍN: 10803

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

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

Fecha de ingreso: Martes 19 de julio, 2016

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (Senado). Primer informe de comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento. Último movimiento: 10/8/2016 Cuenta oficio 111-06 Corte Suprema.

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

BOLETÍN: 10848-05

Descripción: Modifica ley N° 19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, para aplicar el Sistema de Alta Dirección Pública al SENAME

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

Fecha de ingreso: Lunes 8 de agosto, 2016

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional (C. Diputados). Primer informe de comisión de Hacienda. Último movimiento: 10/08/2016 Cuenta de proyecto. Pasa a la comisión de Hacienda.

Beneficiarios directos: Beneficiarios, usuarios y funcionarios del SENAME

BOLETÍN: 10924-11

Descripción: Modifica la ley N° 20.261, que Crea examen único nacional de conocimientos de medicina, incorpora cargos que indica al sistema de Alta Dirección Pública y modifica la ley N° 19.664, con el objeto de exigir un examen de especialidades médicas para el ingreso a la red pública de salud.

Objetivo: La solución al problema de falta de médicos especialistas en la red pública de salud nacional no debe venir por bajar el estándar de exigencia del EUNACOM, sino que, el cambio y adaptación debería venir por la existencia de una prueba distinta a dicho examen para médicos especialistas, que mida los conocimientos específicos de su respectiva área, para poder ingresar a trabajar en la red pública en su especialidad correspondiente. Sólo se nombra al Sistema de Alta Dirección Pública porque la ley (20.261) que pretende modificar el proyecto, la incluye en su denominación.

Fecha de ingreso: Jueves 6 de octubre, 2016

Estado de tramitación: Trámite de aprobación presidencial (C. Diputados). En espera de promulgación. Último movimiento: 22/12/2016 Oficio de ley al ejecutivo.

Beneficiarios directos: Usuarios del sistema público y privado de salud.

BOLETÍN: 10526-06

Descripción: Crea el Consejo Nacional y los Consejos de Pueblos Indígenas.

Objetivo: Crear un Consejo Nacional de los Pueblos Indígenas y los Consejos de Pueblos, para efectos de generar instancias de representación de los intereses, las necesidades y los derechos colectivos de los pueblos indígenas ante los organismos del Estado. Por ello, el Consejo Nacional será una corporación de derecho público, autónoma y representativa de los pueblos indígenas, no sólo ante los órganos de la Administración del Estado, sino que también frente al Congreso Nacional, el Poder Judicial y los órganos constitucionalmente autónomos. Por su parte, los Consejos de Pueblos Indígenas también serán corporaciones de derecho público, autónomas y representativas de los intereses, necesidades y derechos colectivos de los pueblos indígenas respectivos ante los organismos del Estado.

Fecha de ingreso: Jueves 14 de enero, 2016

Estado de tramitación: Segundo Trámite Constitucional (Senado). Segundo informe de comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización. Último movimiento: 23/01/2018 Se acuerda abrir un plazo de treinta minutos para formular indicaciones al proyecto, en la Secretaría de la Comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización.

Beneficiarios directos: Pueblos Indígenas.

BOLETÍN: 10687-06

Descripción: Crea el Ministerio de Pueblos Indígenas.

Objetivo: Crear el Ministerio de Pueblos Indígenas, una Secretaría de Estado encargada de colaborar con el (la) Presidente (a) de la República, en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover y fortalecer los derechos de los pueblos indígenas, su desarrollo económico, social y cultural, procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria contra los pueblos, comunidades y personas indígenas.

La organización del Ministerio, según el proyecto de ley, es la siguiente:

- a) El Ministro de Pueblos Indígenas.
- b) El Subsecretario de Pueblos Indígenas.
- c) Las Secretarías Regionales Ministeriales de Pueblos Indígenas, en todas las regiones del país.

En el texto actual ninguno de estos cargos se vincula con las normas ADP.

Respecto de otras modificaciones legales del proyecto, su título III dispone que se incorporan enmiendas en la ley N° 19.253, que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena:

Se reemplaza en todos los lugares en que aparecen, las expresiones “la Corporación”, “la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena”, “de la Corporación”, “de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena”, “a la Corporación” y “a la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena” por “el Servicio Nacional”, “el Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas”, “del Servicio”, “del Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas”, “al Servicio Nacional” y “al Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas”, respectivamente.

Crea el Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas como un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, sometido a la supervigilancia del Ministerio de Pueblos Indígenas. Podrá usar la sigla SENAPI. Este servicio será el sucesor legal y patrimonial de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, una vez que entre en funcionamiento conforme a lo establecido en esta ley.

Las referencias que las leyes, reglamentos y demás normativa vigente hagan a la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, a la CONADI, al Director Nacional u otras autoridades de dicha Corporación, deberán

entenderse realizadas al Servicio Nacional de los Pueblos Indígenas, a su Director Nacional u otras autoridades, al Ministerio de Pueblos Indígenas, a la Subsecretaría de Pueblos Indígenas, a su Ministro o Subsecretario, según corresponda.

En virtud de este último artículo, se aplicarían las normas de ADP a los cargos que quedaron afectos con la Ley 20.955 (Jefe Superior del Servicio y los cargos de II nivel jerárquico, incluidos los cargos de directores regionales).

Fecha de ingreso: Martes 17 de mayo, 2016

Estado de tramitación: 20/12/17. Segundo Trámite Constitucional en el Senado. Se hace presente urgencia Suma.

Beneficiarios directos: Pueblos Indígenas.

BOLETÍN: 11468-05

Descripción: Fortalece el Servicio de Tesorerías.

Objetivo: Reestructurar las plantas y fortalecer la gestión del Servicio de Tesorerías, dotándola de una estructura más acorde para ejercer la función de cobro que la ley le encomienda.

La Reforma Tributaria ha implicado un aumento significativo de las actividades de fiscalización tanto en cantidad como en naturaleza para los años 2017 y 2018, lo que, consecuentemente, hace necesario una adecuación de la estructura de plantas de la Tesorería General de la República.

Dentro de las materias que regula se encuentra la fijación de plantas de personal del Servicio de Tesorerías y mandata dictar todas las normas necesarias para su adecuada estructuración y funcionamiento. Respecto de los niveles jerárquicos superiores indica que se aplicará lo dispuesto en el título VI de la ley N° 19.882, ley orgánica del Servicio Civil.

Fecha de ingreso: 10 de octubre de 2017.

Estado de tramitación: 20/12/17. Segundo Trámite Constitucional en el Senado. Discusión general. Aprobado en general.

Beneficiarios directos: Tesorería General de la República, el Ministerio de Hacienda, el SII, y la ciudadanía en general.

BOLETIN 10.314-06

Descripción: Otorga nuevas atribuciones al Ministerio de Desarrollo Social en materia de niñez y crea la Subsecretaría de la Niñez, dependiente del mismo.

Objetivo: Entre las nuevas atribuciones que entrega al Ministerio de Desarrollo Social, están asesorar al Presidente de la República en las materias relativas a la promoción y protección integral de los derechos de los niños, proponer al Presidente de la República la Política Nacional de la Niñez y su Plan de Acción, informar sobre su ejecución y recomendar las medidas correctivas que resulten pertinentes, según lo dispuesto en la letra a) del artículo 16 bis, desarrollar estudios e investigaciones sobre la niñez, entre otros. Adicionalmente, elaborar un informe anual sobre el estado general de la niñez a nivel nacional y regional. En dicho informe deberá realizar, si corresponde, recomendaciones para avanzar en la implementación efectiva de un sistema de protección integral de los derechos de los niños, entre otros.

Crea la Subsecretaría de la Niñez la que estará a cargo del Subsecretario de la Niñez, quien será su jefe superior. Además dispone que se dictarán las normas que fijen las plantas de personal y todas las normas necesarias para la adecuada estructuración y funcionamiento de ésta.

Fecha de Ingreso: 29.09.2015

Estado de tramitación: 21/12/17 El proyecto pasa a Comisión Mixta por rechazo de modificaciones por parte del Senado.

Beneficiarios directos: El sistema de protección de los niños y niñas de Chile.

BOLETÍN: 9689-21

Descripción: Crea el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala, INDESPA.

Objetivo: El proyecto de ley dispone la creación del INDESPA, Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala, como servicio público descentralizado, que contará con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, cuyo objetivo será fomentar y promover el desarrollo de la pesca artesanal, de la acuicultura de pequeña escala y sus beneficiarios. El servicio estará afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la ley N° 19.882.

Su domicilio será la ciudad de Valparaíso y deberá contar con estructura permanente de presencia regional. A las oficinas regionales les corresponderá ejercer, dentro del territorio de su competencia, las

funciones y atribuciones que, siendo competencia del Consejo Directivo o del Director Ejecutivo, les sean delegadas.

El INDESPA se someterá a las normas establecidas en el decreto ley N° 1.263, de 1975, sobre Administración Financiera del Estado.

Fecha de Ingreso: Martes 4 de Noviembre, 2014

Estado de tramitación: 19/12/17 La presidencia oficia al Tribunal Constitucional el texto del proyecto de ley para control de constitucionalidad.

Beneficiarios directos: El sector de la pesca artesanal y de la acuicultura de pequeña escala.

Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2014- 2018

Leyes Promulgadas durante 2014

Ley N° 20.720.

Fecha de Promulgación: 30-12-2013

Fecha de entrada en vigencia: 09-01-2014.

Materia: Sustituye el Régimen Concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, perfeccionando el rol de la Superintendencia del ramo. Crea la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

Ley N° 20.752.

Fecha de Promulgación: 19-05-2014

Fecha de entrada en vigencia: 28-05-2014.

Materia: Modifica la Ley Orgánica de los Tribunales Tributarios y Aduaneros, en materia de plantas.

Ley N° 20.781.

Fecha de Promulgación: 26-09-2014

Fecha de entrada en vigencia: 10-10-2014.

Materia: Modifica planta de personal de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y otorga facultades que indica.

Ley N° 20.766.

Fecha de Promulgación: 11-07-2014

Fecha de entrada en vigencia: 23-07-2014.

Materia: Establece procedimiento de toma de razón y registro electrónicos.

Ley N° 20.798.

Fecha de Promulgación: 28-11-2014

Fecha de entrada en vigencia: 06-12-2014.

Materia: Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2015.

Ley N° 20.799.

Fecha de Promulgación: 28-11-2014

Fecha de entrada en vigencia: 01-12-2014.

Materia: Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público.

Ley N° 20.780.

Fecha de Promulgación: 26-09-2014

Fecha de entrada en vigencia: 29-09-2014.

Materia: Reforma Tributaria.

Ley N° 20.776.

Fecha de Promulgación: 15-09-2014

Fecha de entrada en vigencia: 22-09-2014.

Materia: Modifica y perfecciona la ley que rige al Ministerio de Energía.

Ley N° 20.769.

Fecha de Promulgación: 09-09-2014

Fecha de entrada en vigencia: 20-09-2014.

Materia: Modifica el Código del Trabajo, otorgando permisos a trabajadores para la práctica de exámenes médicos.

Leyes Promulgadas durante 2015

Ley N° 20.820

Fecha de Promulgación: 08-03-2015

Fecha de entrada en vigencia: 20-03-2015

Materia: Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y Modifica Normas legales que indica.

Ley N° 20.835

Fecha de Promulgación: 28-04-2015

Fecha de entrada en vigencia: 05-05-2015.

Materia: Crea la Subsecretaría de Educación Parvularia, la Intendencia de Educación Parvularia y Modifica diversos cuerpos legales.

Ley N° 20816

Fecha de Promulgación: 09-02-2015

Fecha de entrada en vigencia: 14-02-15

Materia: Perfecciona normativa sobre Profesionales y Trabajadores del Sector Público de Salud.

Ley N° 20848

Fecha de Promulgación: 16-06-2015

Fecha de entrada en vigencia: 25-06-2015

Materia: Establece marco para la Inversión Extranjera directa en Chile y crea la Institucionalidad.

Ley N° 20849

Fecha de Promulgación: 24-06-2015

Fecha de entrada en vigencia: 27-06-2015

Materia: Modifica el Estatuto del Personal perteneciente a las Plantas I y II de Gendarmería de Chile en materias de ascensos.

Ley N° 20853

Fecha de Promulgación: 01-07-2015

Fecha de entrada en vigencia: 08-07-2015

Materia: Fortalece al Servicio de Impuestos Internos para implementar la Reforma Tributaria.

Ley N° 20846

Fecha de Promulgación: 10-07-2015

Fecha de entrada en vigencia: 20-07-2015

Materia: Introduce modificaciones en materias de Personal para Funcionarios Públicos de las Instituciones que señalan.

Ley N° 20861

Fecha de Promulgación: 17-08-2015

Fecha de entrada en vigencia: 20-08-2015

Materia: Fortalece El Ministerio Público.

Ley N° 20866

Fecha de Promulgación: 09-10-2015

Fecha de entrada en vigencia: 17-10-2015

Materia: Fija Normas sobre Planta de Personal del Ministerio de Educación.

Ley N° 20882

Fecha de Promulgación: 27-11-2015

Fecha de entrada en vigencia: 05-12-2015

Materia: Ley de Presupuestos del Sector Público, correspondiente al Año 2016.

Ley N° 20890

Fecha de Promulgación: 23-12-2015

Fecha de entrada en vigencia: 26-12-2015

Materia: Modifica la Ley N° 20.882, de presupuestos del Sector Público del Año 2016.

Leyes Promulgadas durante 2016

Ley N° 20.910

Fecha de Promulgación: 21-03-2016

Fecha de entrada en vigencia: -29-03-2016

Materia: Crea quince centros de formación técnica estatales.

Ley N° 20.909

Fecha de Promulgación: 04-04-2016

Fecha de entrada en vigencia: 09-04-2016

Materia: Crea una asignación destinada a incentivar el desempeño con dedicación exclusiva de los profesionales de los servicios de salud que indica.

Ley N° 20.900

Fecha de Promulgación: 11-04-2016

Fecha de entrada en vigencia: 14-04-2016

Materia: Para el fortalecimiento y transparencia de la democracia.

Ley N° 20.934

Fecha de Promulgación: 06-07-2016

Fecha de entrada en vigencia: 09-07-2016

Materia: Otorga asignación de productividad al personal de planta y a contrata del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Ley N° 20.921

Fecha de Promulgación: 07-06-2016

Fecha de entrada en vigencia: 15-06-2016

Materia: Otorga bonificación por retiro voluntario a los funcionarios del sector salud que indica.

Ley N° 20.933

Fecha de Promulgación: 06-07-2016

Fecha de entrada en vigencia: 12-07-2016

Materia: Establece asignación de fortalecimiento de la gestión del Instituto de Salud Pública de Chile

Ley N° 20.936

Fecha de Promulgación: 11-07-2016

Fecha de entrada en vigencia: 20-07-2016

Materia: Establece nuevos sistemas de transmisión de energía eléctrica y crea un organismo coordinador independiente del sistema eléctrico nacional.

Ley N° 20.948

Fecha de Promulgación: 25-08-2016

Fecha de entrada en vigencia: 03-09-2016

Materia: Otorga una bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios y funcionarias de los servicios públicos que se indican y modifica el título II de la ley N° 19.882

Ley N° 20.955

Fecha de Promulgación: 03-10-2016

Fecha de entrada en vigencia: 20-10-2016

Materia: Perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Ley N° 20.971

Fecha de Promulgación: 10-11-2016

Fecha de entrada en vigencia: 22-11-2016

Materia: Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del Sector Público, concede aguinaldos que señala y concede otros beneficios que indica.

Ley N° 20.972

Fecha de Promulgación: 16-11-2016

Fecha de entrada en vigencia: 29-11-2016

Materia: Establece perfeccionamientos en materias de asignaciones para los funcionarios del sector salud que indica y delega facultades para la fijación de las plantas de personal de los Servicios de Salud y del Fondo Nacional de Salud.

Ley N° 20.981

Fecha de Promulgación: 06-12-2016

Fecha de entrada en vigencia: 15-12-2016

Materia: Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2017.

Ley N° 20964

Fecha de Promulgación: 18-10-2016

Fecha de entrada en vigencia: 29-10-2016

Materia: Otorga bonificación por retiro voluntario al personal asistente de la educación que indica.

Ley N° 20974

Fecha de Promulgación: 28-11-2016

Fecha de entrada en vigencia: 03-12-2016

Materia: Modifica normas sobre procedimiento de tutela laboral y procedimiento monitorio.

Ley N° 20979

Fecha de Promulgación: 14-12-2016

Fecha de entrada en vigencia: 17-12-2016

Materia: Permite la reelección de los integrantes del Comité de Auditoría Parlamentaria.

Ley N° 20982

Fecha de Promulgación: 14-12-2016

Fecha de entrada en vigencia: 28-12-2016

Materia: Fortalece el Proceso de Ingreso y Formación de Especialidades Médicas y Odontológicas y otorga beneficios al personal que indica.

Leyes Promulgadas durante 2017

Ley N° 20.986

Fecha de Promulgación: 10-01-2017

Fecha de entrada en vigencia: 19-01-2017

Materia: Otorga bonificación por retiro voluntario y una bonificación adicional a los profesionales funcionarios de los Servicios de Salud y de los establecimientos de salud de carácter experimental que indica.

Ley N° 21.045

Fecha de Promulgación: 13-10-2017

Fecha de entrada en vigencia: 03-11-2017

Materia: Crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

Ley N° 21.000

Fecha de Promulgación: 10-02-2016

Fecha de entrada en vigencia: 23-02-2017

Materia: Crea la Comisión para el Mercado Financiero.

Ley N° 21.025

Fecha de Promulgación: 27-07-2017

Fecha de entrada en vigencia: 07-08-2017

Materia: Establece un Nuevo Gobierno Corporativo de la Empresa Nacional del Petróleo.

Ley N° 21.005

Fecha de Promulgación: 29-03-2017

Fecha de entrada en vigencia: 07-04-2017

Materia: Moderniza el Consejo Nacional de Televisión, concede las asignaciones que indica y Delega facultades para fijar su planta de personal.

Ley N° 21.067

Fecha de Promulgación: 22-01-2018

Fecha de entrada en vigencia: 29-01-2018

Materia: Crea la Defensoría de los Derechos de la Niñez.

Ley N° 21.040

Fecha de Promulgación: 16-11-2017

Fecha de entrada en vigencia: 24-11-2017

Materia: Crea el Sistema de Educación Pública.

Ley N° 21.015

Fecha de Promulgación: 29-05-2017

Fecha de entrada en vigencia: 15-06-2017

Materia: Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Ley N° 21.042

Fecha de Promulgación: 31-10-2017

Fecha de entrada en vigencia: 08-11-2017

Materia: Aplica al trabajador que celebra un Acuerdo de Unión Civil el permiso laboral que se otorga a quien contrae matrimonio.

Ley N° 21.039

Fecha de Promulgación: 02-10-2017

Fecha de entrada en vigencia: 20-10-2017

Materia: Perfecciona la Justicia Tributaria y Aduanera.

Ley N° 20.985

Fecha de Promulgación: 03-01-2017

Fecha de entrada en vigencia: 12-01-2017

Materia: Establece Normas sobre Certificación de Especialidades Médicas obtenidas en el extranjero.

Ley N° 21.006

Fecha de Promulgación: 29-03-2017

Fecha de entrada en vigencia: 04-04-2017

Materia: Modifica Diversos cuerpos legales que rigen al sector educativo, en materia de subvención escolar preferencial, situación de becarios de postgrado, desarrollo profesional docente y otras.

Ley N° 21.044

Fecha de Promulgación: 17-11-2017

Fecha de entrada en vigencia: 25-11-2017

Materia: Crea la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas.

Ley N° 21.054

Fecha de Promulgación: 15-12-2017

Fecha de entrada en vigencia: 23-12-2017

Materia: Modifica la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros.

Ley N° 21.063

Fecha de Promulgación: 28-12-2017

Fecha de entrada en vigencia: 30-12-2017

Materia: Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el código del trabajo para estos efectos.

Ley N° 21.003

Fecha de Promulgación: 10-04-2017

Fecha de entrada en vigencia: 21-04-2017

Materia: Extiende los Beneficios de la Ley N° 20.948 a los funcionarios y funcionarias de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, Establece normas específicas para el incentivo de la Ley N° 20.213 y Modifica los requisitos de ingreso y promoción de la función de supervisión de la planta de profesionales de dicho servicio.

Ley N° 21.050

Fecha de Promulgación: 01-12-2017

Fecha de entrada en vigencia: 07-12-2017

Materia: Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales.

Ley N° 21.052

Fecha de Promulgación: 19-12-2017

Fecha de entrada en vigencia: 28-12-2017

Materia: Introduce diversas modificaciones a la normativa educacional.

Ley N° 21.005

Fecha de Promulgación: 29-03-2017

Fecha de entrada en vigencia: 07-04-2017

Materia: Moderniza el Consejo Nacional de Televisión, concede las asignaciones que indica y delega facultades para fijar su planta de personal.

Ley N° 20.998

Fecha de Promulgación: 06-02-2017

Fecha de entrada en vigencia: 14-02-2017

Materia: Regula los Servicios Sanitarios Rurales.

Ley N° 21.053

Fecha de Promulgación: 21-12-2017

Fecha de entrada en vigencia: 27-12-2017

Materia: Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2018.

Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales 2014 - 2017

En el periodo 2014-2017, el Servicio Civil fue reconocido como una de las 14 instituciones ganadoras de la segunda versión del concurso "Gestión de la Innovación en el Sector Público", liderado por la Corporación de Fomento de la Producción, CORFO, específicamente en la versión 2014.

El Servicio Civil, así como las demás reparticiones públicas seleccionadas en dicha instancia, recibió como parte del reconocimiento un cofinanciamiento por parte de CORFO, para la contratación de una asesoría experta.

Durante la asesoría, el Servicio fue guiado hacia la generación de espacios y canales donde todos sus integrantes propusieron ideas con valor público, orientadas a la mejora en la gestión interna o en la calidad de las prestaciones a sus usuarios. Se conformaron 4 equipos, denominados "Comunidades de Innovación", agrupados bajo las siguientes temáticas: Liderazgo, Mística, Comunicaciones e Integración.

Como resultado, se estableció un Comité de Innovación interno que evaluó tales propuestas y seleccionó las iniciativas más destacadas, como fueron: Intranet, Inducción con Sentido, Mes del Servicio, y Comunidad de Liderazgo.

No se obtuvieron otros premios o reconocimientos en el periodo.