



Balance de Gestión Integral

AÑO 2021

Ministerio de Hacienda
Dirección Nacional del Servicio Civil





Índice

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	6
3. Resultados de la Gestión año 2018-2021	9
4. Desafíos para el período de Gobierno 2022	21
5. Anexos	22
. Anexo 1: Identificación de la Institución	23
. Anexo 2: Recursos Humanos	28
. Anexo 3: Recursos Financieros	36
. Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	37
. Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	40
. Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	41
. Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	41
. Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	42
. Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	44
. Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	45
. Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	49
. Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	62
. Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	64

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de Hacienda

La misión del Ministerio de Hacienda es gestionar eficientemente los recursos públicos a través de un Estado moderno al servicio de la ciudadanía; generando condiciones de estabilidad, transparencia y competitividad en una economía integrada internacionalmente, que promueva un crecimiento sustentable e inclusivo. En el cumplimiento de esta labor participan los Servicios dependientes y relacionados que forman parte del Ministerio de Hacienda: la Secretaría y Administración General del Ministerio de Hacienda, la Dirección de Presupuestos, el Servicio de Impuestos Internos, el Servicio Nacional de Aduanas, el Servicio de Tesorerías, la Dirección de Compras y Contratación Pública, la Dirección Nacional del Servicio Civil, la Unidad de Análisis Financiero, la Superintendencia de Casinos de Juego, el Consejo de Defensa del Estado, la Comisión para el Mercado Financiero y la Defensoría del Contribuyente.

Para cumplir con su misión, durante el año 2021, el Ministerio de Hacienda ha desarrollado diversas acciones relacionadas con sus 4 objetivos estratégicos:

1. Fomentar el crecimiento económico, promoviendo instituciones fuertes y políticas públicas de calidad.
2. Incentivar la inversión y hacer más eficiente la recaudación fiscal.
3. Modernizar el Estado, velando por entregar servicios de calidad a la ciudadanía.
4. Fomentar una economía libre, competitiva y abierta, con una sólida reputación internacional.

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

En estos años de Gobierno, como Ministerio se han dado pasos relevantes para avanzar en un desarrollo inclusivo y sostenible. Se destaca, en primer lugar, la Modernización Tributaria, que, entre otras cosas, entregó una serie de apoyos a las Pymes, facilitando su crecimiento. En dicho contexto se creó la Defensoría del Contribuyente, un servicio público que tiene por objetivo velar por la protección y resguardo de los derechos de los contribuyentes, especialmente de los más vulnerables y de las micro, pequeñas y medianas empresas. Adicionalmente, la Modernización Tributaria permite recaudar una mayor cantidad de recursos para las arcas fiscales, lo que permite financiar mejores prestaciones sociales, al mismo tiempo que simplifica y digitaliza el sistema tributario nacional.

En el marco de avanzar hacia un desarrollo inclusivo y sostenible, también se suma el Ingreso Mínimo Garantizado, el cual corresponde a un subsidio estatal que permite complementar los ingresos de los trabajadores dependientes. Durante el periodo 2018-2022 también destaca el despliegue de una batería de medidas laborales inéditas para mitigar los efectos en el mercado laboral producto de la crisis sanitaria. En una primera instancia, estas medidas estuvieron enfocadas en la protección del empleo mediante la Ley Nº 21.227 (también conocida como Ley de Protección del Empleo) y de los ingresos de los trabajadores ante el desempleo, mediante la flexibilización de los requisitos de acceso al Seguro de Cesantía. La primera iniciativa ha permitido mantener las relaciones laborales de los trabajadores, mediante la suspensión de los contratos de trabajo y la reducción de sus jornadas laborales. En segunda instancia, se han puesto a disposición una serie de instrumentos denominados Subsidios al Empleo, orientados a impulsar la recuperación del mercado laboral, en sus líneas Regresa, Contrata, Protege e IFE Laboral (en reemplazo del Subsidio al Nuevo Empleo).

Adicionalmente, hemos dado importantes pasos para avanzar en un Estado digital más eficiente, los cuales han sido complementados con avances considerables en transparencia y difusión de las finanzas públicas. Así mismo, en la búsqueda de incrementar la justicia en nuestros mercados, promulgamos la Ley N° 21.314, que establece nuevas exigencias de transparencia y refuerza las responsabilidades de los agentes de los mercados, regula la asesoría previsional, entre otras materias, fortaleciendo así el mercado financiero. A la vez que trabajamos en distintos aspectos internos de nuestro país, avanzamos en profundizar la relación comercial entre Chile y sus múltiples socios comerciales a lo largo del mundo. En paralelo, se modernizaron los procesos de exportación e importación, facilitando el comercio desde y hacia Chile, beneficiando a nuestros compatriotas y sus emprendimientos. Todo esto entrega a las familias chilenas un acceso más barato y generalizado a los bienes y servicios que pueden ofrecer distintos países alrededor del mundo.

En otro aspecto, el Ministerio de Hacienda ha liderado una ambiciosa y urgente agenda de finanzas verdes y sociales, estableciendo parámetros para la definición de dichas categorías, elaborando alianzas estratégicas y

hojas de ruta con distintos países y organismos del mundo, destacando también la emisión de variados bonos bajo estas clasificaciones. Todavía queda mucho por hacer, pero por cierto estos son pasos relevantes para avanzar en una recuperación sostenible.

Junto con las iniciativas ya puestas en marcha, existen diversos proyectos relevantes que se han presentado al Congreso durante esta Administración y que continúan en tramitación. Entre ellos, destaca una nueva Ley de Donaciones, que permita actualizar nuestra normativa y promover el financiamiento de iniciativas colaborativas de la sociedad civil e instituciones sin fines de lucro. Por otra parte, hemos propuesto crear una normativa para las Fintech y el Open Banking, que permita aprovechar responsablemente las bondades de las nuevas tecnologías, y que permita a los chilenos acceder en forma segura y a un menor costo a los servicios financieros. En el ámbito público, impulsamos proyectos que reforman la institucionalidad de diversas empresas públicas y Alta Dirección Pública, con la intención de incrementar el mérito, la transparencia y la eficiencia en el uso de los recursos de todos los chilenos.

También, confirmando nuestro compromiso con las pensiones de los chilenos, la Pensión Garantizada Universal (PGU) es un beneficio del Estado que reemplaza a los beneficios de vejez del Pilar Solidario, que será pagado mensualmente por el Instituto de Previsión Social y al que podrán acceder todas las personas que cumplan los requisitos, independientemente de que continúen trabajando o de que reciban una pensión de algún régimen previsional (sea de capitalización individual o del antiguo sistema, con la excepción de las pensiones de Capredena y Dipreca). El monto de este beneficio asciende a un máximo de \$185.000, que se reajustará en julio de 2022 y todos los meses de febrero desde 2023.

Durante los cuatro años de este Gobierno se atravesaron contextos muy disímiles con la normalidad del país. Aun así, el balance que se hace es positivo, teniendo en cuenta el esfuerzo constante por estimular el crecimiento, cuidar las cuentas fiscales, y a la vez responder con determinación ante las crisis y desafíos que hace mucho no se enfrentaban en nuestro país. En conclusión, la labor del Gobierno y, en particular del Ministerio de Hacienda, ha respondido a las necesidades que ha presentado el contexto económico, político y social, manejando responsablemente las cuentas fiscales y ocupando un rol significativo en la recuperación del país.

Rodrigo Cerdá Norambuena

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; contribuir a la modernización del Estado; implementar políticas de gestión y desarrollo de personas y promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos.

Para el cumplimiento de su labor, cuenta con la Subdirección de Alta Dirección Pública, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, y las respectivas áreas de apoyo. El presupuesto para el año 2021 ascendió a M\$11.641.428 y la dotación fue de 153 personas, 63,3% mujeres y 36,6% hombres.

En el segundo año de crisis sanitaria, el Servicio Civil mantuvo la readecuación de sus procesos, iniciada el 2020. El Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) priorizó los concursos para proveer cargos críticos, especialmente en Salud, y continuó su funcionamiento a través de reuniones y entrevistas telemáticas. Asimismo, por ser último año de gobierno, y tal como lo establece la ley, se limitó el número de convocatorias ADP durante los últimos ocho meses de gestión.

El año 2021, se publicaron 267 procesos de selección y se recibieron 33.401 postulaciones. La duración de los concursos para cargos adscritos fue en promedio de 66 días corridos, mientras que en materia de costos, se registró una disminución del 14,1% con respecto a 2020, producto de la negociación entre el Servicio Civil y las empresas consultoras.

En cuanto a los egresos 2021, 145 altos directivos dejaron sus cargos, un 46,89% en forma voluntaria, 37,93% no voluntario, 5,51% por no renovación y 9,65% por término del tercer y último período de nombramiento permitido por la ley. Respecto a la permanencia de los altos directivos en sus cargos, ésta promedió los tres años en el último cuatrienio.

En total, el Sistema de Alta Dirección Pública participa en la selección de 3.172 directores/as de Establecimientos Educacionales y 260 jefes DAEM. A ello se suman los primeros y segundos niveles de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). En el caso de los directores/as de escuelas y liceos, al año 2021, se registraron 2.066 nombramientos a nivel nacional; 118 de jefes/as DAEM y 11 de directores/as de Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). En 2021, el 69% de los estudiantes de educación municipal del país cuenta con un director/a seleccionado con apoyo de la ADP.

Como parte de su rol rector en materias de gestión y desarrollo de personas, el 2021 el Servicio Civil continuó con su tarea de velar por el cumplimiento de las normas de aplicación general en ministerios y sus servicios dependientes o relacionados, y en marzo 2022 se contará con los resultados del proceso de verificación. Asimismo, en el periodo, 198 servicios públicos fueron asesorados en temáticas de gestión de personas y orientación normativa, mientras que 3.500 funcionarios/as participaron en actividades de acompañamiento sobre liderazgo, bienestar psicológico y atención ciudadana en tiempos de pandemia.

Respecto a la concursabilidad en el Estado, durante 2021 el portal www.empleospublicos.cl difundió 13.757 convocatorias, 97% más respecto de 2020. En tanto, un total de 3.678 estudiantes fueron seleccionados por el Programa Prácticas Chile, para efectuar su práctica en el Estado. Un 65% del total corresponde a mujeres.

En materia de capacitación y formación en el Estado, la plataforma Campus SC, capacitó a 15.000 funcionarios/as de 112 servicios públicos. Además, se llevó a cabo la tercera versión de la Red de Mujeres Líderes en el Estado, fortaleciendo el desarrollo profesional de 100 funcionarias de 27 servicios públicos, y se realizaron dos nuevas versiones del programa de mentoring inverso Líderes Digitales, congregando a 170 funcionarios/as públicos de 50 instituciones del Estado.

En cuanto a las acciones de reconocimiento, el Servicio Civil otorgó el Premio Anual por Excelencia Institucional (PAEI) a la Agencia de Calidad de la Educación, a la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud y a la Superintendencia de Pensiones, totalizando 1.007 funcionarios/as beneficiados con mejoras en sus remuneraciones. A su vez, el Concurso Funciona! recibió 119 postulaciones, de 46 servicios públicos y de siete municipios, con una participación de 657 funcionarios/as. Los primeros lugares fueron obtenidos por equipos de Gendarmería de Chile, en la categoría Administración Central del Estado; del Hospital Santa Isabel de Lebu, en la categoría Sector Salud; y de la Municipalidad de Los Ángeles en la categoría Municipal. Y, como una forma de reconocer la labor realizada por los funcionarios/as públicos en pandemia, en diciembre de 2021 se lanzó una campaña testimonial denominada “Historias de Servicio”.

El año 2021 el Servicio Civil continuó desarrollando actividades de reflexión con actores del mundo público, realizando cuatro instancias de diálogo sobre los desafíos futuros del SADP, ADP en el ámbito educacional, ADP en salud y en gobiernos locales y regionales.

Finalmente, entre los principales desafíos para el año 2022 se contempla seguir siendo un actor relevante en el fortalecimiento de la función pública y la modernización del Estado, con el objetivo de lograr un mejor empleo público y entregar mejores prestaciones y servicios a la ciudadanía; continuar dotando a las instituciones del gobierno central y otras entidades estatales, a través del Sistema de Alta Dirección Pública, de equipos directivos con las competencias que permitan tanto la óptima entrega de servicios y prestaciones a los ciudadanos y ciudadanas como también el cumplimiento de las políticas y programas definidos por la autoridad; implementar políticas modernas de gestión y desarrollo de personas, motivando proactivamente a los equipos de los servicios públicos hacia el cumplimiento de las normas generales, definidas para estas materias; fortalecer nuestro rol de socio estratégico de los servicios públicos a través de la entrega de asesoría y acompañamiento en materias de gestión de personas; seguir contribuyendo a una educación pública de calidad, desempeñando nuestro rol en el desarrollo de los procesos de selección; e innovar en estrategias de atracción de talento al Estado y fortalecer y ampliar la oferta de capacitación en el Estado disponible en Campus Servicio Civil.

3. Resultados de la Gestión año 2018-2021

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

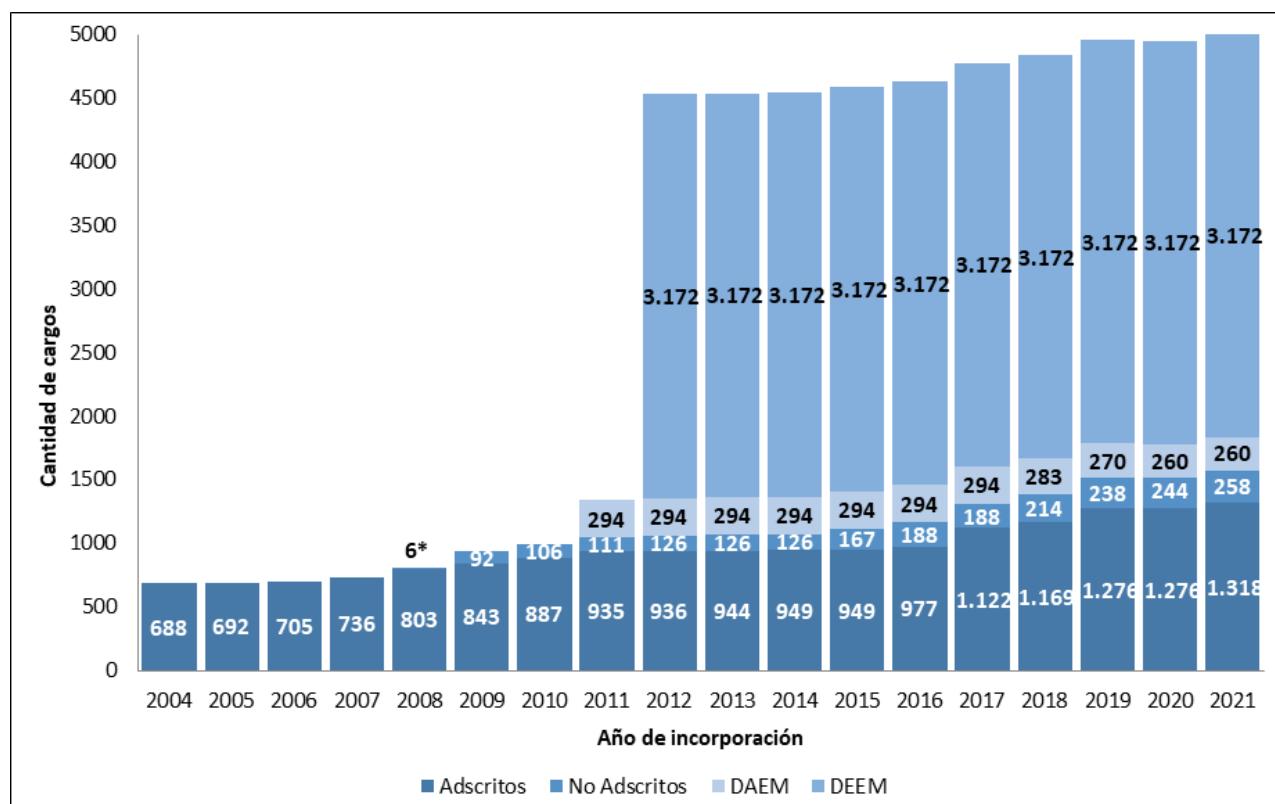
3.1.1. Sistema de Alta Dirección Pública (SADP).

Al 31 de diciembre de 2021, forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública un total de 150 servicios y 1.318 cargos, 143 de primer nivel jerárquico y 1.175 de segundo. Al universo anterior deben sumarse 434 cargos no adscritos -172 de primer nivel y 262 de segundo- en 333 organismos públicos. Cabe recordar que los cargos no adscritos son aquellos que el legislador ordena proveer conforme con los procedimientos del Sistema o con la participación de su institucionalidad, pero que no forman parte del mismo.

Además, en virtud de lo dispuesto por la ley N°20.501, de Calidad y Equidad de la Educación, se incluyen 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educacionales Públicos y 260 cargos de Jefes de Departamento de Educación Municipal -DAEM-, de los cuales 176 corresponden a comunas con 1.200 o más alumnos matriculados y 84 a comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados.

En consecuencia, al concluir 2021, el Sistema de Alta Dirección Pública participa -en distintas modalidades- de la selección de un total de 5.008 cargos en 567 instituciones públicas.

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

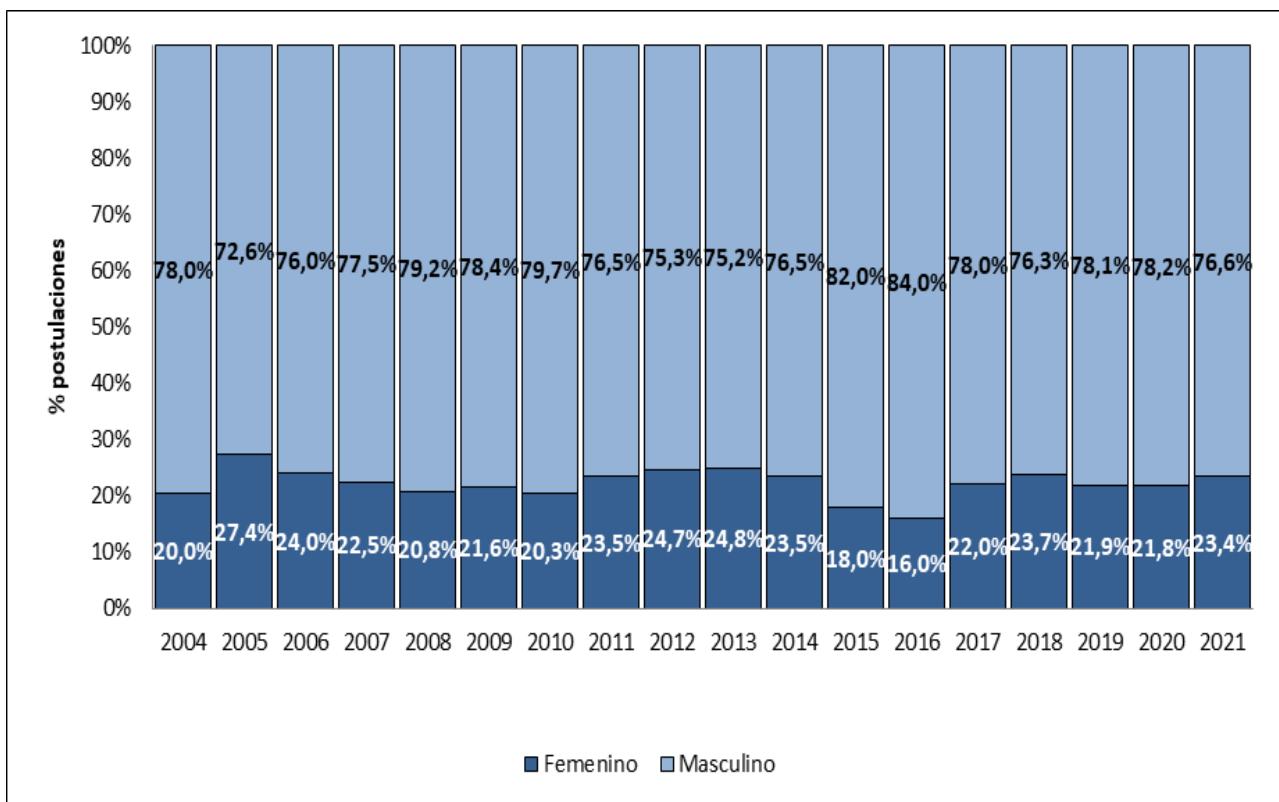


Durante el período, se publicaron 267 procesos de selección y se produjeron 254 nombramientos, la tasa de los concursos declarados desiertos por el Consejo o Comité ha continuado presentando la misma tendencia a la baja que ha sido posible apreciar consistentemente desde 2016, aun cuando entre 2020 y 2021 se observó un pequeño incremento, pasando de 6,8% en 2020 a 8,3% en 2021, muy por debajo del peak de 27,4% alcanzado en 2009. A su vez, la declaración de desierto pronunciada por la autoridad encargada del nombramiento disminuyó desde 12,7% en 2020 a 9,3% en 2021.

En 2021 un total de 8.314 personas postuló a cargos de Alta Dirección Pública[3]. Dicho universo realizó un total de 33.401 postulaciones, de las cuales un 23,4% correspondió a cargos de primer nivel jerárquico y un 76,6% a cargos de segundo nivel. El mayor número de postulaciones tuvo por objetivo cargos de primer nivel jerárquico dependientes del Ministerio de Educación. El promedio de postulantes a los cargos del mismo ministerio fue el más alto del Sistema, alcanzando un promedio de 150 por concurso, superior al promedio general de 111.

En el segundo nivel jerárquico, en los cuales se registraron 4.473 postulaciones, con un promedio de 132 postulantes para cargos del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, por sobre el promedio de 125 del resto del Sistema. Es importante considerar que el 26,9% de los cargos adscritos a Alta Dirección Pública corresponde al Ministerio de Salud y el 13,1% al Ministerio de Educación[4].

Gráfico N°2: Evolución postulaciones, según sexo de los candidatos, por año.



Otras estadísticas relevantes para el 2021, relacionadas con la participación de las mujeres en el SADP, son que el 35,3% de las personas nombradas en concursos de primer nivel fueron mujeres, en tanto que el 64,7% fueron hombres. En segundo nivel, el porcentaje de mujeres fue de 33,5% y de 66,5% en el caso de los hombres. Respecto de las nóminas que son integradas por al menos una mujer, el porcentaje aumenta de 57% y 62% en cargos de primer y segundo nivel, respectivamente.

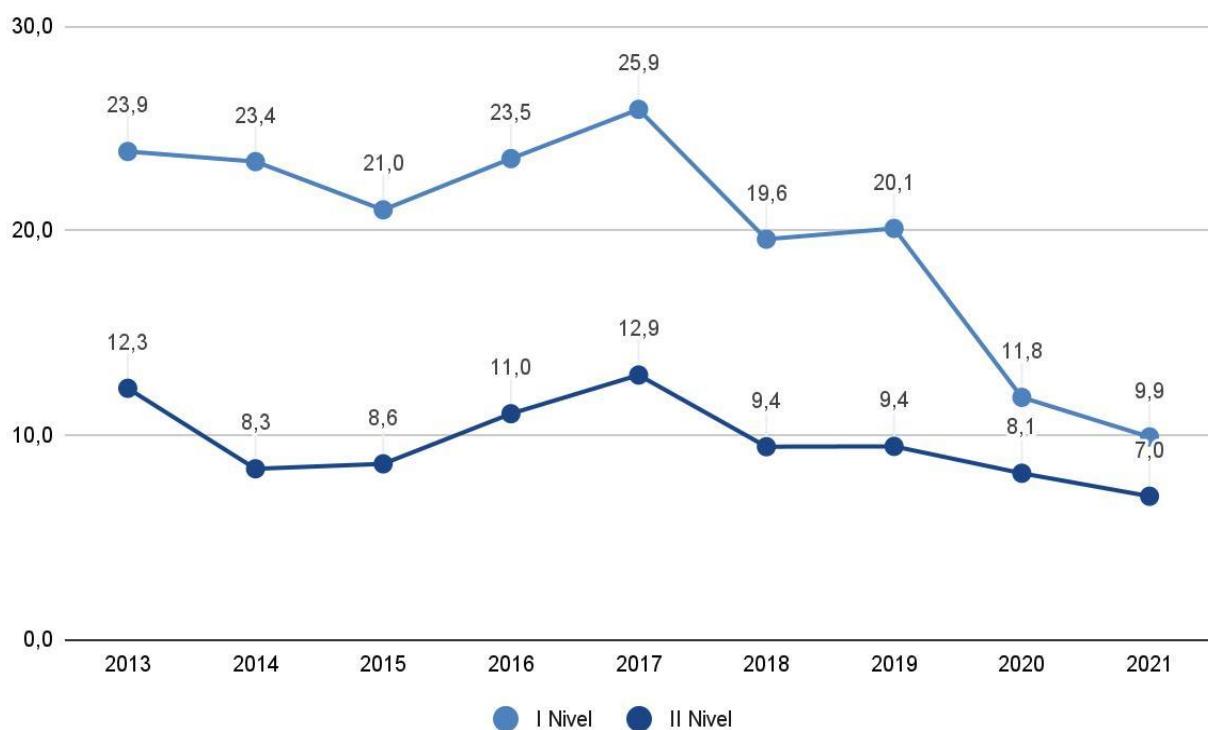
Cabe destacar que el acceso de mujeres a cargos directivos del sector público ha sido uno de los factores tradicionalmente reconocidos como parte de los beneficios del Sistema de Alta Dirección Pública, considerando que el 31% de mujeres que ejercen cargos directivos provistos por el Sistema es superior al 22% que se registra en cargos análogos del sector privado.[\[5\]](#) Cabe señalar que el porcentaje de mujeres en cargos directivos del sector privado ha aumentado y acortando sostenidamente la brecha inicial con el resultado que exhibe la Alta Dirección Pública.

En 2021 concluyeron 288 concursos, con un costo promedio de MM\$7,5. En los concursos para proveer cargos adscritos el costo promedio fue de MM\$7,6 y en los no adscritos de MM\$ 7,2.

Tabla 1: Costos promedios de concursos concluidos en 2021 en MM\$.

Nivel	Adscritos	No Adscritos	Costo Promedio 2021
Primero	13,3	7,7	9,9
Segundo	7,0	6,5	7,0
Costo Promedio 2021	7,6	7,2	7,5

Gráfico 3: Evolución costo promedio de concursos adscritos y no adscritos por nivel jerárquico, en MM\$. Valores actualizados al 31 de diciembre de 2021.



Se aprecia en 2021 una disminución de 14,2% con respecto al costo promedio del año 2020, lo que obedece principalmente a una disminución del costo promedio del servicio de evaluación de candidatos, cayendo los promedios en un 19,2%, de MM\$ 6,7 en 2020 a MM\$ 5,4 en 2021, estando presente esta componente en el 98% de los concursos cerrados el 2021. Esta disminución se debe principalmente a un proceso de negociación realizado entre el Servicio Civil y las empresas consultoras que prestan servicios de búsqueda y evaluación de postulantes a fines del 2020 y principios del 2021.

3.1.2 Gestión y Desarrollo de las Personas en el Estado.

A partir de la dictación de la Ley N°20.955, el Servicio Civil cuenta con la facultad de impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados. Desde el 2017 se encuentran dictadas 11 Normas relativas a: i) Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas, ii) Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, iii) Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección, iv) Concursabilidad y Carrera Funcionaria, v) Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción, vi) Gestión de Prácticas Profesionales, vii) Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, viii) Participación Funcionaria, ix) Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos, x) Rol de Jefaturas en Dirección de Equipos y xi) Gestión del Desempeño Individual y Sistema de Calificaciones.

Durante el primer bimestre de 2022 se realiza el quinto proceso de verificación de cumplimiento normativo para el año 2021 en 263 servicios públicos. En el mes de

marzo se contará con los resultados que darán cuenta del nivel de cumplimiento normativo correspondiente al año 2021.

Es preciso indicar que para el cumplimiento normativo correspondiente al año 2021 el proceso de verificación continúa considerando criterios de gradualidad y flexibilidad, enfocándose en las siguientes normas y artículos específicos.

Tabla N°2: Normas, artículos y estándar de cumplimiento sometidos a revisión año 2021

Norma	Artículo	Estándar de cumplimiento
Cumplimiento de estándares en procesos de reclutamiento y selección	Artículo 14°	El Servicio cumple esta norma, cuando: a) las contrataciones realizadas el año 2021, a contrata y/o Código del Trabajo, se realizaron, a lo menos, en un 90% con aplicación de procedimiento de RYS, y; b) cuando, el 100% de los ingresos sin reclutamiento y Selección cuenten con resolución fundada.
Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral	Artículo 44°	El estándar de cumplimiento de esta norma, es haber ejecutado durante el año 2021 acciones del Plan Anual de Prevención y Seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, y, al menos en uno de los siguientes ámbitos normativos: Ambientes Laborales (medición, planes de intervención), Protocolo de Conciliación.
Participación Funcionaria	Artículo 2°	El Servicio cumple esta norma, cuando sube a la plataforma de reportabilidad del Servicio Civil, reporte de la ejecución de la agenda/plan de trabajo anual o plurianual/acciones realizadas con los funcionarios y/o representantes de las Asociaciones de Funcionarios, del año 2021. No se considerará como parte del reporte la participación en instancias ya establecidas en la normativa vigente (comité bipartito de capacitación, consejo de bienestar, comité de higiene y seguridad, entre otros).
Capacitación y Formación	Artículo 18°	Esta norma se cumple cuando, se haya efectuado registro en la plataforma SISPUBLI, de las actividades de capacitación ejecutadas el año 2021, y a lo menos 2 de los 3 siguientes hitos relevantes en el proceso de formación y capacitación que son informados por los servicios públicos: Plan Anual de Capacitación 2021 (PAC), Cumplimiento de hitos de metodología de Transferencia, Informe Anual de Resultados.

En lo referido a temas de innovación pública, la versión 2021 del Concurso Funciona! desarrollada junto al Laboratorio de Gobierno, postularon 119 iniciativas de 46 servicios públicos y 7 municipios, involucrando a un total de 657 funcionarios y funcionarias.

Las iniciativas ganadoras en las distintas categorías fueron las siguientes: Categoría Administración Central del Estado: 1er. Lugar: "Plataforma de comercio electrónico Rehace: acercando a la comunidad con la reinserción social", de Gendarmería de Chile; 2do. Lugar: "Buscador de beneficios Red de Protección Social", de la Subsecretaría de Servicios Sociales; y, 3er. Lugar: "@Min_ciencia_IA: Sistema integrado de información y divulgación abierta de salud pública y bot de datos para enfrentar la emergencia sanitaria por COVID-19", de la Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Categoría Sector Salud: 1er. Lugar: "Aplicación para acercar la salud a la comunidad" del Hospital

Santa Isabel de Lebu, dependiente del Servicio de Salud Arauco; 2do. Lugar: “Implementación de Proceso de Monitoreo de Abastecimiento de Medicamentos Críticos para Pandemia Por Covid-19”, del Instituto de Salud Pública; y, 3er lugar: “Portabilidad de Datos de mis Atenciones en Salud: Portal de Pacientes”, del Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente. Categoría Municipal: 1er. Lugar: “Solicitud Inteligente, al Servicio de Personas” de la Municipalidad de Los Ángeles, de la Región del Biobío; 2do. Lugar: “Pídelo en Cleta” de la Municipalidad de Renca; y, 3er. Lugar: “Digitalización en la Atención Social de Peñalolén” de la Municipalidad Peñalolén:

[1] Se consideran aquellos concursos declarados desiertos por la autoridad y cuya nómina fue enviada en 2021, así como aquellos declarados desiertos por el Consejo o los Comités de Selección en el mismo año.

[2] Se consideran aquellos concursos declarados desiertos por la autoridad durante 2021, independientemente del año de envío de la nómina, así como aquellos concursos declarados desiertos por el Consejo y los Comités durante el mismo año

[3] No se contabilizan las postulaciones a cargos de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales y Jefes DAEM con matrícula menor a 1.200 alumnos, puesto que los concursos para proveer dichas vacantes son administrados por los respectivos sostenedores.

[4] Si bien, hasta el 31 de diciembre de 2021, el 13,1% de los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública dependían del Ministerio de Educación, es posible estimar que, una vez que se implementen los 70 Servicios Locales de Educación que establece la ley, dicho porcentaje se eleve aproximadamente a un 21%.

[5] Ranking IMAD 2021, Mujeres Empresarias y DesUC, 2021.

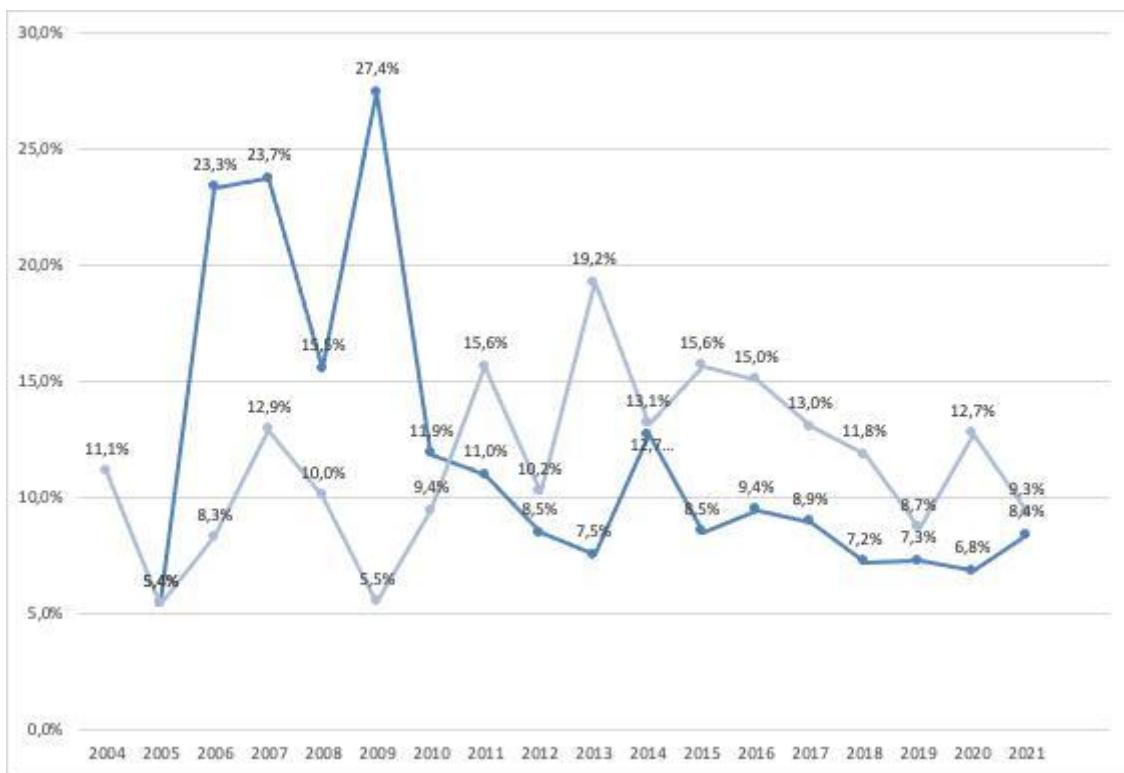
3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

3.2.1 Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.

Durante 2021, se dio continuidad a los ajustes que producto de la pandemia COVID-19, se implementaron para mantener la calidad de los procesos de la SADP y preservar los principios que lo inspiran, priorizando los concursos para proveer cargos críticos frente a la pandemia y adaptando su funcionamiento, a través de instancias de reunión a distancia (video conferencias) para las sesiones del Consejo ADP, los comités de selección, la evaluación de candidatos/as por parte de empresas consultoras y las respectivas entrevistas.

La declaración de desierto pronunciada por la autoridad encargada del nombramiento disminuyó de 12,7% en 2019 a 9,3% en 2021, como puede apreciarse en el gráfico N°4.

Gráfico 4: Evolución de concursos a cargos adscritos y no adscritos declarados desiertos.

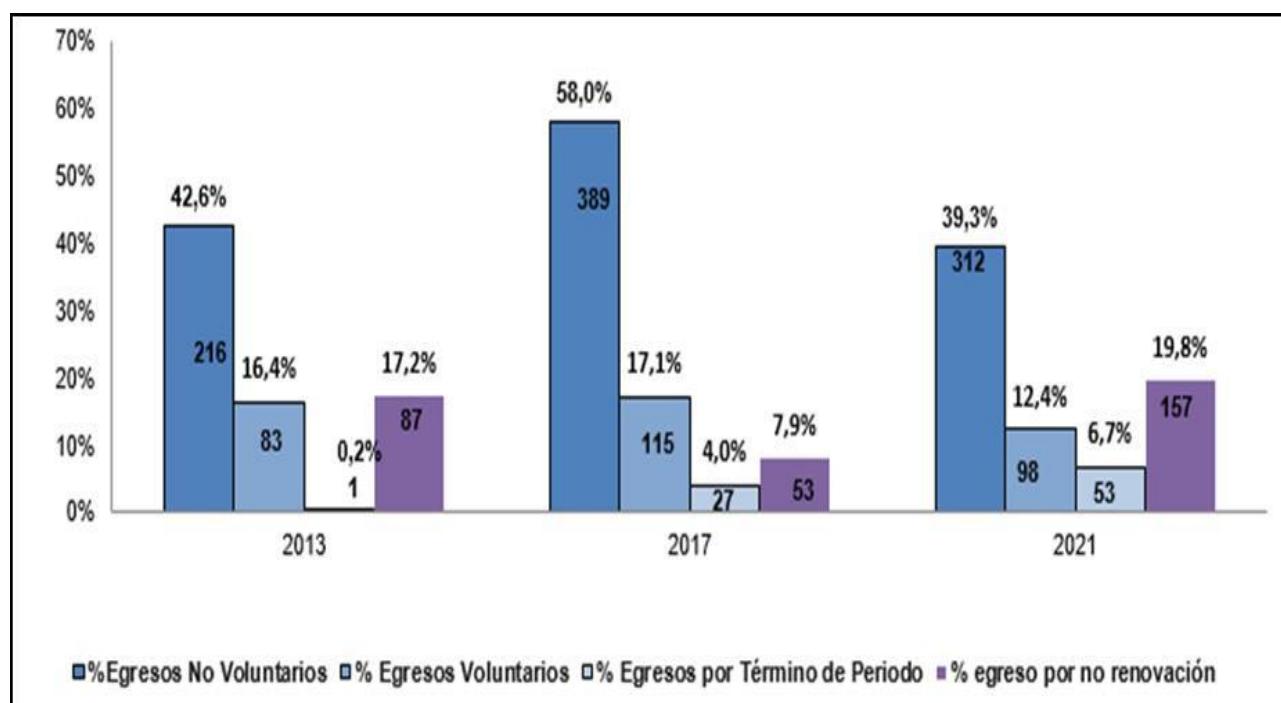


En materia de egresos de Altos Directivos Públicos, en 2021 se registraron 146, de los cuales 68 fueron de carácter voluntario, 51 no voluntarios, 4 fallecimientos, 8 corresponden a quienes no fueron renovados en sus cargos al cumplir uno o dos períodos de nombramiento y 15 a quienes concluyeron su tercer período de nombramiento, enterando el plazo máximo de nueve años de ejercicio de un cargo contemplado por la ley.

Al comparar los porcentajes de egresos de 2021 con los del cuarto y último año de gestión de los dos gobiernos anteriores se constata que, en 2021, disminuyó el porcentaje de egresos no voluntarios y voluntarios, mientras que el porcentaje de egresos por no renovación del nombramiento y por cumplimiento de período fue mayor que los registrados en 2013 y 2017.

Es importante destacar que al año 2021 se ha producido un aumento sostenido de la permanencia de los directivos/as en sus cargos, aumentando de 2,46 años promedio en 2017 a un promedio de 3 en los cuatro últimos años. La extensión en los años de permanencia en sus cargos permite una mayor continuidad a la implementación de políticas públicas.

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



La duración de los concursos para cargos adscritos -de primer y segundo nivel jerárquico- durante 2021 fue, en promedio, de 66 días corrido. En 2004, en los inicios del Sistema, los concursos tenían una duración promedio de 68 días, registrándose entre 2004 y 2007 un aumento progresivo que alcanzó un peak de 110 días en 2007. Desde entonces y hasta 2016 se observa una disminución sostenida de la duración de los concursos tanto de primer nivel como de segundo nivel jerárquico, con inflexiones los años 2010 y 2014, derivadas del aumento del número de procesos de selección durante el primer año de gobierno. Sin embargo, entre 2016 y 2020 se observa un aumento en la duración de los procesos de selección de primer nivel jerárquico, pasando desde los 68 a los 80 días promedio, observándose en 2021 una disminución a 71 días. Asimismo, en segundo nivel se registra un aumento entre los 60 días en 2017 y los 67 en 2020, registrándose una leve disminución a 66 días en 2021 [1].

El SADP también realiza acciones de acompañamiento y desarrollo destinadas a potenciar la gestión de los directivos/as y la creación de valor público en las

instituciones que lideran. Se realizaron 5 jornadas de inducción para directivos/as de segundo nivel jerárquico, 1 encuentro con el Ministro Secretario General de Gobierno, en el cual pudieron compartir con el Secretario de Estado y recoger las prioridades gubernamentales en el contexto de pandemia y 28 actividades de formación enfocados en el desarrollo de seis competencias: liderazgo y gestión de personas, visión estratégica, comunicación efectiva, manejo de crisis y contingencias e innovación y mejora continua y gestión de redes. A diciembre del año 2021, participó un total de 1.201 Altos Directivos Públicos.

En el periodo 2021 se destaca el trabajo realizado para fortalecer el proceso de seguimiento y monitoreo de los convenios de desempeño ADP, con lo que las autoridades ministeriales y de servicios y los ciudadanos cuentan con antecedentes en línea sobre el avance de las metas de desempeño de los Altos Directivos Públicos; además, el acceso de la autoridad ministerial a información permanente sobre el desempeño de los Altos Directivos de su dependencia ha tenido especial impacto estratégico tanto en la toma de decisiones como en el mayor involucramiento de dichas autoridades en la gestión de sus directivos.

Respecto a la participación del SADP en el ámbito de la Educación, al año 2021, se registraron 2.066 nombramientos a nivel nacional; 118 de jefes/as DAEM y 11 de directores/as de Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). En 2021, el 69% de los estudiantes de educación municipal del país cuenta con un director/a seleccionado con apoyo de la ADP.

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

En la primera etapa de instalación, que finalizó el 2020, se nombraron 12 cargos de primer nivel -el Director de Educación Pública y 11 Directores Ejecutivos de los SLEP- y 47 cargos de segundo nivel jerárquico en los 11 Servicios Locales.

En 2021 se inició un trabajo coordinado con la Dirección de Educación Pública y el Ministerio de Educación para la preparación y planificación de las convocatorias de los concursos destinados a proveer los cargos de Directores/as Ejecutivos/as de 6 nuevos SLEP que entrarán en funcionamiento en 2022, correspondientes a Iquique, Licancabur, Maule Costa, Punilla Cordillera, Aysén y Magallanes. Además, se capacitó a los 5 Comités Directivos Locales que se habían constituido para orientarlos en su rol de etapa de elaboración del perfil y del convenio de desempeño y se publicaron las convocatorias a los concursos que se espera concluyan con un nombramiento a inicios de marzo de 2022. Respecto de los cargos de segundo nivel, cabe señalar que se están programando a partir de abril de 2022, una vez que esté nombrado el respectivo Director Ejecutivo.

En 2021, finalizaron 4 estudios realizados por el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile. El primero de ellos denominado “Estudio cuantitativo de medición de posibles efectos de la selección por mérito en el mejor cumplimiento de los estándares de integridad, probidad y transparencia de sus instituciones”

analizó exploratoriamente y de forma cuantitativa, la relación existente entre la selección por mérito de los Altos Directivos Públicos y el cumplimiento de estándares de probidad y transparencia en 109 servicios públicos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, desde la promulgación en 2008 de la Ley N° 20285 sobre acceso a la información pública -también conocida como Ley de transparencia- y hasta el año 2020. El segundo de ellos se denominó "Estudio cualitativo sobre los factores y mecanismos que inciden en el resultado de los estándares de probidad y transparencia de servicios públicos chilenos". Este segundo estudio sobre probidad y transparencia, realizado a fines de 2021, profundizó los resultados del estudio cuantitativo en una muestra acotada de 6 servicios, lo que permitió explorar los factores y procesos impulsados por Altos Directivos Públicos para lograr un mejor desempeño en materias de probidad y transparencia. Por su parte, el tercero de ellos, denominado "Estudio cualitativo y cuantitativo de la participación de la Mujer en el Sistema de Alta Dirección Pública", tuvo el objetivo de analizar la participación y comportamiento de las mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública, identificando los sectores y tipos de cargo que son ocupados por ellas y su evolución en los últimos 10 años, con el fin de identificar brechas o barreras de género. Finalmente, el cuarto de ellos, se refirió a la "Evaluación de efectos ley N° 20.955 sobre los convenios de desempeño". Su objetivo fue determinar el impacto de la ley N°20.955 de 2016, que perfeccionó el Sistema de Alta Dirección Pública, en las evaluaciones de los convenios de desempeño^[2]. Se utilizó metodología cuantitativa, analizándose los resultados de 4.547 convenios de desempeño suscritos en el periodo comprendido entre los años 2005 y 2020, es decir, antes y después de la reforma de la reforma legal.

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

A 2021, la instalación de Sistemas de Integridad Pública avanzó en la implementación de la estructura de integridad, el 86,7% de las instituciones convocadas cuenta con esta estructura (comités de integridad) que fortalece la participación de trabajadores/as públicos/as en estas materias. Se suscribió un convenio de trabajo para implementar los códigos de ética en los 345 municipios de Chile. Se han capacitado más de 2000 funcionarios/as en Sistemas de Integridad.

Respecto a asesoría en gestión de personas y orientación normativa, 198 Servicios Públicos fueron acompañados con más de 2.200 interacciones, más de 3.500 funcionarios/as participaron en distintas iniciativas de apoyo sobre temáticas como liderazgo, bienestar psicológico, atención ciudadana en tiempos de pandemia e inclusión laboral. Se ejecutaron capacitaciones sobre el uso del portal de empleos públicos a 382 funcionarios/as públicos y se realizaron 2 webinars en liderazgo en tiempos de pandemia con un total de 552 participantes, siendo 264 funcionarios/as y directivos del Sector Salud, así como un webinar de inclusión laboral que contó con 160 participantes.

En la convocatoria número 19 del Premio Anual por Excelencia Institucional, se reconoció a 3 reparticiones destacadas por su buena gestión, eficiencia institucional, la calidad de los servicios prestados y por sus políticas en gestión de personas. Postularon 36 instituciones y hubo 13 servicios finalistas: El premio reconoció a la Agencia de Calidad de la Educación, la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud y la Superintendencia de Pensiones, beneficiando a un total de 1.007 funcionarios/as.

Por otra parte, para reconocer el aporte de todas las funcionarias y funcionarios públicos del país durante la pandemia, el Servicio Civil lanzó en 2021 una campaña en redes sociales llamada “Historias de Servicio”, con el objetivo de visibilizar los rostros de los servidores públicos de distintas instituciones y su compromiso con la ciudadanía.

3.2.3 Acciones de atracción de talento al Estado

En el portal Empleos Públicos, durante 2021 se publicaron 13.757 convocatorias, aumentando un 97% respecto del año 2020 (6.993 convocatorias), se registraron 946.355 postulaciones, siendo el 51% correspondiente a mujeres.

Respecto al programa Prácticas Chile, que busca promover la incorporación de nuevas vocaciones de servicio público al Estado, en 2021 se publicaron 8.831 ofertas, siendo el 22% de ellas prácticas remotas debido a la pandemia y 22% a prácticas de carreras técnicas y concluyó el año con 28.400 postulaciones y 3.656 alumnos/as seleccionados, de los cuales el 65% corresponde a mujeres.

La tercera versión del programa de mentoría Red Mujeres Líderes en el Estado, que busca fortalecer el desarrollo profesional de mujeres, consideró una invitación focalizada a 27 Servicios Públicos, que presentaron a 100 participantes para la versión 2021. Las mujeres seleccionadas pertenecen a 27 Servicios Públicos, correspondientes a 14 Ministerios y 16 regiones del país (44% regiones y 56% R.M.).

3.2.4 Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.

La iniciativa Campus Servicio Civil que busca consolidar la demanda de capacitación de los servicios públicos en materias transversales, capacitó a más de 12.801 personas de 243 servicios públicos en cursos de liderazgo, gestión y promoción del buen trato y calidad de servicio a la ciudadanía, entre otros, generando ahorros de 69% en los costos de los cursos por economía de escala para el Estado, mejorando la calidad de la formación al acceder a mejores proveedores.

Asimismo, se desarrollaron dos versiones de la iniciativa Líderes Digitales, la que congregó a 170 funcionarios/as públicos/as de 50 Servicios de todas las regiones del país, donde 85 de ellos se desempeñaron como mentores/as y los restantes 85 como guiados/as en un programa de mentoring inverso que apunta a estrechar las brechas digitales entre quienes tienen un mejor manejo de estas herramientas y quienes no, ayudando también a estrechar vínculos intergeneracionales.

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

Durante 2021, se realizó un ciclo de coloquios, que tuvo como foco el análisis de proyecciones del Sistema de Alta Dirección Pública, con el fin de profundizar la profesionalización de la gestión pública en Chile. Se realizaron 4 diálogos sobre los desafíos futuros del Sistema, generando una instancia de reflexión y análisis prospectivo, que reunió, de forma remota, al Consejo de Alta Dirección Pública con representantes de autoridades, expertos, centros de estudios y pensamiento, académicos, directivos públicos y funcionarios de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Se abordaron los siguientes ámbitos: 1) Agenda de reflexión sobre los futuros desafíos de la Alta Dirección Pública, 2) Alta Dirección Pública en el ámbito de la educación, 3) Alta Dirección Pública en los gobiernos locales y regionales, y 4) Alta Dirección Pública en el ámbito de la salud.

La Red de Academias, Escuelas y Programas formativos de servicios públicos, compuesta por 29 servicios públicos, realizó 6 encuentros temáticos que propiciaron el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de capacidades formativas, abordando temáticas vinculadas a innovación, metodología e - learning, aprendizaje y contención emocional en el contexto de la crisis sanitaria. Las actividades contaron con la asistencia de más de 100 funcionarios/as de diversos servicios públicos. Se realizó también el reconocimiento “Formador de Formadores”, que distinguió a funcionarios/as por su trayectoria y vocación en la formación pública, galardonando 31 formadores pertenecientes a un total de 16 instituciones.

[1] Los días corridos promedio de la duración de los concursos de primer y segundo nivel jerárquico corresponden a días promedio ponderados.

[2] La ley N°20.955 impuso a la autoridad el deber de remitir copia del convenio suscrito y de la resolución que lo aprueba al Consejo de Alta Dirección Pública, señalando una sanción pecuniaria -ascendente a multa del 20 al 50 % de la remuneración- en caso de incumplimiento de esta obligación; facultó al Servicio Civil para realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño, y redujo el plazo legal para suscribir el convenio de 3 meses a 60 días y para el envío del informe de desempeño anual, de 2 meses a 30 días, entre otras materias.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2022

- Consolidar el mérito en la expansión y eficacia del Sistema de Alta Dirección Pública, haciendo de este el mecanismo de ingreso y selección para cargos directivos en el Estado, que en sus 17 años de historia ha crecido exponencialmente: de los casi 600 cargos que integraban el sistema en 2004 a cerca de 5.000 en 2020.
- Para enfrentar la mayor demanda de concursabilidad y los ajustes presupuestarios, se trabajará en pos de hacer más eficientes los procesos y optimizar el uso de los recursos de los contribuyentes, implementando mejoras tecnológicas que introduzcan elementos de inteligencia artificial para procesos de selección confiables, basados en evidencia, ágiles y digitales.
- Fortalecer el sistema de selección de Directores/as de Establecimientos Educacionales, buscando homologar el procedimiento al usado por el Sistema de Alta Dirección Pública, apoyando el traspaso gradual de la administración municipal a los Servicios Locales de Educación Pública.
- Cumplir un rol activo en lo referente a la modernización del Estado, generando propuestas asociadas al Sistema de Alta Dirección Pública en materia de movilidad y desarrollo directivo y perfeccionamiento de los Convenios de Desempeño.
- Simplificar y mejorar el acompañamiento a los servicios públicos para poder enfrentar los desafíos futuros en materia de gestión y desarrollo de personas.
- Fortalecer y ampliar la oferta de capacitación en el Estado disponible en Campus Servicio Civil para que los servidores/as públicos/as puedan acceder a programas de formación de habilidades para entregar mejores servicios a la ciudadanía.
- Ampliar la Red de Mujeres Líderes para consolidar los lazos formados en su versión 2019, entregando nuevas oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres que están en el servicio público.
- Dar continuidad al reconocimiento de los funcionarios y funcionarias públicas que generan valor público innovando (Funciona!), realizando una buena gestión institucional (Premio Anual por Excelencia Institucional) y trabajando día a día con compromiso y vocación pública (Yo Sirvo a Mi País y Yo Sirvo en la Educación).
- Aportar a la mejora de las competencias éticas de las personas en el sector público, la prevención de actos de corrupción y faltas a la probidad, a través de la asesoría en la elaboración de códigos de ética y la instalación de Sistemas de Integridad al interior de los servicios públicos.

5. Anexos

Índice

. Anexo 1: Identificación de la Institución	23
. Anexo 2: Recursos Humanos	28
. Anexo 3: Recursos Financieros	36
. Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	37
. Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	40
. Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	41
. Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	41
. Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	42
. Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	44
. Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	45
. Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	49
. Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	62
. Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	64

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Ley 19.882, del 23 de junio 2003, Título III, artículo vigésimo sexto. DFL Nº 26 del 16/09/2003 del Ministerio de Hacienda, que fija su planta y sus modificaciones consignadas en la Ley 20.955, del 20 de octubre 2016.

Misión Institucional

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

Objetivos Ministeriales

Nro.	Descripción
1	Fomentar el crecimiento económico promoviendo instituciones fuertes y políticas públicas de calidad.
2	Incentivar la inversión y hacer más eficiente la recaudación fiscal.
3	Modernizar el Estado, velando por entregar servicios de calidad a la ciudadanía.
4	Fomentar una economía libre, competitiva y abierta, con una sólida reputación internacional.

Objetivos Estratégicos

Nro.	Descripción
1	Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos.
2	Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto.
3	Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público.
4	Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública.
5	Participar en la coordinación entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración y análisis para el buen gobierno

Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

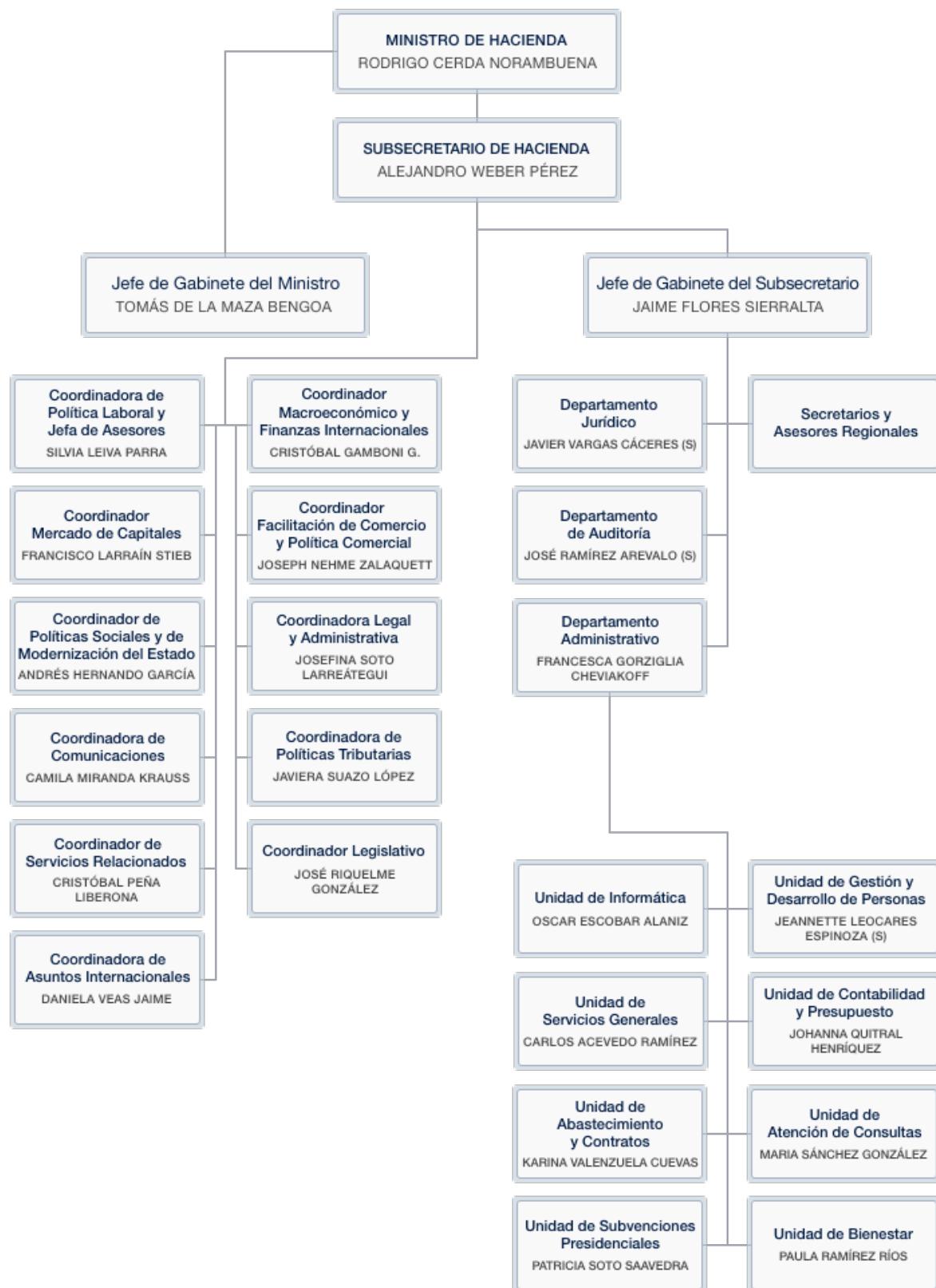
Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Asesoría y evaluación en políticas y prácticas de gestión y desarrollo de personas.	Se refiere a la asesoría y evaluación realizada por el Servicio Civil a las autoridades de gobierno, jefes de servicio y unidades de gestión de personas referente a las normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas y la implementación de Sistemas de Integridad. Considera la entrega del Premio por Excelencia Institucional, la realización del Concurso Funciona! y el Premio Yo sirvo a mi País.	2
2	Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.	Considera iniciativas que aporten al proceso de modernización del Estado, propuestas de normativa y regulación al empleo público y/o medidas de modernización y productividad. Asimismo incorpora la iniciativa Campus Servicio Civil, que consolida la demanda agregada de los servicios públicos por capacitación, disponiendo una oferta de cursos con contenidos formativos transversales para los funcionarios públicos en materias no propias de cada giro de negocio.	2, 4
3	Instancias de encuentro y reflexión sobre reforma del estado y la función pública	Considera las actividades de reflexión y encuentro en temáticas relativas al empleo público, los compromisos de cooperación internacional del Servicio Civil y la Red de Academias del Sector Público.	5, 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 todos los aspectos referentes al Sistema de Alta Dirección Pública y las actividades orientadas al acompañamiento de los directivos nombrados por la autoridad en cada una de las etapas de su ciclo de vida laboral: inducción, desarrollo de habilidades directivas, gestión del desempeño, compensaciones y egreso.	1
5	Acciones de atracción de talento al Estado	Considera acciones de atracción de talento femenino, a través de la implementación de la Red de Mujeres Líderes del Estado, de jóvenes que inician su vida laboral, a través de la Programa Prácticas Chile y el portal web ?Trabaja en el Estado? que contiene la oferta de concursos del Sistema de Alta Dirección Pública, de Educación y Empleos Públicos.	3, 1

Clients / Beneficiaries / Users

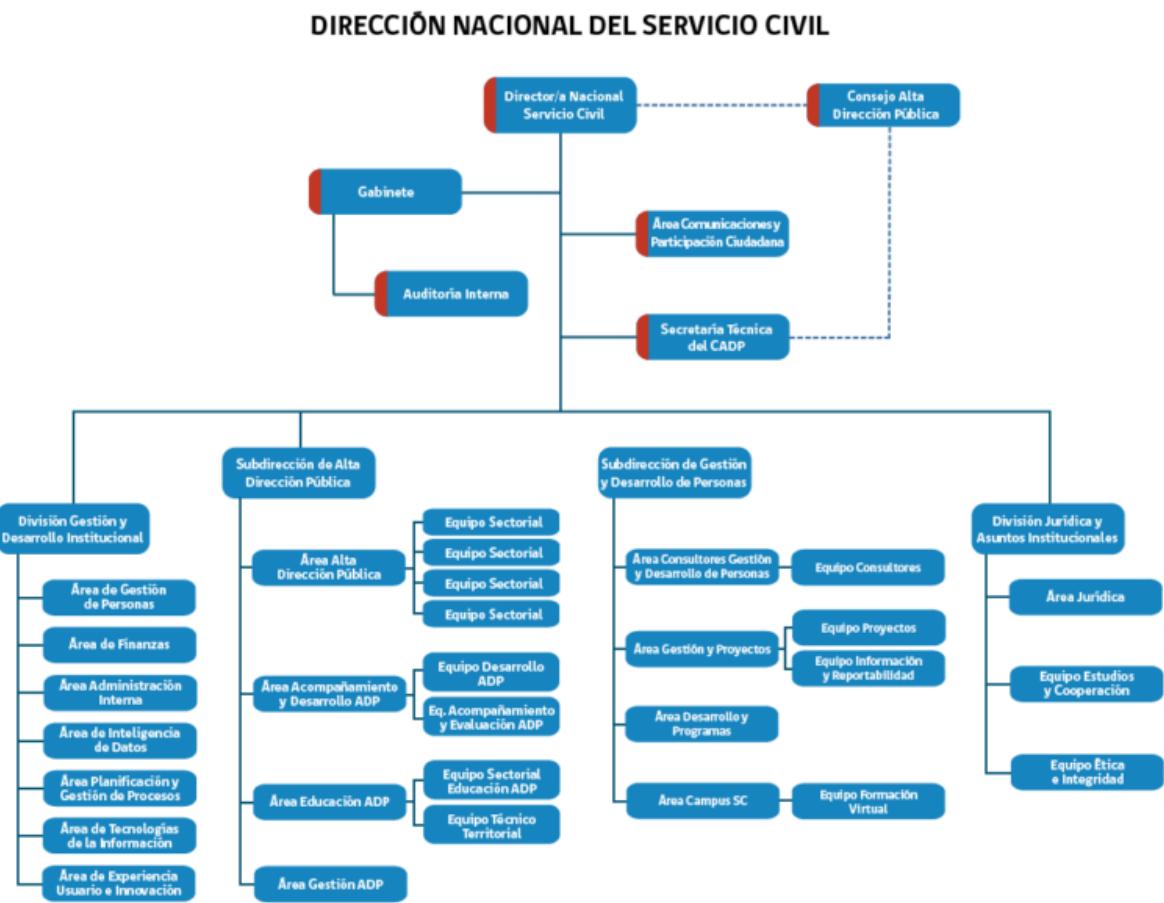
Nro.	Descripción	Cantidad
1	Presidente de la República	1
2	Ministros	24
3	Subsecretarios	37
4	Altos Directivos Públicos	700
5	Consejo de Alta Dirección Pública	1

Nro.	Descripción	Cantidad
6	Jefes Superiores de Servicios	271
7	Unidades de Gestión de Personas	271
8	Servicios Públicos	271
9	Funcionarios Públicos	290.000
10	Asociaciones de Funcionarios	200
11	Municipalidades	345
12	Poder Judicial	1

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Directora Nacional	Solange Garreau de Mainvilliers Gerlach
Jefe Gabinete Directora	Tulio Fantini Guerrero
Subdirectora de Alta Dirección Pública (S)	Angélica Fuenzalida Ramírez
Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas	Pedro Guerra Loins
Jefe de División de Gestión y Desarrollo Institucional	Juan Ignacio Bravo Álvarez
Jefe División Jurídica y de Asuntos Institucionales	Francisco Silva Durán
Jefe Área de Comunicaciones y Participación Ciudadana	Nelly Yañez Neira
Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública	Mariana George-Nascimento Avendaño

Anexo 2: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2021, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	
Contrata	87	90.62%	46	83.64%	133
Planta	9	9.38%	9	16.36%	18
Total	96	100.00%	55	100.00%	151

Dotación efectiva año 2021, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	
Técnicos	8	8.33%	0	0%	8
Directivos	2	2.08%	4	7.27%	6
Profesionales	82	85.42%	44	80.00%	126
Administrativos	4	4.17%	7	12.73%	11
Total	96	100.00%	55	100.00%	151

Dotación Efectiva año 2021 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación Nº
	Nº	%	Nº	%	
ENTRE 25 y 34 AÑOS	12	12.50%	8	14.55%	20
ENTRE 35 y 44 AÑOS	40	41.67%	22	40.00%	62
ENTRE 45 y 54 AÑOS	30	31.25%	18	32.73%	48
ENTRE 55 y 59 AÑOS	10	10.42%	3	5.45%	13
ENTRE 60 y 64 AÑOS	3	3.12%	3	5.45%	6
65 Y MÁS AÑOS	1	1.04%	1	1.82%	2
Total	96	100.00%	55	100.00%	151

Personal fuera de dotación año 2021 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación Nº
	Nº	%	Nº	%	
Honorarios	14	100.00%	23	95.83%	37
Reemplazo	0	0%	1	4.17%	1
Total	14	100.00%	24	100.00%	38

**Personal a honorarios año 2021 según función desempeñada
(mujeres y hombres)**

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	
Profesionales	14	100.00%	24	100.00%	38
Total	14	100.00%	24	100.00%	38

**Personal a honorarios año 2021 según permanencia en el Servicio
(mujeres y hombres)**

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	
Más de 2 y hasta 3 años	2	14.29%	2	8.70%	4
Más de 3 años	12	85.71%	21	91.30%	33
Total	14	100.00%	23	100.00%	37

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	10	2	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	10	2	3
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100,00%	100,00%	100,00%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	2	10	10
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	10	2	3
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	20,00%	500,00%	100,00%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	10	7	7
(b) Total dotación efectiva año t	153	149	149
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	6,54%	4,70%	3,31%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2019	2020	2021
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	1
Otros retiros voluntarios año t	5	7	4
Funcionarios retirados por otras causales año t	5	0	0

Causales	2019	2020	2021
Total de ceses o retiros	10%	7%	5%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	2	10	5
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	10	7	5
Porcentaje de recuperación (a/b)	20,00%	142,86%	100,00%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	19	18	18
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	15	0	9
(b) Total Contratos efectivos año t	134	131	133
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	11,19%	0,00%	6,77%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios capacitados año t	118	144	151
(b) Total Dotación Efectiva año t	153	149	151
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	77,12%	96,64%	100,00%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2019	2020	2021
(a) $\sum(N^{\circ} \text{ horas contratadas en act. de capacitación año } t * N^{\circ} \text{ participantes capacitados en act. de capacitación año } t)$	876	316	760
(b) Total de participantes capacitados año t	118	144	151
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	7,42	2,19	5,03

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	2	2	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	20	25	26
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	10,00%	8,00%	7,69%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de becas otorgadas año t	13	1	5
(b) Total Dotación Efectiva año t	153	149	151
Porcentaje de becados (a/b)	8,50%	0,67%	3,31%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	165	146	179
(b) Total Dotación Efectiva año t	153	149	151
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,08	0,98	1,19

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	7	0	12
(b) Total Dotación Efectiva año t	153	149	151
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,05	0,00	0,08

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	6	30	78
(b) Total Dotación Efectiva año t	153	149	151
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,04	0,20	0,52

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	12.229	244	117.75
(b) Total Dotación Efectiva año t	153	149	151
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	79,93	1,64	

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2019	2020	2021
Lista 1	137	136	137
Lista 2	0	1	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	137	137	137
(b) Total Dotación Efectiva año t	153	149	151
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	89.54%	91.95%	90.73%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2019	2020	2021
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2019	2020	2021
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	si	si	si

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	4	1	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	10	2	3
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	40,00%	50,00%	0,00%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	4	1	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	1	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	100,00%	100,00%	None%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	4	1	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	1	0
Porcentaje (a/b)	100,00%	100,00%	None%

Anexo 3: Recursos Financieros

La información financiera de las instituciones públicas, tanto en moneda nacional como en dólares, en los casos en que corresponda, se encuentra publicada en el sitio web de la Dirección de Presupuestos, www.dipres.gob.cl.

Específicamente, se debe ingresar al link “Presupuestos”; en “Presupuestos por año” se debe seleccionar el año “2021”; seleccionar “Ejecución Total”; seleccionar “Capítulo”; seleccionar el ministerio correspondiente; y dentro de cada servicio seleccionar el documento “Informe Ejecución Capítulo Cuarto Trimestre”, en “Pesos” o “Dólares” cuando corresponda

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021

Cuadro 6: RESULTADO GLOBAL AÑO 2021: 98,5%

Selección y desarrollo de Altos Directivos Pùblicos.

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

Fórmula de cálculo: N° de altos directivos pùblicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento en el año t / N° Total de altos directivos pùblicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,0%
N° de altos directivos pùblicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento en el año t	211,00	430,00	236,00	201,00	250,00	
N° Total de altos directivos pùblicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t	211,00	431,00	236,00	201,00	250,00	

Acciones de atracción de talento al Estado

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

Fórmula de cálculo: N° de convocatorias con reclutamiento y selección en línea publicadas en el portal www.trabajaenelestado.cl para personal de planta (ley 18.834), Contrata y Código del Trabajo en el año t / N° de convocatorias publicadas por los servicios pùblicos en distintos medios de difusión en el año t

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	99,00	100,00	100,00	100,00	90,00	100,0%

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
N° de convocatorias con reclutamiento y selección en línea publicadas en el portal www.trabajaenelestado.cl para personal de planta (ley 18.834), Contrata y Código del Trabajo en el año t	2827,00	6302,00	4124,00	8121,00	7200,00	
Nº de convocatorias publicadas por los servicios públicos en distintos medios de difusión en el año t	2843,00	6305,00	4128,00	8122,00	8000,00	

Selección y desarrollo de Altos Directivos Pùblicos.

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

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

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (días)	65,00	68,00	69,00	65,00	68,00	100,0%
Sumatoria días corridos desde la convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t para concursos de I y II nivel jerárquico adscritos y Jefes DAEM	24100,00	30568,00	17240,00	13874,00	16780,00	
Total de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I y II nivel jerárquico adscritos y Jefes DAEM	369,00	449,00	251,00	212,00	246,00	

Selección y desarrollo de Altos Directivos Pùblicos.

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

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

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (\$)	8856551,00	8887352,00	7674812,00	7025239,00	9000000,00	100,0%
Costo directo en el año t de concursos adscritos y no adscritos de II Nivel	294037500,00	4114843807,00	1895678682,00	1594729169,00	1863000000,00	
Nº total de concursos adscritos y no adscritos de II Nivel con envío de nómina y/o declaración de desierto en el año t	332,00	463,00	247,00	227,00	207,00	

Acciones de atracción de talento al Estado

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

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

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	48,00	60,00	90,00	43,00	47,00	91,5%
Nº de alumnos/as seleccionados/as en prácticas profesionales y técnicas en el año t	866,00	2428,00	1994,00	3474,00	1880,00	
Nº total de ofertas de prácticas profesionales y técnicas publicadas en el año t	1786,00	4059,00	2225,00	8131,00	4000,00	

Selección y desarrollo de Altos Directivos Pùblicos.

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

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

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	18,00	16,00	18,00	20,00	24,00	100,0%
Nº de concursos desiertos de cargos adscritos en el año t	59,00	79,00	52,00	52,00	53,00	
Nº total de concursos finalizados de cargos adscritos en el año t	324,00	496,00	290,00	255,00	218,00	

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

Año	Iniciativa	Estado de Avance
	Fortalecer el programa Prácticas para Chile	Terminado
	Fortalecer los Convenios de Desempeño Colectivo	No iniciado
	Proyecto de Ley que modifica el estatuto administrativo que rige al empleo público	En Proceso
	Incrementar la movilidad vertical y horizontal de los funcionarios al interior de las instituciones del Estado	En Proceso
	Proyecto de ley que fortalece el Sistema de Alta Dirección Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil (Boletín 14582-05)	En Tramitación

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas

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

No aplica

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021

Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2021

Ministerio

Servicio

Ministerio de Hacienda

Dirección Nacional del Servicio Civil

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	Nº Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	3	50	50
2.- Eficiencia Institucional	3	20	20
3.- Calidad de Servicio	4	30	30
Total	10	100	100

Detalle Compromisos

Nº	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación comprometida	Ponderación obtenida
	Objetivo 1: Gestión Eficaz				50%	50%
1	Porcentaje de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento realizadas en el año t	100 %	100.00 % (201 /201)*100	100.00 %	20 %	20%
2	Porcentaje de convocatorias con reclutamiento y selección en línea publicadas en el portal www.trabajaenelestado.cl en el año t respecto del total convocatorias publicadas por los servicios públicos en distintos medios de difusión en el año t	90 %	100.00 % (8121 / 8122)*100	111.11 %	20 %	20%
3	Medidas de Equidad de Género	50,0 %	50.00 % (4.0 /8.0)*100	100.00 %	10 %	10%
	Objetivo 2: Eficiencia Institucional				20%	20%

Nº	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación comprometida	Ponderación obtenida
4	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	120,00 %	104.46 % (4614250.00 / 4417082.00)*100	114.88 %	5 %	5%
5	Licitación con dos o menos ofertas	50,0 %	33.30 % (2.0 /6.0)*100	150.15 %	5 %	5%
6	Índice de eficiencia energética.	Medir	38.89 kWh/m2 84215.14 / 2165.39	Cumple	10 %	10%
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					30%	30%
7	Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos al año t	95,00 %	98.75 % (712.00 / 721.00)*100	103.95 %	10 %	10%
8	Porcentaje de satisfacción neta con los servicios recibidos de la Institución	Medir	3.00 % 39 -36	Cumple	5 %	5%
9	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites vigente en el año t	100,00 %	100.00 % (7.00 /7.00)*100	100.00 %	10 %	10%
10	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	52,00 %	73.27 % (159.00 / 217.00)*100	140.90 %	5 %	5%

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
5	30,6	4,4	108,5	219.800

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021

Medidas

Medidas	Resultados
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	De acuerdo al programa de trabajo, la actualización del procedimiento de reclutamiento y selección para incorporar enfoque de género se realizó a partir del levantamiento diagnóstico elaborado el año 2020, éste consideró el levantamiento de Inequidades, Brechas y Barreras - IBB por componente de la política de gestión de personas del Servicio y el año 2021 se actualizó solo para el componente de reclutamiento y selección. Para el análisis de la incorporación del enfoque de género al procedimiento, se conformó un equipo compuesto por profesionales del Área Gestión de Personas y del Área Planificación y Gestión de Procesos del Servicio Civil, tomando como referencia los siguientes documentos: i) Guía metodológica del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2021, ii) Manual de selección de personas con enfoque de género, Universidad Alberto Hurtado (Unión Europea y Fundación Chile Mujeres), 2019 y iii) Material de las capacitaciones institucionales de género año 2020 y 2021. La difusión del procedimiento de reclutamiento y selección actualizado, se realizó a través de un correo institucional del Área Gestión de Personas, dirigido a todos/as los/as funcionarios/as, el que adjuntó el nuevo procedimiento que incorpora enfoque de género y la correspondiente Resolución que lo aprueba.
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	El programa de capacitación nivel básico tuvo 8 horas de duración y abordó contenidos relacionados con definiciones y características sexo-género y construcción simbólica, social y cultural del género, fue realizada por la empresa Humana Consultores, la que posee 15 años de experiencia, reconocida en el mercado con sello mujer y equipo con certificaciones actualizadas en la NCH 3262 en Igualdad de géneros. La asistencia a las 4 sesiones de la capacitación alcanzó una cobertura del 81%, lo que corresponde a la participación de 127 personas, correspondientes a funcionarios/as de planta, contrata y a honorarios, respecto de 157 personas que se desempeñan en la institución al 31 de diciembre del año 2021, teniendo una gran cobertura la que permite instalar la temática transversalmente en la institución.

Medidas	Resultados
<p>Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.</p>	<p>La implementación del programa en el año 2021 contó con un grupo de 100 mujeres funcionarias públicas, pertenecientes a 27 Servicios Públicos, teniendo un 64% de participantes de la región metropolitana y un 56% de otras regiones. El foco del programa de mentoría es la realización de 3 sesiones individuales, en las cuales, las guiadas diseñan, ejecutan y evalúan un plan de desarrollo individual, acompañadas de destacadas y reconocidas mentoras externa y del Servicio Civil, éstas se realizaron entre los meses de septiembre a diciembre, teniendo las 3 sesiones un 100% de asistencia. Las temáticas a trabajar en los encuentros formativos fueron elegidas por las propias participantes; en el caso de las participantes 2019 y 2020, se trabajaron los ámbitos de “Generación de redes”, “Liderazgo para tiempos de incertidumbre” y “Comunicación efectiva”, con una tasa de participación de 38%, 42%, 53% respectivamente, mientras el grupo de mentoras también eligió las mismas temáticas y presentó una tasa de participación de 77%, 58% y 46% respectivamente. Considerando la contingencia actual, la oferta programática para desarrollar las acciones de fortalecimiento de la Red consideró como principal recurso una estrategia digital, con énfasis en la utilización de redes sociales y mailing para la difusión de material, documentos y noticias relacionadas a las diferentes actividades. Finalmente el programa contempla la realización de una evaluación por parte de las participantes con el objetivo de medir su apreciación sobre el programa en su totalidad, considerando el proceso de mentoría en sí, junto con los diferentes hitos que lo componen, la percepción de resultados del proceso y de su desarrollo profesional y de carrera. La consulta fue respondida por ochenta y cinco (85) participantes de un total de cien (100), por lo que los resultados contenidos en el informe final corresponden al 85% del total de guiadas.</p>

Medidas	Resultados
<p>Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género cuando corresponda.</p>	<p>Las conclusiones del estudio sobre participación de las mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública, refieren a que las mujeres aún enfrentan brechas en cargos de alta dirección pública, que pueden ser analizadas desde diferentes dimensiones que van desde lo social o cultural, hasta dinámicas propias de las organizaciones o elementos específicos en los procesos que se llevan a cabo, asociadas generalmente a barreras implícitas. Se concluye que, si bien los procesos introducidos por el Servicio Civil ayudan a que este tipo de barreras disminuyan, se requiere de intervenciones más focalizadas o específicas para favorecer una mayor participación de las mujeres en los procesos de selección. Los efectos sociales se vinculan con segregación horizontal, que repercute en la subrepresentación de las mujeres en ciertas familias de cargos y servicios, con casos sin ningún nombramiento en el período. Desde la segregación vertical, también se visualizó que operan fenómenos sociales como las labores de crianza asociadas a la mujer, la conciliación vida y trabajo y la inhibición al momento de postular. También se levantan fenómenos emergentes como el sexismo benevolente y a nivel organizacional, a partir del análisis cualitativo se ven elementos asociados a culturas machistas de jefaturas y/o pares, contextos muy competitivos y prácticas de exclusión asociadas con horarios extra laborales. Se reconoce en la Red de Mujeres Líderes un espacio para seguir fortaleciendo el trabajo en pos de la equidad de género, pudiendo diversificar el tipo de intervención, incluyendo también a directivos públicos y diferenciando el trabajo a realizar según las experiencias previas y expectativas de desarrollo.</p>

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Difusión del Sistema ADP y la función pública en el Estado, a través de dispositivos comunicacionales para incentivar y fortalecer la participación de mujeres en el empleo público.	<p>La difusión realizada el año 2021 estuvo concentrada en las publicaciones de prensa que visibilizan a mujeres en cargos directivos, estadísticas de la brecha de género en el ejercicio de posiciones de liderazgo, de acoso y maltrato y de participación laboral de la mujer. Las publicaciones en redes sociales focalizaron en la difusión de las actividades asociadas a la Red de Mujeres Líderes en el Estado y la campaña #Poderosas utilizó las diferentes redes sociales que tiene el Servicio (Instagram, Facebook, Twitter y LinkedIn) para difundir las experiencias de directivas públicas en el ejercicio de sus cargos. El objetivo de esta campaña es atraer más mujeres al Estado, ya que históricamente solo alrededor del 30% de los/as nombrados/as en cargos del Sistema de Alta Dirección Pública han sido mujeres. Adicionalmente a estas líneas de difusión, en septiembre 2021 para visibilizar el accionar de las mujeres en el sector público, el Servicio Civil lanzó la revista digital de la Red de Mujeres Líderes, que durante el año publicó dos ediciones. En la primera edición, la secretaria relatora del Tribunal Calificador de Elecciones (Tricel), Carmen Gloria Valladares, compartió su experiencia en el servicio público y el rol que desempeñó durante la compleja instalación de la Convención Constitucional. Además la exministra del Trabajo, María José Zaldivar y la directora de la SOFOFA, Janet Awad, entregaron sus fórmulas de liderazgo. En la segunda edición, la subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, Carolina Torrealba, dio a conocer los ejes de la Política Nacional de Igualdad de Género de esa repartición, se relevó la publicación de la Ley 21.356, que introduce cuotas de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado, de manera que ningún sexo supere el 60%, entrevistando a Jennifer Soto, directora de la empresa portuaria Talcahuano San Vicente. También se incluyó una entrevista a la abogada Gabriela Alegría, de INAPI, sobre la importancia de las redes profesionales entre las mujeres, y la Escuela de Liderazgo creada por el SERNAC. Ambas ediciones se encuentran disponibles en nuestra web institucional.</p>

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021

Boletín: 9399-13

Descripción Crea una Administradora de Fondos de Pensiones del Estado.

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

Fecha de ingreso:	2014-06-16
Estado de tramitación:	06/07/2016 / Cuenta del Mensaje 415-364 que retira la urgencia Simple / Primer trámite constitucional / C.Diputados
Beneficiarios directos:	La ciudadanía, en su conjunto.

Boletín: 9404-12

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

Objetivo Propone la creación del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas como un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, dependiente del Ministerio del Medio Ambiente y afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la ley N° 19.882. Su objetivo es la conservación del ecosistema en todo el territorio nacional, principalmente en zonas de alto valor ambiental y en aquellas que -por condiciones de amenaza o degradación-, precisan de medidas especiales para su preservación. Dentro de sus funciones estará la administración del Sistema Nacional de Áreas Protegidas; la creación y elaboración de planes de manejo de áreas zonas; la implementación de políticas y estudios de conservación de la biodiversidad, en particular de aquellos ecosistemas frágiles y degradados, y la preservación de ambientes y especies terrestres y marinas. Agrega que, además, tendrá facultades de fiscalización de las leyes de pesca y acuicultura, caza, pesca recreativa, bosque nativo y fomento forestal en las áreas protegidas, sitios prioritarios y ecosistemas amenazados.

Fecha de ingreso:	2014-06-18
Estado de tramitación:	01 Dic. 2020 Segundo trámite constitucional / C. Diputados / Cuenta del Mensaje 419-368 que retira y hace presente la urgencia Simple.
Beneficiarios directos:	La ciudadanía, en su conjunto, que se verá beneficiada con la protección de la diversidad biológica, y la conservación el patrimonio ambiental del país.

Boletín: 9476-13

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

Objetivo Propone aplicar a los funcionarios públicos y municipales el procedimiento de tutela laboral. Cabe señalar que la ley N°20.085 estableció un nuevo procedimiento denominado "tutela laboral", el que reconoce o ampara los siguientes derechos fundamentales de los trabajadores: el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; el respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador y su familia; el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; el derecho a la libertad de

conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos; la libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio; la libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone; el derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 20 del Código del Trabajo; la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos; la garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por parte del empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Fecha de ingreso:	2014-08-05
Estado de tramitación:	Tramitación terminada (Ley N° 21.280 - D.Oficial 09/11/2020).
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 arbitrajadores ni otorgarles sus facultades a los que sean de derecho.

Fecha de ingreso:	2013-01-15
Estado de tramitación:	05/03/2014 / Cuenta Oficio N°425-361. Oficio de S.E. el Presidente de la República por el cual formula indicaciones al proyecto. Primer trámite constitucional / C.Diputados.

Beneficiarios directos:

El conjunto de la población del país.

Boletín: 8245-07

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

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

Fecha de ingreso:	2012-04-19
Estado de tramitación:	19/04/ 2012 / Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Constitución, Legislación y Justicia / Primer Trámite Constitucional (C. Diputados) .
Beneficiarios directos:	La ciudadanía en su conjunto, que tendrá mayores garantías respecto del uso correcto de los recursos públicos.

Boletín: 8487 - 07

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

Objetivo El proyecto tiene por finalidad crear el Servicio Nacional de Protección de la Infancia y la Adolescencia, señalando que es un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social. El proyecto agrega que el Servicio de Protección de la Infancia y la Adolescencia, estará afecto al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la Ley N° 19.882. Para todos los efectos, el Servicio de Protección tendrá su domicilio en la ciudad de Santiago. El proyecto también crea el

Servicio Nacional de Responsabilidad Penal Adolescentes 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 Adolescentes tendrá su domicilio en la ciudad de Santiago.

Fecha de ingreso:	2012-08-02
Estado de tramitación:	07/01/2014 /Cuenta del Mensaje 404-361 que hace presente la urgencia Suma /Primer trámite constitucional / C.Diputados.
Beneficiarios directos:	Menores de edad que se encuentran en situación de riesgo social o abandono.

Boletín: 7486-01

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

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

Fecha de ingreso:	2011-03-01
Estado de tramitación:	15/05/2012 / Oficio rechazo al Ejecutivo / Primer trámite constitucional / Senado

Beneficiarios directos:

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

Boletín: 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 Nº 3.551 de 1981, estará afecta al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en el Título VI de la ley Nº 19.882, y estará sometida al decreto ley Nº 1.263, de 1975, sobre Administración Financiera del Estado. Se establecen las funciones, atribuciones y facultades de dicha Superintendencia y los procedimientos de reclamación respectivos.

Fecha de ingreso:

2011-11-10

Estado de tramitación:

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

Beneficiarios directos:

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

Boletín: 7295-07

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

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

políticas. Ello, señala el proyecto, genera el inicio de una relación con el nominado, que desde el momento de asumir pueda exponer a la Comisión permanente no legislativa (de control) -que corresponde al área en que se desempeñará- sus planteamientos respecto de los lineamientos generales en que dicha posible futura autoridad estima que se debe abordar. Esta relación de fiscalización comienza a abordarse desde antes de asumir el cargo, comenzando a partir de ese momento una "relación de accountability" entre la Cámara y la autoridad. El proyecto propone la siguiente norma: "La autoridad nominada por el sistema de Alta Dirección Pública, una vez en ejercicio, podrá exponer en las Comisiones de la Cámara de Diputados los lineamientos y objetivos generales que dicha autoridad estima abordar en su cargo".

Fecha de ingreso:	2010-11-10
Estado de tramitación:	10/11/2010 / Cuenta de proyecto . Pasa a Comisión de Constitución, Legislación y Justicia / Primer trámite constitucional / C.Diputados.
Beneficiarios directos:	La ciudadanía, en su conjunto, al ver fortalecidas las facultades de fiscalización de la Cámara de Diputados.

Boletín: 5077-15

Descripción Crea la autoridad metropolitana de transportes.

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

Fecha de ingreso:	2007-06-13
Estado de tramitación:	06/01/2009 / Cuenta del Mensaje 1249-356 que retira la urgencia / Primer trámite constitucional / Cámara Diputados.

Beneficiarios directos:

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

Boletín: 10698-07

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

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

Fecha de ingreso:

2016-05-17

Estado de tramitación:

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

Beneficiarios directos:

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

Boletín: 10710-05

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

Objetivo Establece un procedimiento para la nominación del Jefe del Servicio de Impuestos Internos, a través de un proceso que por la relevancia del cargo requiere que intervengan las máximas autoridades de la República como lo son el Presidente y el Senado, instancias que se encuentran investidas del suficiente peso político para la designación de la persona más idónea en el cargo. Lo anterior, considerando la importancia que reviste actualmente el Servicio de Impuestos Internos en

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

Fecha de ingreso:	2016-05-18
Estado de tramitación:	31-05-2016 / Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de Legislación, justicia y reglamento / Primer trámite constitucional / Cámara Diputados.
Beneficiarios directos:	La ciudadanía en su conjunto, especialmente, usuarios del Servicio de Impuestos Internos.

Boletín: 10710-05

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

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

Fecha de ingreso:	2016-05-18
Estado de tramitación:	15/11/2016 Cuenta del proyecto pasa a la Comisión de legislación, justicia y reglamento. Segundo trámite constitucional / Senado.

Beneficiarios directos:

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

Boletín: 10727-06

Descripción Establece la Auditoría Interna de Gobierno.

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

Fecha de ingreso:

2016-05-30

Estado de tramitación:

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

Beneficiarios directos:

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

Boletín: 10774-07

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

Objetivo A través de una moción de senadores se pretende modificar la ley 20.600, que crea los Tribunales Ambientales. Ante el complejo proceso de nombramiento de sus Ministros, en el que interviene el Consejo de Alta Dirección Pública, la Excmo. Corte Suprema, el Presidente de la República y el H. Senado (artículo 2º 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 1º de octubre de 2015, sin que se haya procedido a proveer los cargos vacantes. Contiene artículo único con tres numerales.

Fecha de ingreso:	2016-06-21
Estado de tramitación:	10/08/2016 / Cuenta oficio N° 111-2016 de la Corte Suprema / Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Los usuarios de los tribunales ambientales cuyas causas podrán ser vistas con mayor celeridad y entendimiento por un tribunal con ministros titulares, mejorando la gestión de los mismos.

Boletín: 10803-07

Descripción Modifica ley N° 20600 que crea los tribunales ambientales, en materia de nombramiento y duración en los cargos de los ministros de estos 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:	2016-07-19
Estado de tramitación:	10/08/2016 / Cuenta oficio N° 111-2016 de la Corte Suprema / Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Los usuarios de los tribunales ambientales cuyas causas podrán ser vistas con mayor celeridad y entendimiento por un tribunal con ministros titulares, mejorando la gestión de los mismos.

Boletín: 10848-05

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

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

Fecha de ingreso:	2016-08-08
Estado de tramitación:	10/08/2016 / Cuenta oficio N° 111-2016 de la Corte Suprema / Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Beneficiarios, usuarios y funcionarios del SENAME.

Boletín: 10526-06

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

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

Fecha de ingreso:	2016-01-14
Estado de tramitación:	13/01/20 / Segundo trámite constitucional / Senado / Cuenta del Mensaje 1330-367 que retira y hace presente la urgencia Suma.
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:	2016-05-17
Estado de tramitación:	18/06/2019 / Segundo trámite constitucional / Senado / Boletín de indicaciones
Beneficiarios directos:	Pueblos Indígenas

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021

Nº Ley: 21.280

Fecha de promulgación: 2020-10-30

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-11-09

Materia: SOBRE EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL.

Nº Ley: 21.364

Fecha de promulgación: 2021-07-27

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-08-07

Materia: ESTABLECE EL SISTEMA NACIONAL DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE DESASTRES, SUSTITUYE LA OFICINA NACIONAL DE EMERGENCIA POR EL SERVICIO NACIONAL DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE DESASTRES, Y ADECÚA NORMAS QUE INDICA.

Nº Ley: 21.302

Fecha de promulgación: 2020-12-22

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-01-05

Materia: CREA EL SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA Y MODIFICA NORMAS LEGALES QUE INDICA

Nº Ley: 21.335

Fecha de promulgación: 2021-05-05

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-05-10

Materia: MODIFICA LA LEY N° 18.583, ORGÁNICA CONSTITUCIONAL QUE FIJA LA PLANTA DEL SERVICIO ELECTORAL, PARA ADECUARLA A LA CREACIÓN DE LA REGIÓN DE ÑUBLE, Y OTRA MATERIA QUE INDICA

N° Ley: 21325

Fecha de promulgación: 2021-04-11

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-04-20

Materia: LEY DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA

N° Ley: 21.180

Fecha de promulgación: 2019-10-25

Fecha de entrada en Vigencia: 2019-11-11

Materia: TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL ESTADO

N° Ley: 21.233

Fecha de promulgación: 2020-05-20

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-05-28

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

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021
