



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de Hacienda

**Dirección Nacional del Servicio
Civil**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	10
.3. Resultados de la Gestión año 2023	14
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	36
.5. Anexos	38
.Anexo 1: Recursos Humanos	39
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	48
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	49
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	50
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	52
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	54

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de Hacienda

El Ministerio de Hacienda tiene como misión 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 promuevan un crecimiento sustentable e inclusivo.

Para el cumplimiento de su mandato, el Ministerio se desconcentra territorialmente en 4 Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) en las regiones de Arica y Parinacota, BíoBío, de La Araucanía y en Magallanes, y la Antártica Chilena. Asimismo, cuenta con 12 servicios dependientes y relacionados: Subsecretaría de Hacienda; Dirección de Presupuestos; Servicio de Impuestos Internos; Servicio Nacional de Aduanas; Dirección de Compras y Contratación Pública; Dirección Nacional del Servicio Civil; Unidad de Análisis Financiero; Superintendencia de Casinos de Juego; Defensoría del Contribuyente; Servicio de Tesorerías; Comisión para el Mercado Financiero y Consejo de Defensa del Estado.

El año 2023 estuvo marcado por una actividad económica mundial resiliente, en que el crecimiento a nivel global se ubicó por sobre las expectativas del mercado, y la inflación global continuó su proceso de desaceleración. Durante el primer trimestre de 2023, la política monetaria de las economías avanzadas se volvió más contractiva, continuando con el aumento de las tasas de interés y mostrando preocupación sobre el proceso inflacionario. La expectativa de una política monetaria contractiva, por un periodo más largo al esperado, provocó un deterioro importante en las condiciones financieras, lo que gatilló una turbulencia en el sector bancario a comienzos del segundo trimestre, la cual fue rápidamente contenida. Finalmente, durante la segunda mitad del año, el crecimiento de Estados Unidos continuó sorprendiendo al alza, de la mano de un mercado laboral resiliente, generando expectativas de una nueva alza de la tasa de política monetaria por parte de la Reserva Federal, generando que las tasas de los bonos del Tesoro estadounidense aumentaran hacia fines de octubre, hasta llegar a máximos históricos no vistos desde la crisis subprime en 2007. No obstante lo anterior, luego que la Reserva Federal mantuviera la tasa de interés en su reunión de noviembre y que la inflación de octubre sorprendiera a la baja, las tasas largas revirtieron su trayectoria.

Los precios de las principales materias primas experimentaron movimientos mixtos durante 2023. El precio del petróleo, luego de una fuerte alza durante el tercer trimestre, descendió a valores cercanos a los registrados a comienzos de año,

finalizando cerca de los 80 dólares por barril. El precio del cobre, tras subir en enero, se ajustó a la baja finalizando el año en torno a 3,8 dólares por libra, ante la incertidumbre respecto a la demanda de China debido a los cambios estructurales en su población que han afectado al sector inmobiliario. Los precios de los alimentos, por su parte, continuaron disminuyendo a lo largo del año, en línea con la menor presión sobre la cadena de suministro global.

De acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI), la economía global creció un 3,2 por ciento en 2023, mostrando una leve desaceleración respecto del 2022. Para 2024 se espera que el crecimiento se mantenga en niveles similares, al continuar los efectos de la política monetaria contractiva y el menor impulso de China. Asimismo, la inflación global continuará su senda de desaceleración para ubicarse en torno a 5,9 por ciento promedio en 2024, descendiendo en torno a un punto porcentual respecto de la cifra de 2023. En tanto, se espera que en 2024 la política monetaria en las economías emergentes mantenga la trayectoria de recorte de tasas iniciados en 2023, mientras que las economías avanzadas, que iniciaron su ciclo de alza de tasas después, transiten hacia la neutralidad durante el segundo semestre, con bajas más acotadas.

En tanto en el país, tras los desequilibrios de la economía luego del estallido social, la pandemia y las respuestas de política sobredimensionadas, era necesario consolidar las finanzas públicas, desacelerar el consumo privado, crecer por debajo del potencial durante varios trimestres para tener una brecha de actividad negativa, disminuir el déficit de cuenta corriente recuperando el ahorro nacional, y reducir la incertidumbre para estabilizar las condiciones financieras.

A partir de 2021, el Banco Central empezó a elevar la tasa de política monetaria, que en quince meses alcanzó 11,25 por ciento. A su vez, el Gobierno del Presidente Boric implementó una reducción del gasto público de un 23 por ciento real en 2022, siendo una de las consolidaciones fiscales más profundas a nivel mundial, lo que permitió que nuestro país obtuviera el primer superávit efectivo desde 2012, el primer superávit cíclicamente ajustado luego de seis años consecutivos de déficits estructurales, y moderara la tasa de crecimiento de la deuda bruta.

Estas respuestas de política llevaron a que durante 2023 la economía chilena resolviera los desequilibrios, sin desencadenar una gran recesión como se temía: La demanda interna se estabilizó, el consumo privado completó su necesaria contracción y retomó el crecimiento durante el último trimestre. La inversión continuó su tendencia a la baja, de la mano de un mal desempeño del componente construcción y otras obras.

El Producto Interno Bruto (PIB) terminó de cerrar su brecha en 2023, ubicándose finalmente sobre los niveles del mismo periodo del año previo. De igual forma, sectores como el comercio y resto de bienes, experimentaron un crecimiento durante el segundo semestre. Por su parte, los servicios y la industria se mantuvieron estables durante el año, en contraste con la minería, que continuó mostrando una fuerte volatilidad sin lograr recuperarse. El mercado laboral perdió dinamismo, con una débil demanda laboral y una tasa de participación estancada

para las personas mayores de 54 años y los más jóvenes. Sin embargo, durante los últimos meses se ha observado una importante alza de la fuerza de trabajo y de las tasas de participación, especialmente entre las mujeres.

En cuanto al sector externo, el déficit de cuenta corriente se redujo 5,9 puntos porcentuales desde su máximo, situándose en el cuarto trimestre de 2023 en un 3,6 por ciento del PIB, cercano a su promedio histórico. Esta reducción estuvo determinada por la menor inversión y una recuperación del ahorro nacional de 2,9 puntos del PIB, alcanzando un 19,4 por ciento del PIB en el cuarto trimestre, gracias al ahorro de los hogares.

La inflación se redujo más de diez puntos porcentuales a fines de 2023 desde el máximo alcanzado en agosto de 2022, para comenzar a converger a su meta de 3 por ciento, a comienzos de 2024.

Estimamos que en 2024 la economía chilena reanudará su expansión acompañada de una mayor flexibilidad a las condiciones financieras, lo que será un estímulo para la actividad, la inversión y el mercado laboral. La caída de la inflación permitirá una recuperación de las remuneraciones reales, que, combinada con la evolución del empleo, apuntarán al crecimiento de la masa salarial. Por su parte, la política fiscal contribuirá a la reactivación económica, especialmente a través del apoyo al sector de la construcción y las medidas adoptadas para agilizar la ejecución de la inversión pública. La inversión privada se incrementará, entre otras razones, gracias a la recuperación del sector minero, impactado positivamente por la mayor certeza jurídica luego de la aprobación del Royalty Minero durante el año. El Royalty Minero es una iniciativa que modifica los impuestos que pagan las grandes empresas mineras, dejando exenta a la pequeña minería. Esta Ley es producto de un acuerdo, tras varios meses de conversación, que contempló diferentes niveles de tributación de tasas progresivas para la mediana y gran minería, determinando un límite de carga máxima potencial equivalente a 46,5 por ciento, techo que se reduce a 45,5 por ciento para aquellos explotadores con producción promedio en los últimos 6 años menor a 80.000 toneladas. De la recaudación del Royalty Minero, 450 millones de dólares se destinarán a regiones y comunas, lo que permitirá avanzar hacia la descentralización fiscal del país y en mayor justicia territorial.

Durante el año 2023, y luego del rechazo en marzo de la idea de legislar una reforma tributaria, el Presidente Boric se comprometió a impulsar un pacto fiscal. A partir de esta promesa, se estableció un amplio diálogo con el sector empresarial, con el mundo de los trabajadores, las organizaciones sociales y representantes de todos los partidos políticos con representación parlamentaria. Este diálogo dio origen al Pacto Fiscal por el Crecimiento Económico, el Progreso Social y la Responsabilidad Fiscal, el que contiene 36 medidas de impulso al crecimiento económico, 12 medidas para reformar el Estado y 30 para mejorar el cumplimiento de las obligaciones tributarias. Además, define necesidades y prioridades de gasto, contiene los principios para un sistema tributario moderno en Chile y propone mecanismos institucionales para el seguimiento, monitoreo y evaluación del Pacto Fiscal. Del total de medidas presentadas, casi tres cuartos ya han sido aprobadas, implementadas o están en tramitación legislativa, incluyendo

los proyectos de ley de Cumplimiento Tributario y los que apuntan a una mejora en los sistemas de permisos y evaluación ambiental.

Durante el año se corrigieron las dificultades asociadas al universo de focalización definido en la ley original de la Pensión Garantizada Universal (PGU), modificándose el grupo de beneficiados. Se estableció la cobertura respecto del 90 por ciento de menores ingresos de la población total del país, en lugar del 90 por ciento de menores ingresos de la población de 65 y más años. Esto ha permitido aumentar el número de personas que accede a la PGU, desde un estimado de 73 mil beneficiarios el primer año de implementación de la ley, a alrededor de 76 mil personas en régimen.

Durante el año se reajustó el ingreso mínimo mensual, elevándolo paulatinamente hasta llegar a 500 mil pesos en julio de 2024 para las personas trabajadoras de entre 18 y 65 años, a través de tres incrementos graduales fijados en la misma normativa. Dos de estos incrementos se dieron en el transcurso de 2023: el primero a contar del 1 de mayo, estableciendo en 440 mil pesos el salario mínimo, y el segundo a partir del 1 de septiembre, fijando el ingreso mínimo mensual en 460 mil pesos.

Con el fin de apoyar a las Mipymes a costear el aumento en la remuneración de sus trabajadores y trabajadoras producto del reajuste del ingreso mínimo mensual, se estableció, con una vigencia hasta abril de 2025, un subsidio temporal de carácter mensual que varía de acuerdo con los cambios que experimenta el salario mínimo, y que, asociado al tamaño de la empresa, irá en beneficio de aproximadamente 180 mil Mipymes y cooperativas.

El 2023 se creó el Bolsillo Familiar Electrónico (BFE) que permite la entrega de un aporte de cargo fiscal mensual para apoyar a los hogares a compensar el alza de los precios de los alimentos. El BFE fue entregado a un universo de un millón 600 mil beneficiarios y beneficiarias, y a 3.100.000 causantes; y dada la positiva evaluación de su funcionamiento, su vigencia fue extendida por ley hasta el 30 de abril de 2024.

También, debido a su carácter innovador, el Bolsillo Familiar Electrónico fue reconocido con el Premio Nacional de Innovación Avonni 2023 en la categoría de Innovación Pública BID, posicionándose como la herramienta proveniente de la gestión pública más innovadora del año.

En junio de 2023, se entregó un aporte extraordinario para incrementar el bono de invierno que se distribuye de forma regular en mayo de cada año. Este aporte, de cargo fiscal, que benefició aproximadamente a un millón 600 mil personas a nivel nacional, tuvo un valor de 60 mil pesos y su pago fue realizado por el Instituto de Previsión Social en una sola cuota y sin necesidad de postulación para quienes cumplieran con los requisitos para recibirlo.

Para reactivar la actividad económica asociada al sector inmobiliario y de la construcción, en febrero de 2023 se publicó la Ley N°21.543, que crea un Fondo de Garantías Especiales (FOGAES), destinado a garantizar créditos u otros medios de financiamiento de actividades económicas determinadas. Los primeros dos programas que se atenderán con cargo al Fondo son el “Programa de Garantías Apoyo a la Construcción” y “Programa de Garantías Apoyo a la Vivienda”.

En línea con los Compromisos Ministeriales de Género, en conjunto a ONU Mujeres se desarrollaron diferentes procesos de diagnóstico institucional de género para cuatro servicios de Hacienda: Defensoría del Contribuyente; Unidad de Análisis Financiero; Subsecretaría de Hacienda y Dirección de Presupuestos. Esta es una acción relevante que permite avanzar en la certificación de la Norma Chile 3262: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

De igual forma, desde la Dirección de Presupuestos (DIPRES) se ha trabajado en una serie de documentos y estudios respecto a presupuestos con perspectiva de género. En particular, en diciembre se publicó un estudio sobre la ejecución del gasto público en políticas de género, con el objetivo de estimar cuantitativamente el gasto público con perspectiva de género, en programas o políticas que tengan esa mirada.

Respecto del cumplimiento de la meta de gasto público, en 2023 se alcanzó una ejecución del 100 por ciento el gasto consultado en la Ley de Presupuestos tramitada en el Congreso Nacional, verificándose así la meta de gasto fijada para el año. Además, se cumplió con una meta de Balance Cíclicamente Ajustado (BCA) de -2,6 por ciento del PIB para 2023.

En cuanto al objetivo de mejorar el gasto público, durante el proceso de formulación del proyecto de Ley de Presupuestos del año 2024, se incorporaron y fueron aprobados en el Congreso Nacional más de mil cambios normativos, considerando las modificaciones al articulado, a las glosas y a las reclasificaciones del gasto para elevar los estándares en el uso de los recursos públicos. Estas medidas, en conjunto con los compromisos del Ejecutivo, permitirán abordar el presente año fiscal desde la seguridad económica, seguridad social y seguridad pública.

Asimismo, durante 2023 se promulgó la Nueva Ley de Compras Públicas, que permitirá mejorar la calidad del gasto público, elevar los estándares de probidad y transparencia e introducir principios de economía circular en las compras del Estado. De igual forma, representa un fomento a la innovación y la sustentabilidad, así como el fortalecimiento del Tribunal de Contratación Pública.

Durante 2024 nos aprestamos a enfrentar iguales o mayores desafíos, como lograr la aprobación del Proyecto de Ley sobre Cumplimiento de las Obligaciones Tributarias, que permitirá financiar las prioridades de gasto en favor de las necesidades expresadas por la ciudadanía, entre las que se consideran el aumento de la PGU y otras obligaciones fiscales en la reforma de previsional y el aumento de

la inversión pública en seguridad ciudadana y justicia, para completar un incremento de 40 por ciento respecto del año 2022.

También se continuará con la tramitación de la Reforma al Sistema de Pensiones, la que fue despachada desde la Cámara de Diputados en enero de 2024. La propuesta del Gobierno establece una división de la industria previsional, separando las actividades de inversión y soporte, que hoy realizan las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), para aumentar la eficiencia y la competencia. Para ello, se creará un Administrador Previsional, adjudicado por licitación pública, que se encargará de la recaudación y cobranzas, registro de cuentas, cálculo de beneficios, pagos, atención al público y de las comisiones médicas. Por el lado de las inversiones, se crearán los Inversores de Pensiones, con el único objetivo de gestionar los fondos previsionales y que se financiarán a través del cobro de una comisión sobre el saldo administrado, para un mejor alineamiento de incentivos entre gestores y afiliados. Además de los inversores privados, se contempla la creación de un Inversor de Pensiones del Estado, que constituirá una alternativa para invertir los ahorros previsionales, con un gobierno corporativo de estándar OCDE.

Con el objetivo de proteger los derechos de las personas deudoras, se continuará trabajando en la tramitación del Proyecto de Ley que crea un registro de información crediticia, denominado “Registro de Deuda Consolidada”, que será administrado por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), que contempla entre sus principales fines el ampliar la información sobre obligaciones crediticias, entregar herramientas a la CMF y reformar los derechos de las personas deudoras, reconociéndolas como dueñas de su información crediticia y regulando sus derechos.

En línea con lo anterior, trabajaremos en la implementación de la Ley que busca combatir el sobreendeudamiento de personas y familias, y el incremento en los costos del financiamiento, tanto de manera directa como indirecta. Esta Ley crea un programa de garantías para el refinanciamiento de deudas de consumo y comerciales de las personas sobreendeudadas, además extiende los programas de garantías de apoyo a los sectores de la construcción e inmobiliario, flexibilizando los criterios de elegibilidad. También traslada a la CMF la facultad de regular el pago mínimo de las tarjetas de crédito, evitando que el pago de montos muy por debajo de lo facturado genere un costo no previsto por el deudor. Finalmente, incorpora mejoras a la Ley de Fraudes para combatir el alza que se ha observado de desconocimiento de transacciones bancarias, o los llamados auto fraudes y otros delitos asociados a comportamientos oportunistas.

Respecto de los esfuerzos para reconstruir las zonas afectadas por catástrofes ocurridas durante 2023 y primer trimestre de 2024, la Secretaría ejecutiva del Fondo de Reconstrucción continuará trabajando de manera coordinada con la Gerencia de Reconstrucción en la búsqueda de aportes privados para la reconstrucción de Viña del Mar, Quilpué y Villa Alemana. En paralelo, se seguirá entregando equipamiento e infraestructura a los afectados por las catástrofes naturales ocurridas 2023, beneficiando a más de 760 hogares en forma directa.

Finalmente, para 2024 se plantea una meta de Balance Cíclicamente Ajustado que continua con la senda de convergencia, alcanzando el -1,9 por ciento del PIB estimado, que se traduce en un gasto público de casi 77 billones de pesos. Es posible destinar responsablemente este nivel de recursos públicos gracias al mayor espacio que se estima generará la ley sobre Royalty a la Minería, aprobada en 2023 y la incorporación de las rentas del litio en la metodología de cálculo del Balance Cíclicamente Ajustado.

MARIO MARCEL CULLELL

MINISTRO DE HACIENDA

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Civil se crea el año 2003 a través de la Ley 19.882 del Nuevo Trato Laboral. 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, y cuya misión es fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de funcionarios/as y directivos/as idóneas, motivadas, empáticas, diversas, íntegras e innovadoras.

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 2023 ascendió a M\$ 11.927.003 y su dotación total alcanzó a las 158 personas, 64.8% mujeres y 35.2% hombres.

Durante el año 2023 se llevaron a cabo diversas acciones dirigidas a disminuir la brecha de género en la Alta Dirección Pública, lográndose importantes avances en algunos indicadores: Un 42% de los nombramientos de I nivel jerárquico fueron de mujeres, superando el 37% del año 2021. Destacan los nombramientos de la Directora Nacional del Servicio Nacional de Aduanas, la Superintendente de Medioambiente, la Superintendente de Electricidad y Combustibles y la Secretaria General de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), cargos en los que por primera vez asumió una mujer.

Entre las acciones desarrolladas en esta línea de trabajo destacan la campaña “Mujeres para Liderar”, invitando a mujeres a sumarse a la Alta Dirección Pública; la incorporación de lenguaje inclusivo en plataformas de postulación y mensajes de los procesos; actividades de capacitación en materia de género para participantes del proceso de reclutamiento y selección, tales como profesionales expertos, empresas consultoras, representantes ministeriales y de servicios, entre otros.

Conjuntamente a lo señalado, se desarrolló el programa de mentoría +Mujeres, Liderazgo en el Sector Público (ex Red de Mujeres Líderes), cuyo objetivo es promover el liderazgo de las mujeres y su participación en cargos de dirección y responsabilidad. A la fecha, en las cinco versiones del programa han participado un total de 500 mujeres de 21 ministerios y 110 servicios públicos. Finalmente, con el objetivo de eliminar las barreras de ingreso al Estado de las personas que pertenecen a grupos LGTBIQ+, el Servicio Civil abrió la posibilidad de postular a los cargos con el nombre social y registrarse utilizando más opciones a las binarias en materia de género.

En 2023 se efectuaron 503 convocatorias, 72 de ellas destinadas a proveer cargos de primer nivel y 431 cargos de segundo, tanto adscritos como no adscritos. Además, en el mismo período se nombraron a los titulares de 484 cargos, 420 adscritos -56 de primer nivel y 364 de segundo- y 64 no adscritos, de los cuales 40 son de primer nivel y 24 de segundo. La tasa de los concursos declarados desiertos alcanzó un 18.1%. Mientras que el número de postulaciones se elevó a 60.590, con un promedio de 123 por proceso. La duración de los concursos fue, en promedio, de 73 días corridos. Respecto a los egresos, en 2023 se registró un total de 205.

En materia de acompañamiento ADP, se llevaron a cabo cuatro Jornadas de Inducción para directivas/os de segundo nivel jerárquico para 138 participantes. Las actividades de formación -la mayoría de ellas en formato virtual-, se enfocaron en el desarrollo de competencias, de altas y altos directivos públicos. Por primera vez, se llevó a cabo el programa “La Brújula, mentorías de ADPs para ADPs”, con 26 mentores y 32 mentees.

Respecto a la participación del SADP en el ámbito de la Educación, se encuentran nombrados 6 directores/as ejecutivos/as de los 10 Servicios Locales de Educación Pública (SLEP), que entraban en funcionamiento en 2023. En cuanto a los procesos de selección de Directores y Directoras de Establecimientos Educativos traspasados a los 11 SLEP que formaron parte de la primera fase de instalación, durante 2023 se realizaron 112 convocatorias.

Entre enero y diciembre, en el portal Empleos Públicos se publicaron 15.708 convocatorias (casi 32 mil cargos) para la Administración Central del Estado, registrándose más de 1.600.000 postulaciones, 55% de ellas de mujeres.

Durante el año 2023 se dio continuidad el programa Mi Primer Empleo Público, que contribuye a la inserción laboral de jóvenes. Para 337 vacantes, se proveyeron 172 de ellas, 72% de ellas con mujeres.

Asimismo, 60 personas de todas las regiones del país, participaron en la séptima versión de Mentoría Digital, programa que apunta a estrechar las brechas digitales en el Estado.

Durante el año 2023 se publicaron 8.584 ofertas en el portal Prácticas Chile, concluyendo el año con más de 27 mil postulaciones y 4.182 seleccionadas. Por su parte, cerca de 20 mil funcionarios y funcionarias se capacitaron a través de la plataforma Campus Servicio Civil.

Respecto a las normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas dictadas por el Servicio Civil, durante el año 2023 se realizó el sexto proceso de verificación de cumplimiento en 186 servicios públicos, observándose un porcentaje promedio de cumplimiento de 70,6%. El mayor nivel de cumplimiento se registró en la Norma de Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarios y Funcionarias Públicos, con un 83,90%, y en la Norma de Participación Funcionaria con un 82,30%.

En la línea de reconocimientos, la versión 2022 del Concurso Funcional, premiada en 2023, registró la postulación de 81 iniciativas; 29 de ellas de servicios públicos, 13 de reparticiones con presencia regional y 20 de municipios.

El Premio Anual por Excelencia Institucional reconoció al Servicio de Impuestos Internos (SII), al Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y al Fondo Nacional de Salud (FONASA), beneficiando a más de 6.650 funcionarios y funcionarias con un incentivo en sus remuneraciones.

Por su parte, entre los desafíos 2024, se encuentra el de dotar al Estado de directivos y directivas idóneas, a través de la realización de más de 534 concursos del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), acompañándolos también con acciones de inducción y acompañamiento, llegando a todo el territorio nacional.

Participación en la nueva etapa de implementación de la Ley N°21.040, que crea el Sistema de Educación Pública, a través de la realización de los concursos destinados a proveer los cargos de directores/as ejecutivos/as y cargos directivos de los SLEP que corresponde por ley.

Ejecutar la segunda fase del Plan Nacional de Formación en Género y Diversidad, financiado por el Fondo de Transversalización del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, que entrega oferta de capacitación a todos los funcionarios y funcionarias del Estado, a través de CAMPUS Servicio Civil.

Y, finalmente, promover la participación de mujeres en cargos directivos del Estado, ampliando la convocatoria del programa +Mujeres, Liderazgo en el Sector Público y profundizando el trabajo con las mujeres funcionarias que hayan pasado por el programa básico de mentoría, con el propósito de avanzar en una segunda etapa de desarrollo en sus carreras directivas.

3. Resultados de la Gestión año 2023

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

1. Participación de mujeres en cargos directivos y otros grupos subrepresentados en el empleo público.

Durante el año 2023 se llevaron a cabo diversas acciones dirigidas a incorporar la perspectiva de género en el ciclo de vida de Altas y Altos Directivos Públicos, ya que en el SADP se aprecian brechas tanto en la postulación como en el porcentaje de mujeres nombradas.

En efecto, históricamente, las postulaciones de mujeres han sido inferiores al 25%, salvo en 2005, 2022 y 2023, en que se superó dicha cifra. Por su parte, un 33,3% en primer nivel y un 42,3% en segundo nivel de los nombramientos han recaído en mujeres, en tanto que el promedio que exhiben los países que integran la OCDE es de un 37%.

Algunas de las acciones realizadas son:

El Programa “+Mujeres, Liderazgo en el Sector Público”, busca avanzar en la promoción de la participación de mujeres en cargos de responsabilidad y liderazgo, sumando durante el año 2023, a 50 nuevas guiadas pertenecientes a 19 Ministerios y 25 servicios públicos. Actualmente, han participado del Programa +Mujeres, Liderazgo en el Sector Público, considerando sus cinco versiones, 450 mujeres provenientes de 21 ministerios, 110 servicios públicos, siendo el 59% de ellas de la región Metropolitana y 41% de otras regiones. Las sesiones del programa de mentoría estuvieron acompañadas de dos jornadas colaborativas, la primera abordó la temática de liderazgo y empoderamiento, y la segunda; Género, diversidad e inclusión en la función pública, más un taller práctico para el diseño estratégico de carrera. Conjuntamente a ello, se desarrollaron tres encuentros para potenciar la gestión de redes de las participantes; “Descubriendo mi marca personal”, “Mi perfil comunicacional” y “Creando mi campaña”, los que fueron complementados con un webinar sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y un conversatorio sobre la postulación al Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), con el fin de impulsar a más mujeres de la Red a postular a cargos del SADP.

Respecto de la iniciativa “Selecciones y nominaciones más diversas”, que busca generar acciones que permitan disminuir las barreras y sesgos de género en la postulación, selección y

nombramiento de mujeres en el Sistema de Alta Dirección pública, realizó las siguientes actividades:

a. La campaña "Mujeres para Liderar" que inició el año 2022, teniendo por objetivo motivar la postulación de más mujeres al Sistema de Alta Dirección Pública, a través de la difusión de testimonios de Consejeras del Consejo de Alta Dirección Pública, autoridades del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, del Ministerio de Hacienda y mujeres directivas del SADP. Se difundió durante el 2023 los videos de la Subsecretaria de Hacienda, Claudia Sanhueza, la Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Andalién Sur, Giulietta Vacarezza y la Superintendente de Electricidad y Combustibles, Marta Cabeza Vargas en las cuentas de Instagram, X, LinkedIn y Facebook del Servicio Civil.

b. Un encuentro con 50 mujeres directivas de establecimientos educacionales de la región de Coquimbo, donde se reflexionó acerca del liderazgo con enfoque de género y tres conversatorios con 60 directoras de establecimientos educacionales electas con participación del SADP, para conocer su experiencia, dificultades, opiniones y emociones tanto en la etapa de postulación, como en el ejercicio del rol una vez nombradas. Los conversatorios se realizaron en las regiones de Los Ríos, Atacama y Valparaíso.

c. Talleres de sesgos de género en procesos de reclutamiento y selección de personas, con el objetivo de identificarlos y visualizar los efectos de su materialización en las organizaciones, junto con conocer qué herramientas existen para tratarlos, haciendo un zoom a la fase de entrevistas, participando 76 representantes de ministerios y servicios públicos, 145 profesionales de las empresas consultoras y asesorías externas, a cargo de la evaluación de postulantes a cargos del SADP y Establecimientos Educacionales; y 35 profesionales de Subdirección de Alta Dirección Pública.

d. Se realizó el taller "Potenciando el liderazgo de mujeres en la Dirección Pública" impartido por ONU Mujeres, en dos versiones, contando con la participación de 36 mujeres jefas de servicios o directivas de segundo nivel jerárquico en cargos del SADP. Este taller tuvo por objetivo, potenciar su liderazgo en las organizaciones que dirigen y entregar herramientas para proyectar su carrera profesional, impulsándolas a moverse horizontal y verticalmente, además de conectarlas para la generación de redes profesionales con las que pueden impulsar agendas programáticas.

e. Se realizaron 7 versiones del curso CAMPUS Servicio Civil "Liderazgo con perspectiva de género para la alta dirección pública", que fue realizado por 278 directivos y directivas del SADP, en el que pudieron conocer, identificar y aplicar conceptos básicos relacionados con la teoría de género y sus implicancias en organizaciones públicas.

f. Se incorporó a la jornada de inducción de segundo nivel jerárquico, contenido relativo a la incorporación de la perspectiva de género en los convenios de desempeño ADP, a través de metas e indicadores que contribuyan a cerrar las brechas identificadas por los servicios públicos y el cumplimiento de sus compromisos de mejoramiento de la gestión en la materia.

g. También se elaboró un tablero de información que identifica los convenios de desempeño suscritos desde el año 2022 que incluyen algún objetivo o indicador de género, a fin de levantar buenos ejemplos que sirvan para promover la incorporación de metas e indicadores en la materia.

La iniciativa “Mejoras a la inclusión laboral de personas con discapacidad”, que busca generar conciencia sobre la inclusión en los ambientes laborales y mejorar el acceso y el desarrollo de las personas con discapacidad en la alta dirección pública y empleos públicos. Durante el año 2023, se desarrollaron las siguientes acciones: a. Mejoras referidas a la accesibilidad de los portales de Alta Dirección Pública, Empleos Públicos y Directores para Chile, siguiendo las recomendaciones de la Fundación Luz para hacer compatibles los lectores de pantalla en la página de documentos adjuntos; b. Se adoptó la norma WCAG 2.1 con niveles de cumplimiento AA para mejorar las condiciones de visualización de las pantallas; c. Se homologaron las preguntas sobre discapacidad, para poder responder de mejor forma a las leyes N°20.422 y N°21.015 de inclusión, que abordan la selección preferente, en pos de garantizar la igualdad de condiciones y no discriminación por esta causa; d. El Consejo de Alta Dirección Pública aprobó los protocolos para la aplicación de selección preferente de personas con discapacidad en procesos de alta dirección pública, y directoras y directores de establecimiento educacional; e. Junto al Servicio Nacional de la Discapacidad y Pacto de Productividad, se conformó la Mesa por la Inclusión Laboral, integrada por el Instituto de Salud Pública, Instituto de Previsión Social, Junta Nacional de Jardines Infantiles, Servicio Nacional del Consumidor, Servicio de Salud Metropolitano Oriente, Superintendencia de Seguridad Social, Registro Civil, Instituto Nacional de Rehabilitación PAC, Servicio Nacional de la Discapacidad y Programa Pacto de Productividad y Servicio Civil, con el fin de avanzar en la sistematización y difusión de mejores prácticas de inclusión en el Estado; f. En el marco de las funciones que nos otorga la Ley de Inclusión Laboral, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas realizó el webinar “Reportabilidad de la Ley 21.015 y buenas prácticas en inclusión laboral de personas con discapacidad para el sector público”, donde se presentó el programa de inclusión laboral del Servicio de Registro Civil y revisó el formulario de reportabilidad referente a la obligación de que el 1% de la dotación anual de instituciones públicas y privadas con 100 o más trabajadores, sean personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

El Plan Nacional de Género y Diversidad se materializó en la iniciativa PREVENIR, que forma parte del Fondo para la Igualdad del

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en el marco del Plan Chile Para Todas, con el objetivo de capacitar a funcionarios y funcionarias públicas contra todo tipo de discriminación, combatir la violencia de género y promover la participación de la mujer en espacios de liderazgo. La primera versión de este plan de capacitación que contiene una malla de 7 cursos: Conceptos básicos de género; Políticas públicas con enfoque de género; Mujeres y participación laboral; Prevención de la violencia; Denuncia, investigación y sanción de la violencia; Hacia una gestión inclusiva de la diversidad, y Liderazgo con perspectiva de género para directivas y directivos públicos, logró la participación de más de 33 mil funcionarias y funcionarios públicos, que de manera inédita consideró a personas que se desempeñan en la Administración Central del Estado, servicios públicos subnacionales, municipalidades, fuerzas del orden y seguridad, escuelas públicas y universidades.

En el proyecto que incorporó el nombre social y la identificación en base al género en los portales de empleos públicos y prácticas Chile, se realizó una evaluación del uso del campo nombre social a través de una encuesta a las personas que utilizaron dicho campo durante el último año (636 respuestas) y entrevistas en profundidad (2 personas), mostrando una positiva evaluación por parte de las personas que consideran que el nombre registrado en su acta de inscripción de nacimiento difiere a su expresión y/o identidad de género, dejando desafíos relativos a mejorar la difusión y comprensión del registro nombre social, ya que la mayoría de las personas que ocuparon el campo, lo utilizaron por razones no relacionadas a su identidad de género, y las personas que indicaron su identidad de género como no-binario, señalaron que éste no se respeta de forma consistente (comunicaciones verbales y/o escritas) durante el proceso de postulación y contratación. Es importante señalar que el desafío más relevante que plantea la evaluación realizada es la necesidad de avanzar en la sensibilización y capacitación de las personas que trabajan en las áreas de gestión de personas, con el fin de garantizar que la identidad de género sea respetada en el marco de un enfoque de derechos.

Respecto de la Norma de Aplicación General para la igualdad de género en la gestión y desarrollo de personas, durante el 2023 se realizó la redacción de la misma y efectuó un importante proceso de consulta de la propuesta inicial, definiendo como uno de los objetivos principales de la Norma, impulsar en los Servicios Públicos buenas prácticas laborales que posibiliten cambios culturales, estructurales y de procesos que permitan la incorporación de las construcciones sociales asociadas al género de las personas, asegurando enfoque de derechos, para la optimización de la gestión y desarrollo de personas en estas instituciones.

El proceso de consulta externa al Servicio Civil consideró reuniones con asesoras ministeriales de género; jefa de programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género; profesionales sectorialistas de la División de Políticas de Igualdad de Género del Ministerio de la Mujer y

Equidad de Género, jefaturas de gestión de personas de 21 servicios públicos y dirigentes de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), participando un total de 42 personas. Las observaciones fueron recogidas en una nueva versión validada por el Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. A enero 2024, la propuesta se encuentra enviada a los ministros integrantes del Consejo Ministerial del Servicio Civil, restando solo su aprobación para el ingreso a Contraloría General de la República para el trámite de toma de razón.

Finalmente, con el objetivo de eliminar las barreras de ingreso al Estado de las personas que pertenecen a grupos LGTBIQ+, el Servicio Civil dio un paso adelante en el reconocimiento de las identidades de género, al incorporar la posibilidad de postular con el nombre social y registrarse utilizando más opciones a las binarias que históricamente se dispusieron en el portal Empleos Públicos y Prácticas Chile. En 2023, 5.755 personas registraron su nombre social en estos portales y 2.596 utilizaron alguna de las alternativas no binarias para registrar su identidad de género desde que se implementó la medida en junio de 2022.

2. Nuevos y nuevas postulantes a los empleos del Estado

Entre noviembre y diciembre de 2023, se realizó una nueva consulta ciudadana destinada a conocer la experiencia de las personas en los procesos de reclutamiento y selección en el Estado, difundidos a través de las plataformas de postulación del Servicio Civil para convocatorias de alta dirección pública, empleos públicos, directoras/es de establecimientos educacionales públicos y prácticas Chile. De manera inédita, fue respondida por 16.121 personas, casi el triple de la consulta ciudadana anterior.

Los resultados de esta Consulta Ciudadana confirman lo que se había observado en las últimas Encuestas de Satisfacción Usuaría, que en 2023 llegó a 62% de satisfacción: existe una mayor valoración por las plataformas y el proceso de postulación, pero mala evaluación de la información y retroalimentación recibida con posterioridad a la postulación.

Al respecto, se observa que el portal mejor evaluado es Prácticas Chile, mientras que el peor evaluado es Empleos Públicos. Cabe señalar que tanto el portal de Alta Dirección Pública, como el de Directoras/es para Chile, reportan en las mismas plataformas el resultado de la convocatoria y el nombre de la persona seleccionada, lo que puede explicar que tengan mejor evaluación que el portal de Empleos Públicos.

Respecto de la información que más interesa a la ciudadanía, aquella sobre ofertas laborales sigue siendo la más requerida, seguida de la información sobre el número de personas que ingresa vía concurso al Estado -el último reporte elaborado en 2023 indica que fue el 64% de las personas- y los resultados de los convenios de desempeño de altas/os directivas/os públicas/os.

El portal Empleos Públicos registró 1.623.415 postulaciones, siendo el 55% de ellas de mujeres. Se publicaron 15.708 convocatorias, disminuyendo en

un 2% respecto del año 2022 (16.021 convocatorias). El 42,4% de los postulantes fueron nuevos, lo que corresponde a 90.802 de un total de 214.122 postulantes que realizaron al menos una postulación en el 2023.

Durante el año 2023, se dio continuidad al programa Mi Primer Empleo Público, que tiene como objetivo atraer y gestionar el talento de jóvenes profesionales recién titulados, que cuentan con acreditada capacidad de gestión, potencial y compromiso social, evaluado y demostrado, a través de su paso por el programa Prácticas Chile, contribuyendo también a mejorar la inserción laboral de jóvenes. Para 337 vacantes, se proveyeron 172 de ellas, 72% de ellas con mujeres.

3. Transformaciones institucionales para un mejor Estado.

En 2023 el Servicio Civil participó nuevamente en la medición de satisfacción de usuarios (MESU) que realiza la Secretaría de Modernización del Estado, para caracterizar y medir los niveles de satisfacción y de la calidad de servicio percibida por las personas usuarias de los cuatro portales de postulación: Alta Dirección Pública, Empleos Públicos, Prácticas Chile y Directores para Chile, más las OIRS. La satisfacción neta de la última experiencia con el Servicio Civil de quienes respondieron la encuesta, (681 personas) alcanzó un 62% de las personas, que nos evaluó con nota 6 y 7, aumentando un 14% en relación al año 2022. La evaluación general de la institución alcanzó un 60% con notas 6 y 7, aumentando un 9% el total de evaluaciones positivas en comparación al año 2022.

Asimismo, se desarrolló la séptima versión de la iniciativa Mentoría Digital, 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. En la iniciativa 2023, se inscribieron 60 personas, pero se certificaron finalmente 40 mentores y 40 mentees. Esto corresponde a 15 municipalidades y 25 servicios públicos de la Administración Central del Estado.

En lo referido a Sistemas de Integridad Pública, durante 2023, 172 instituciones de la Administración Central del Estado convocadas cuentan con estructuras completas de Integridad. 323 instituciones públicas poseen códigos de ética públicos para el año 2023, de los cuales 53 de ellas corresponden a municipios. Se ha capacitado a un total de 4.989 funcionarias y funcionarios públicos de todo el país, con el curso de integridad, el cual considera Integridad Cívica y códigos de ética y sistemas de integridad asociados. Del universo recién nombrado, 374 corresponden a directivos y directivas públicas. Además, 8.164 funcionarias y funcionarios públicos se han inscrito para la formación en Integridad en la plataforma CAMPUS Servicio Civil.

En 2023, se realizó el proceso de verificación de cumplimiento 2022 de la norma en procesos de reclutamiento y selección, establecido en las normas de aplicación general en gestión y desarrollo de las personas para ingresos a la administración a contrata y código del trabajo, arrojando como resultado que solo el 64,3% de los ingresos se realizaron a través de

procesos de reclutamiento y selección, con un aumento de casi 2 puntos porcentuales respecto de los 62,4% del año anterior.

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

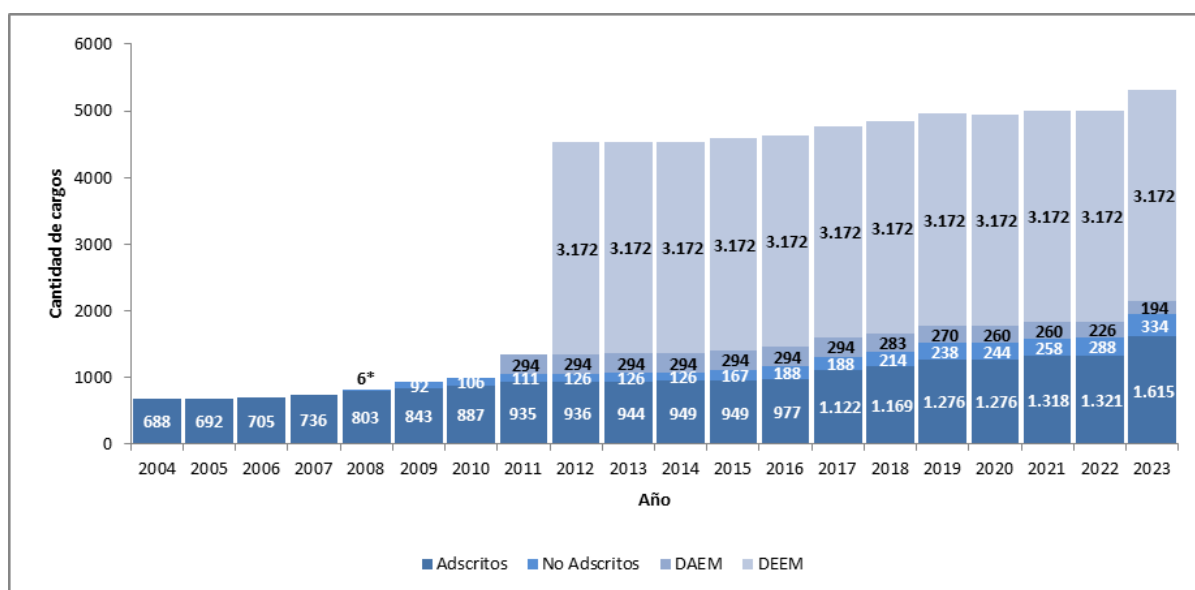
1. Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

a. Selección y desarrollo de las y los Altos Directivos Públicos.

Al 31 de diciembre de 2023, forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública un total de 206 servicios y 1.615 cargos, 128 de primer nivel jerárquico y 1.487 de segundo. Al universo anterior deben sumarse 334 cargos no adscritos -248 de primer nivel y 86 de segundo- en 74 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 194 cargos de Jefes de Departamento de Educación Municipal -DAEM-, de los cuales 145 corresponden a comunas con 1.200 o más alumnos matriculados y 49 a comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados. En consecuencia, al concluir 2023, el Sistema de Alta Dirección Pública participa -en distintas modalidades- de la selección de un total de 5.316 cargos en 503 instituciones públicas.

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



* 6 instituciones públicas no adscritas.

Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

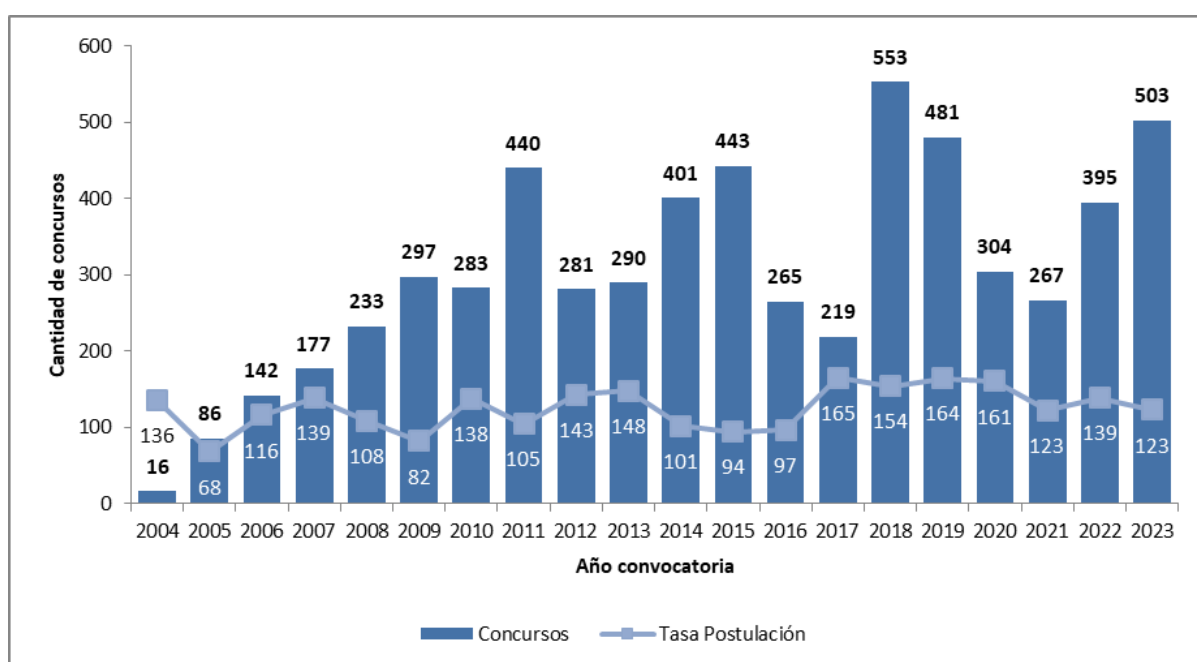
En 2023 se publicaron 503 convocatorias, de las cuales 426 corresponden a cargos adscritos, 20 de primer nivel y 406 de segundo; y 77 concursos destinados a proveer cargos no adscritos, 52 de los cuales corresponden al primer nivel jerárquico y 25 al segundo.

Durante el periodo, concluyeron 591 y se produjeron 484 nombramientos. La tasa de los concursos declarados desiertos alcanzó un 18.1%, 72 concursos obtuvieron dicha declaración de parte de la autoridad y 35 del Consejo o Comité, por no reunirse un número suficiente de candidatos idóneos para conformar nómina.

En 2023 un total de 14.303 personas postularon a cargos de Alta Dirección Pública, realizando un total de 60.590 postulaciones, de las cuales 9.157 (15,1%) corresponden a cargos de primer nivel jerárquico y 51.433 (84,9%) a cargos de segundo nivel.

El promedio general de postulaciones fue de 123. El mayor número de postulaciones - 3.632- fue para cargos de primer nivel jerárquico dependientes del Ministerio de Educación seguido por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos con 786 postulaciones. En el segundo nivel jerárquico, 12.257 fueron para el Ministerio de Educación, seguido de 5.807 para el Ministerio de Salud. Es importante considerar que el 27,9% de los cargos adscritos a la Alta Dirección Pública corresponden al Ministerio de Educación y el 21,5% al Ministerio de Salud.

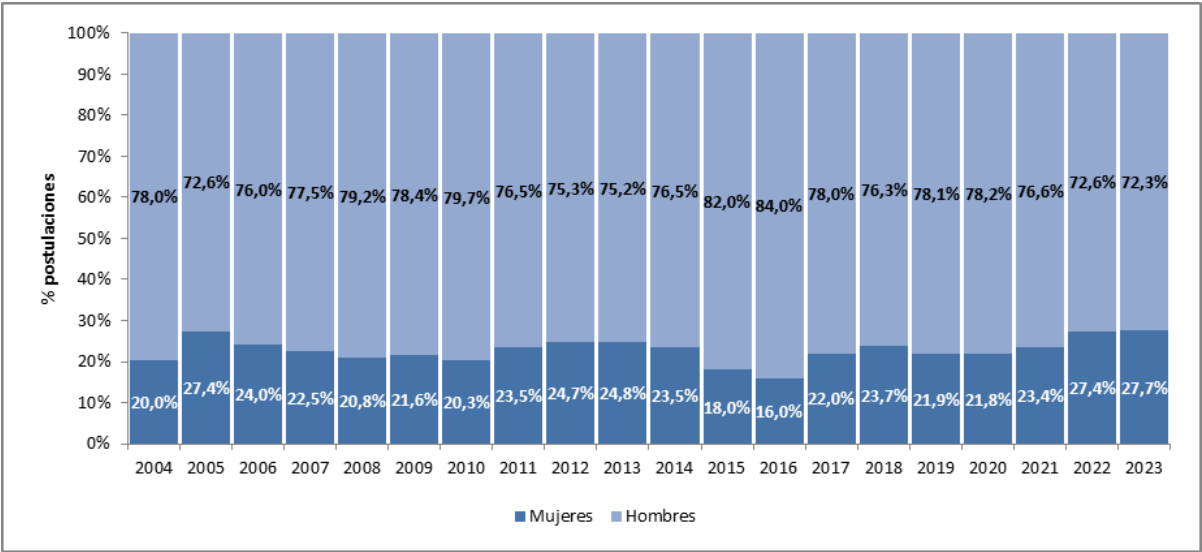
Gráfico 2: Promedio de postulaciones por año y total de concursos convocados por año.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Del total de postulaciones a cargos de primer nivel jerárquico, el 69,6% fue realizada por hombres y el 30,4% por mujeres. En el segundo nivel, las postulaciones de hombres constituyeron el 72,8% y las de mujeres un 27,2%.

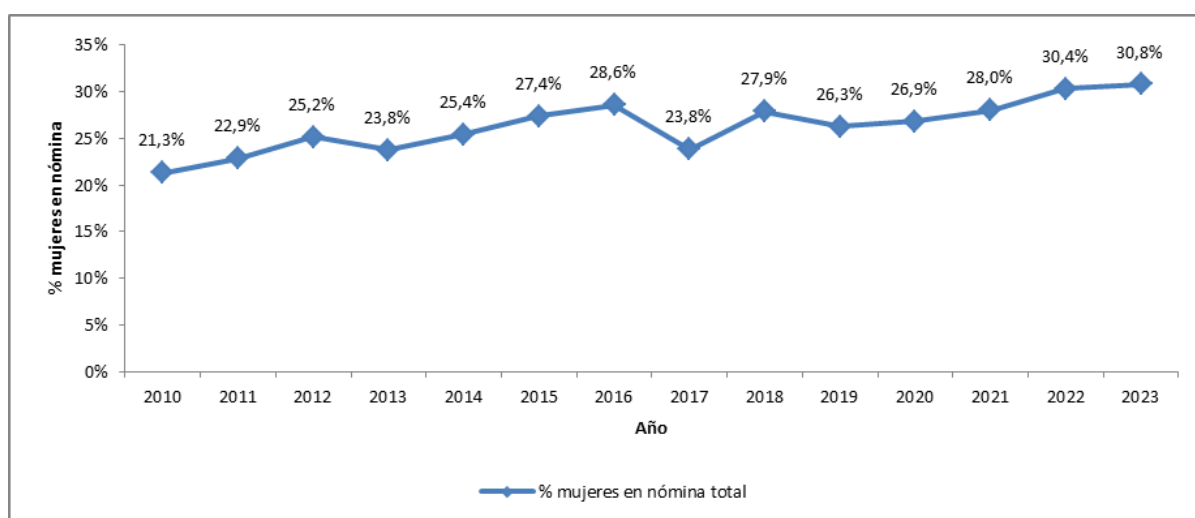
Gráfico 3: Evolución del porcentaje de postulaciones, según sexo de las y los candidatos, por año.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

En relación al porcentaje de mujeres que conforman nómina -tanto en primer como en segundo nivel jerárquico- se observa un incremento desde el 25% registrado en 2004 a un 30,8% en 2023, que es el más alto desde la instauración del Sistema. Al 31 de diciembre de 2023, el 33,3% de las personas nombradas en concursos de primer nivel fueron mujeres, porcentaje que aumenta al 42,3% en segundo nivel. Si se consideran solamente las nóminas integradas por al menos una mujer, el porcentaje aumenta a 68,9% y 67,8% en cargos de primer y segundo nivel, respectivamente.

Gráfico 4: Evolución del porcentaje de mujeres que integran nóminas, por año.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

En 2023 concluyeron 561 concursos, los que tuvieron un costo promedio de 8,6 millones de pesos. Tratándose de concursos para proveer cargos adscritos, los costos promedio de los de primer nivel jerárquico ascendieron a 11,3 millones de pesos y los de segundo nivel a 7,9 millones de pesos. En el caso de los concursos destinados a proveer cargos no adscritos, el costo promedio de los de primer nivel fue de 13,5 millones de pesos y el de los de segundo ascendió a 7,2 millones de pesos.

Tabla 1: Costos promedios de concursos concluidos en 2023, por nivel jerárquico, adscritos y no adscritos, en MM\$.

Nivel	Adscritos	No adscritos	Costo promedio 2023
Primero	11,3	13,5	12,4
Segundo	7,9	7,2	7,9
Costo promedio 2023	8,3	10,8	8,6

Fuente: Servicio Civil.

En materia de egresos de Altos Directivos Públicos, en 2023 se registraron 205 egresos -11 de primer nivel y 194 de segundo- de los cuales 54 fueron de carácter voluntario, 106 no voluntarios, 37 corresponden a quienes no

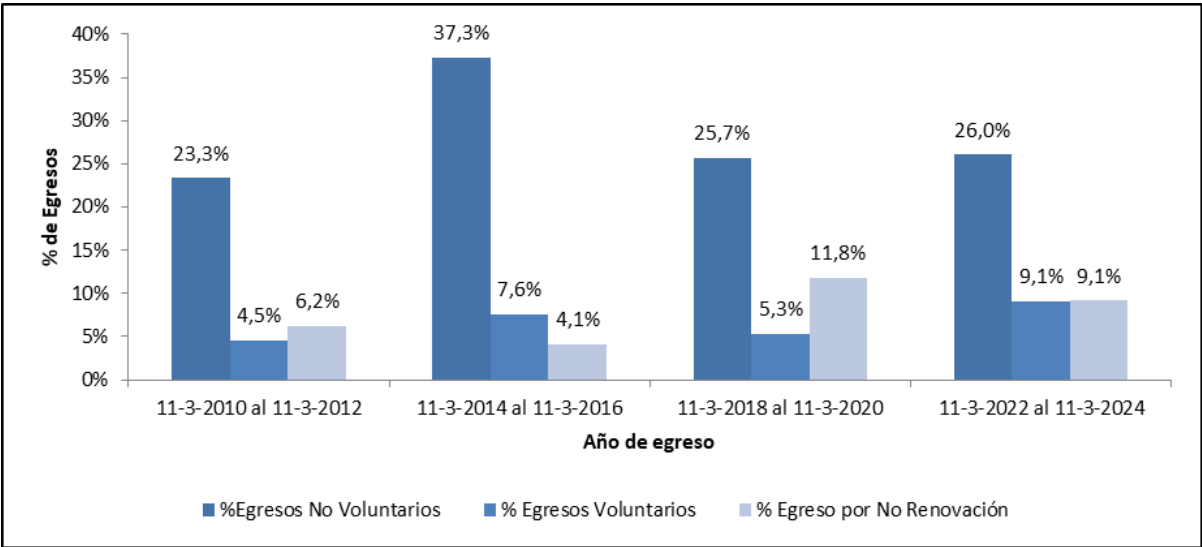
fueron renovados en sus cargos al cumplir uno o dos períodos de nombramiento y 2 a personas que cumplieron su período. En 5 casos los respectivos ministerios y servicios no habían informado los motivos de los egresos al cierre del presente informe.

Entre el 11 de marzo de 2022 y el 11 de marzo de 2024 se registraron 588 egresos, de los cuales 118 fueron de carácter voluntario, 339 no voluntarios y 119 corresponden a quienes no fueron renovados en sus cargos al cumplir uno o dos períodos de nombramiento. Además, en el mismo período, hubo 12 Altos Directivos Públicos que cumplieron 3 períodos de nombramiento, que es el máximo contemplado en la ley.

Del total de egresos del mismo período, 89 corresponden a Altos Directivos de primer nivel jerárquico, de los cuales 12 son voluntarios, 68 no voluntarios, 8 corresponden a no renovaciones al cumplirse uno o dos períodos de nombramiento y uno que cumplió 3 períodos de nombramiento. En el segundo nivel, el total acumulado de egresos asciende a 499, de los cuales 106 son voluntarios, 271 no voluntarios, 111 corresponden a no renovaciones y 11 que cumplieron 3 períodos de nombramiento.

Al comparar los egresos no voluntarios ocurridos al segundo año del actual gobierno, que corresponden al 26% del total de los vigentes al inicio del periodo, con lo ocurrido en las anteriores administraciones, se constata un leve aumento respecto del 11 de marzo de 2020 y de 2012, en que llegó a 25,7% y a 23,3%, respectivamente. Siendo, en todo caso, inferior al 37,3% observado en 2016.

Gráfico 5: Comparación de egresos voluntarios, no voluntarios y no renovaciones, directivos y directivas de primer y segundo nivel jerárquico adscritos, entre el primer y el segundo año de gobierno.



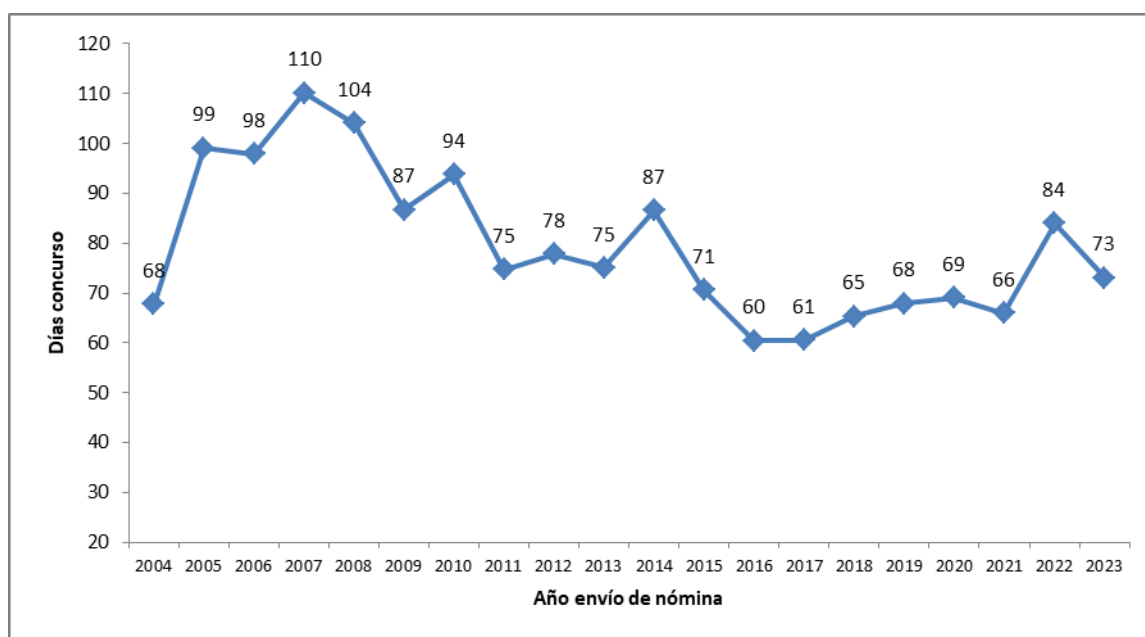
Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

Además, en el mismo período, hubo 12 Altos Directivos Públicos que cumplieron 3 períodos de nombramiento, que es el máximo contemplado en la ley.

La duración de los concursos para cargos adscritos -de primer y segundo nivel jerárquico- durante 2023 fue, en promedio, de 73 días corridos, 11 menos que en 2022. En el primer nivel los concursos se prolongaron por 124 días y por 67 días en el segundo.

A partir de 2016 se observa un aumento en la duración de los procesos de selección de primer nivel jerárquico, pasando desde los 68 días promedio a 124 días en 2023. En segundo nivel, en cambio, se registra una disminución a 67 días en 2023, respecto a los 75 de 2022.

Gráfico 6: Días corridos promedio entre la publicación de la convocatoria y el envío de la nómina a la autoridad, para cargos adscritos de primer y segundo nivel jerárquico.



Fuente: Sistema de Postulación en Línea, Servicio Civil.

El SADP también realiza acciones de acompañamiento como una forma de contribuir a la calidad de la experiencia directiva, se llevan a cabo actividades de acompañamiento a lo largo de todos los ciclos o fases de desarrollo de las y los directivos, las que incluyen la entrega de información a través de acciones de bienvenida y permanente asesoría técnica y metodológica relativa a las condiciones de desempeño del Sistema de Alta Dirección Pública. Cada una de las acciones de acompañamiento se desarrollan en el marco de un ambiente colaborativo que contribuya a potenciar la gestión directiva y la construcción de una identidad común entre las y los Altos Directivos.

Cabe destacar que las actividades se apoyan en la aplicación móvil “Servicio Civil”, disponible para la totalidad de las y los directivos seleccionados por el Sistema y que, al 31 de diciembre de 2023, contaba con 1.597 usuarias y usuarios históricos activos. Durante al año se realizaron una serie de mejoramientos a la aplicación tales como: cambio en la interfaz principal y diversos modos de visualización de la información publicada, mejoras en el módulo de “directorio”, inclusión de nuevos modelos de teléfonos celulares para su descarga y la posibilidad de utilizar la misma app desde computadores de escritorio, entre los más relevantes. Todos estos desarrollos fueron difundidos por medio de un video promocional, que busca fomentar su descarga y uso por parte de las y los directivos.

El 21 de julio de 2023 se realizó un encuentro con Altas y Altos Directivos Públicos de primer nivel jerárquico con el objetivo de abordar las prioridades gubernamentales definidas por el Presidente de la República en su cuenta pública del 1 de junio. Entre dichas prioridades se destacaron las siguientes: reforma de pensiones, proyecto de ley de Isapres, reducción de tiempos de espera en salud, plan de reactivación educativa, tren rápido Santiago-Concepción, producción de hidrógeno verde, Plan Nacional de Búsqueda, Verdad y Justicia y la realización de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos 2023.

También, se realizaron encuentros con 49 Altas y Altos Directivos Públicos de la Región de Magallanes y la Antártica Chile, de Tarapacá y O’Higgins, en el marco de las actividades realizadas por el Consejo de Alta Dirección Pública como parte de la agenda de actividades por los 20 años del Sistema. Además, se llevó a cabo un encuentro con 12 directivos y directivas de la Región de Los Lagos, en la antesala de la realización de un curso de formación para Altos Directivos Públicos en la ciudad de Puerto Montt. En estos encuentros, además de reflexionar en conjunto sobre los desafíos y perfeccionamientos que requiere el Sistema, se informó a los participantes sobre sus condiciones de desempeño y sobre los diversos dispositivos de acompañamiento que despliega el Sistema de Alta Dirección Pública para apoyar su gestión directiva.

En el período también se realizó la tercera “Encuesta de detección de necesidades de acompañamiento y desarrollo para Altas y Altos Directivos Públicos”, la que incluyó dos consultas, una general -remitida a la totalidad de las y los directivos- y otra, dirigida solo a jefes de servicio, con el fin de precisar las necesidades de acompañamiento y desarrollo de las y los Altos Directivos Públicos de su dependencia. La encuesta fue dirigida a 865 Altas

y Altos Directivos Públicos, recibiendo 315 respuestas en la consulta general y 85 en la dirigida a los jefes de servicio.

Esta información, junto con la obtenida a través de la evaluación por competencias de los respectivos procesos de selección y la información recabada en el ciclo de desarrollo directivo, constituyen insumos claves para el diseño del Plan de Acompañamiento y Desarrollo 2024. A la luz de sus resultados, se concluye que las competencias que las y los directivos consideran prioritarias son las relativas a comunicación efectiva, manejo de crisis y contingencias y liderazgo y gestión de personas. Entre los temas emergentes, los siguientes son los que concitaron mayor interés: ejercicio del liderazgo en el contexto actual, calidad de vida laboral y salud mental y estado abierto.

Finalmente, cabe señalar que durante 2023 concluyó el proyecto: “Rutas Formativas para Altas y Altos Directivos Públicos”, el que entregó una propuesta de diseño de rutas formativas genéricas y transversales asociadas a tres tipos de perfiles directivos, estructurados en torno a experiencia, trayectoria pública o privada y antigüedad en el cargo.

Las actividades de formación llevadas a cabo durante 2023 se realizaron, en su mayoría, en formato virtual e híbrido, retomando la presencialidad hacia el segundo semestre del año. Se enfocaron en el desarrollo de las 7 competencias del perfil de las y los Altos Directivos Públicos, a saber: liderazgo y gestión de personas, visión estratégica, comunicación efectiva, manejo de crisis y contingencias, innovación y mejora continua, gestión de redes y gestión y logro. También se abordaron temáticas emergentes relativas a los desafíos contextuales que se enfrentan en el ejercicio del rol directivo, a través de charlas y webinars. Además, en CAMPUS Servicio Civil se creó la línea de formación para la Alta Dirección Pública, en la que las y los participantes pueden revisar el material de forma asincrónica, facilitando su adaptación individual al aprendizaje. Estas actividades contaron con 817 asistentes.

Se realizaron 9 actividades, entre las que cabe destacar las siguientes: curso virtual “Liderazgo, gestión de redes y crisis”, a cargo de Plataforma Áurea; curso virtual “Formación en Competencias Directivas: Visión Estratégica, Comunicación Efectiva, Gestión y Logro e Innovación”, impartido por la consultora Tironi; taller híbrido “Negociación para la Alta Dirección”, impartido por el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile; taller híbrido “Vocería y habilidades comunicacionales para Altas y Altos Directivos Públicos”, a cargo de la consultora Tironi, y el taller presencial “Potenciando el liderazgo de mujeres en la dirección pública”, impartido por ONU Mujeres.

En esta línea, se realizaron 9 actividades, entre las que cabe destacar las siguientes: curso “Liderazgo con perspectiva de género para la Alta Dirección Pública”, curso “Gestión y desarrollo de personas para la Alta Dirección Pública” y curso “Planificación Estratégica para la Alta Dirección Pública”, todos ellos disponibles en formato virtual en la plataforma CAMPUS Servicio Civil.

Se realizaron las siguientes 5 actividades: ciclo de webinars virtuales, en las que se abordaron los siguientes tópicos: “No hay innovación digital sin representación” a cargo del GobLab de la Universidad Adolfo Ibáñez; “Trabajo y salud mental”, impartida por la Superintendencia de Seguridad Social; “Liderazgo ético”, a cargo del Servicio Civil; “Prevención y respuesta ante desastres”, impartida por el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres y una charla híbrida sobre “Masculinidades en el ámbito organizacional”, en el marco del plan PREVENIR de formación en género y diversidad para funcionarios y funcionarias públicas, impulsado por el Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Durante 2023 se realizó la segunda versión del programa de mentoría “La Brújula: mentorías de ADPs para ADPs”, dirigido a directivas y directivos recientemente nombrados, sin experiencia previa en cargos de Alta Dirección Pública o sin trayectoria en el sector público. Su objetivo es potenciar la capacidad de gestión, a través de una relación de aprendizaje y asesoría a cargo de otras y otros directivos de mayor experiencia, que han ejercido previamente roles de similar responsabilidad. En la versión 2023 participaron 26 mentores y mentoras -15 mujeres y 11 hombres- de los cuales 22 son directivos y directivas que actualmente ejercen cargos del Sistema y 4 ex ADP y 32 mentees -12 de ellos mujeres y 20 hombres-, lo que dio lugar a la conformación de 32 duplas.

Respecto a la participación del SADP en el ámbito de la Educación, A diciembre, se encuentran nombrados 6 Directores/as Ejecutivos/as de los 10 Servicios Locales de Educación Pública (SLEP), que entraban en funcionamiento en el año y, en el caso de los cargos de segundo nivel, se han provisto 26 en 2023.

De los 10 SLEP que se crearán en 2024, al 31 de diciembre de 2023 se encontraban en proceso los concursos para proveer los cargos de Directores/as Ejecutivos/as de los SLEPs de Antofagasta y Los Parques. Además, se ha programado que -a partir de marzo de 2024- se publiquen las convocatorias para los cargos superiores de los SLEP de Los Andes, Santiago Centro, Valle Cachapoal, Valle Diguillín, Aconcagua, Los Álamos, Puelche y Petorca. Los concursos para proveer los cargos de segundo nivel jerárquico de los mismos servicios se comenzarán a publicar tan pronto como los concursos para proveer sus primeros niveles se encuentren en sus etapas finales.

Otro aspecto a considerar es que, 22 municipalidades han ejercido la facultad que la ley N°21.040 otorga a los alcaldes que cuentan con un Jefe DAEM seleccionado por el Sistema de Alta Dirección Pública, para prorrogar el nombramiento de quien se encuentra en ejercicio de dicho cargo hasta la fecha del traspaso.

En cuanto a los procesos de selección de Directores y Directoras de Establecimientos Educativos traspasados a los 11 SLEP que formaron parte de la primera fase de instalación, durante 2023 se realizaron 112 convocatorias, de las cuales 29 terminaron con nombramiento, 6 fueron declaradas desiertas y 77 se encuentran pendientes a la fecha de cierre del presente informe.

Finalmente, la Dirección de Educación Pública y la Dirección Nacional del Servicio Civil continuaron desarrollando una agenda conjunta, destinada a fortalecer las orientaciones dirigidas a los SLEP en materia de selección, inducción, acompañamiento y evaluación de Directores y Directoras de Establecimientos Educativos públicos y a planificar, programar e instalar las capacidades necesarias para dotar a cada SLEP de los Directivos y Directivas, de primer y segundo nivel jerárquico, encargados de conducirlos y ejecutar sus cometidos.

2. Evaluación de las normas de aplicación general en gestión y desarrollo de las personas.

Para contribuir de manera efectiva al logro de los desafíos en el Estado, el Servicio Civil promueve buenas prácticas y acciones para el desarrollo y desempeño de las funcionarias y funcionarios públicos. Adicionalmente, con la dictación de la Ley N°20.955 de 2016, 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 han dictado 11 Normas:

1. Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas;
2. Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas;
3. Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección;
4. Concursabilidad y Carrera Funcionaria;
5. Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción;
6. Gestión de Prácticas Profesionales;
7. Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral;
8. Participación Funcionaria;
9. Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos;
10. Rol de Jefaturas en Dirección de Equipos; 11. Gestión del Desempeño Individual y Sistema de Calificaciones.

Durante 2023 se realizó el proceso de verificación de cumplimiento normativo del año 2022 en 186 servicios públicos, revisando las normas de Cumplimiento de estándares en procesos de reclutamiento y selección, Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, Participación Funcionaria y Cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarias y

funcionarios públicos. En términos generales, se observó que los servicios públicos tienen un porcentaje promedio de cumplimiento de 70,6%, con los siguientes resultados:

Norma de Participación Funcionaria. El 82,30 % de los servicios evaluados cumple con la ejecución de su plan de trabajo anual o plurianual o acciones realizadas con las y los funcionarios y/o representantes de las asociaciones funcionarias.

Norma de Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral. El 73,70% de las instituciones ejecuta las acciones del Plan Anual de Prevención y Seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, y, en al menos uno de los siguientes ámbitos normativos: Ambientes Laborales (medición, planes de intervención) y Protocolo de Conciliación.

Norma de Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarias y Funcionarios Públicos. El 83,90% de las organizaciones realizó un registro de las actividades de capacitación ejecutadas en la plataforma que administra el Servicio Civil y a lo menos 2 de los 3 siguientes hitos relevantes en el proceso de formación y capacitación: Plan Anual de Capacitación 2022, Cumplimiento de hitos de metodología de Transferencia y/o Informe Anual de Resultados.

Norma de Cumplimiento de estándares en procesos de Reclutamiento y Selección. El 64,34% de los ingresos a contrata y/o Código del Trabajo en los servicios públicos sujetos a la norma, se realizó a través de procesos de Reclutamiento y Selección públicos desarrollados a través del portal www.empleospublicos.cl del Servicio Civil. Este porcentaje de cumplimiento representa un alza de casi 2 puntos porcentuales respecto del año anterior, cuando un 62,4% de los ingresos se realizó por esta vía. Cabe señalar que, de aquellos ingresos que no se realizaron bajo procesos de reclutamiento y selección públicos, el 30,34% correspondió a una resolución que fundamenta la necesidad de esa contratación y 5,32% no presentó resolución alguna.

El Servicio Civil anualmente monitorea el cumplimiento de las normas e informa a la Contraloría General de la República los incumplimientos detectados según lo establecido en la Ley N°19.882, que fue modificada por la Ley N°20.955.

Tabla 2: Nivel de cumplimiento normas, artículos y estándar de cumplimiento sometidos a revisión en el año 2023.

Títulos	Universo	N° cumple	% cumple	N° no cumple	% no cumple
Título III Res. Afecta N°1/2017 Cumplimiento de estándares en procesos de Reclutamiento y Selección	186	79	42,50%	107	57,50%
Título VII Res. Afecta N°1/2017 Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral	186	137	73,70%	49	26,30%
Título I Res. Afecta N°2/2017 Participación Funcionaria	186	153 (*)	82,30%	33	17,70%
Título II Res. Afecta N°2/2017 Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos	186	156 (**)	83,90%	30	16,10%
Fuente: Sistema Reportabilidad Servicio Civil.					
(*) Incluye cinco servicios en que la verificación de esta norma (año 2022) no aplica por no contar con Asociaciones de Funcionarios (Subsecretaría del Trabajo, Superintendencia de Servicios Sanitarios, Dirección General de Concesiones de Obras Públicas, Dirección de Planeamiento y Subsecretaría de Turismo).					
(**) Incluye dos servicios que no tiene Glosa de Capacitación por tanto no aplica Norma en esta materia (Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Comisión Nacional de Acreditación).					

3. Atracción, desarrollo y retención de talento en el sector público.

Durante el año 2023 se publicaron 8.584 ofertas en el portal Prácticas Chile, disminuyendo aproximadamente un 10% respecto del año 2022 (9.559). El programa concluyó el año con 27.328 postulaciones y 4.182 alumnos y alumnas seleccionadas, de los cuales el 62% corresponde a mujeres.

En 2023 se realizaron compras coordinadas de tres programas de formación para 17 servicios públicos, en materias de Gestión Colaborativa de Equipos, Liderazgo Intermedio y Liderazgo Avanzado, en los que se formaron cerca de 185 personas. Paralelamente, se entregaron más de 26 mil cupos gratuitos de cursos asincrónicos para funcionarias y funcionarios en temáticas de Gestión de Personas, Ciencia de Datos, Transformación Digital, Integridad, Liderazgo, Género y Diversidad, entre otras. Más de 20 mil personas se capacitaron en los cursos, casi el doble de lo alcanzado en 2022.

En materia de inclusión, en alianza con Pacto de Productividad, impartió un curso de inclusión laboral que ya cuenta con 849 funcionarias y funcionarios capacitados.

4. Reconocimiento a instituciones públicas.

En lo referido a temas de innovación pública, la versión 2022 del Concurso Funciona! (premiada en 2023) desarrollada junto al Laboratorio de Gobierno, registró la postulación de 81 iniciativas, correspondientes a 49 instituciones: 29 Servicios Públicos, 13 de ellos con reparticiones con presencia regional-, y 20 Municipios, involucrando a más de 300 funcionarios y funcionarias. Las iniciativas postulantes se agruparon en 3 categorías, con el siguiente resultado para el periodo: Subsecretaría de Evaluación Social, Dirección de Presupuestos y Hospital Metropolitano en la categoría Administración Central del Estado; en la categoría Municipios, estuvieron presentes la Municipalidad de Rengo, Municipalidad de Maipú y Municipalidad de Peñalolén. Finalmente las iniciativas de servicios Públicos con presencia regional, provinieron del Fondo Nacional de Salud, con sede Temuco; Defensoría Penal Pública, de la región de O'Higgins y Servicio de Salud Talcahuano.

Adicionalmente, el Premio Anual por Excelencia Institucional, reconoció a 3 reparticiones destacadas por su buena gestión, eficiencia institucional, la calidad de sus políticas en gestión de personas y los servicios prestados a la ciudadanía. Postularon 32 instituciones y hubo 11 servicios finalistas. El premio reconoció al Servicio de Impuestos Internos, Instituto de Seguridad Laboral y Fondo Nacional de Salud, beneficiando a más de 6.650 funcionarios y funcionarias.

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

Seminario Internacional “20 años de Alta Dirección Pública en Chile, avances y desafíos”. Realizado el 20 de octubre de 2023, tuvo el propósito de abordar la proyección del Sistema de Alta Dirección Pública a partir de la perspectiva que ofrecen dos décadas de funcionamiento, a lo largo de las cuales se han alcanzado logros y aprendizajes relevantes y que hoy enfrenta desafíos emergentes.

Contó con la participación de 134 personas y reunió a autoridades de gobierno; ex Consejeros de Alta Dirección Pública; Altos Directivos Públicos; Profesionales Expertos; representantes de empresas consultoras; representantes de instituciones públicas extranjeras; académicos y expertos del ámbito de las políticas públicas, y representantes de Asociaciones de Funcionarios y Funcionarias, entre otros. Asimismo, más de 400 personas siguieron la transmisión simultánea vía streaming realizada a través del canal de YouTube de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Taller con Expertos Internacionales. El 19 de octubre de 2023 tuvo lugar un taller que contó con la participación de los expertos internacionales convocados para el Seminario Internacional previamente reseñado, los señores Francisco Longo, Mariano Lafuente y Simon Claydon. Asistieron a esta actividad 28 expertos en gestión y políticas públicas, especialmente invitados por el Consejo.

El taller se orientó a identificar desafíos emergentes para la dirección pública y definir el perfil del Alto Directivo Público requerido para enfrentarlos, además de conocer las nuevas tendencias y mejores prácticas internacionales en empleo público, dirección y gestión pública.

Diálogo sobre ADP. Entre los meses de marzo y junio de 2023, se realizaron 8 encuentros, los que convocaron a ex integrantes del Consejo de Alta Dirección Pública; académicos y expertos en gestión pública; expertos extranjeros y representantes de organismos internacionales; stakeholders y Altos Directivos Públicos; expertos en gestión regional y local; expertos en educación y expertos en salud pública. Algunos de dichos diálogos se destinaron a analizar aspectos tales como la expansión del Sistema de Alta Dirección Pública a gobiernos regionales y locales y el balance y proyección del Sistema en el ámbito de la salud y de la educación. Así como a enriquecer la visión sobre los desafíos pendientes y las posibles propuestas de perfeccionamiento que se hace necesario impulsar para proyectar la Alta Dirección Pública hacia el futuro.

Agenda Regional del CADP. Se llevó a cabo en el segundo semestre de 2023, en las ciudades de Punta Arenas, Iquique y Rancagua. En las dos primeras ciudades, se sostuvieron reuniones con autoridades regionales y con Altas y Altos Directivos Públicos, mientras que en la Región de O'Higgins contaron con la participación de directivos de la zona.

A las sesiones del Consejo en regiones asistieron 49 Altas y Altos Directivos Públicos, a quienes se les consultó sobre la forma de mejorar el Sistema de Alta Dirección Pública y sobre los apoyos requeridos para el ejercicio de su rol. En relación a los ámbitos de mejora, las respuestas más comunes fueron mayor estabilidad; que prime el mérito sobre el hecho que una Alta o Alto Directivo Público haya sido nombrado por un gobierno anterior; que el mérito no sólo se considere para el nombramiento sino que también al decidir sobre la continuidad de los y las directivas, y perfeccionar y aumentar la relevancia de los convenios de desempeño. Respecto a los apoyos requeridos, las y los directivos solicitaron fortalecer la inducción y facilitar el proceso de suscripción de convenios de desempeño; outplacement y la generación de una red de Altas y Altos Directivos Públicos en cada región.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

- Dotar al Estado de directivos y directivas idóneas, a través de la realización de más de 534 concursos del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), acompañándolos también con acciones de inducción y acompañamiento, llegando a todo el territorio nacional.
- Participación en la nueva etapa de implementación de la Ley N°21.040, que crea el Sistema de Educación Pública, a través de la realización de los concursos destinados a proveer los cargos de directores/as ejecutivos/as y cargos directivos de los SLEP que corresponde por ley. A partir de marzo de 2024 se están publicando las convocatorias para los cargos superiores de los SLEP de Los Andes, Santiago Centro, Valle Cachapoal, Valle Diguillín, Aconcagua, Los Álamos, Puelche y Petorca. Los concursos para proveer los cargos de segundo nivel jerárquico de los mismos servicios se comenzarán a publicar tan pronto como los concursos para proveer sus primeros niveles se encuentren en sus etapas finales. En paralelo, el Servicio Civil seguirá trabajando de manera permanente con la Dirección Nacional de Educación Pública, a fin de poder apoyar el proceso de instalación de los Servicios Locales, en la dimensión de gestión y desarrollo de personas.
- Ejecutar la segunda fase del Plan Nacional de Formación en Género y Diversidad, financiado por el Fondo de Transversalización del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, que entrega oferta de capacitación a todos los funcionarios y funcionarias del Estado, a través de CAMPUS Servicio Civil.
- Promover la participación de mujeres en cargos directivos del Estado, ampliando la convocatoria del programa +Mujeres, Liderazgo en el Sector Público y profundizando el trabajo con las mujeres funcionarias que hayan pasado por el programa básico de mentoría, con el propósito de avanzar en una segunda etapa de desarrollo en sus carreras directivas.
- Mejorar los estándares de satisfacción de los usuarios y usuarias de los diversos portales de postulación, mejorando la usabilidad para quienes tienen diversas cuentas de usuario y simplificando la disposición de la información en los portales de Alta Dirección, Empleos Públicos, Prácticas Chile, y Directores para Chile,

poniendo especial atención en las mejoras que requiere el proceso de postulación para personas con discapacidad.

- Dar continuidad a los encuentros regionales de Altas y Altos Directivos Públicos, tanto en los viajes que desarrollará el Consejo de Alta Dirección Pública, como en los encuentros y talleres que dictará el Área de Acompañamiento de la Subdirección ADP, así como los encuentros con Directoras de establecimientos educacionales nombradas de acuerdo con la Ley N°20.501.
- Efectuar una nueva licitación de los servicios de empresas asesoras -denominadas Asesorías Externas- que llevan a cabo la preselección de postulantes a cargos de directoras y directores de establecimientos educacionales públicos. Dicho proceso permitirá establecer nuevos lineamientos metodológicos en materias de selección y desarrollar un modelo de seguimiento y evaluación del trabajo de las empresas.
- Realizar nuevos desarrollos para los cuatro portales de postulación, tales como mejoras en los flujos de información a postulantes; optimización en los buscadores de convocatorias; ayudas contextuales en los sitios de postulación; desarrollo de lenguaje claro en sitios de postulación y condiciones de cargos.
- Trabajar en conjunto con la Comisión de Integridad Pública Presidencial para reforzar el plan de acción de la Estrategia Nacional de Integridad Pública en sus numerales 1, 6, 7 y 12, los cuales consideran el refuerzo de las funciones del Servicio Civil en estas materias, incrementando los códigos de ética públicos, sistemas de integridad, formación en integridad y responsabilidad de estos temas para los liderazgos públicos, robusteciendo el liderazgo ético.
- Apoyar la el trabajo del Consejo de Alta Dirección Pública que, tras acuerdo de sus integrantes, acordó elaborar una propuesta de perfeccionamiento legislativo del SADP, a partir de su experiencia y de los aprendizajes adquiridos en ejercicio de su rol, destacándose como temas prioritarios el enfrentar de mejor manera el impacto operativo del crecimiento del SADP, que proyecta al 2027 un crecimiento de 20% en los cargos adscritos y no adscritos, y limitar la rotación de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	39
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	48
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	49
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	50
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	52
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	54

Anexo 1: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2023, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Contrata	91	92.86%	42	84.00%	133
Planta	7	7.14%	8	16.00%	15
Total	98	100.00%	50	100.00%	148

Dotación efectiva año 2023, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	5	5.10%	0	0%	5
Directivos	2	2.04%	3	6.00%	5
Profesionales	87	88.78%	41	82.00%	128
Administrativos	4	4.08%	6	12.00%	10
Total	98	100.00%	50	100.00%	148

Dotación Efectiva año 2023 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
ENTRE 25 y 34 AÑOS	9	9.18%	4	8.00%	13
ENTRE 35 y 44 AÑOS	36	36.73%	22	44.00%	58
ENTRE 45 y 54 AÑOS	39	39.80%	18	36.00%	57
ENTRE 55 y 59 AÑOS	10	10.20%	2	4.00%	12
ENTRE 60 y 64 AÑOS	1	1.02%	3	6.00%	4
65 Y MÁS AÑOS	3	3.06%	1	2.00%	4
Total	98	100.00%	50	100.00%	148

Personal fuera de dotación año 2023 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Honorarios	17	100.00%	24	96.00%	41
Reemplazo	0	0%	1	4.00%	1
Total	17	100.00%	25	100.00%	42

**Personal a honorarios año 2023 según función desempeñada
(mujeres y hombres)**

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Profesionales	17	100.00%	25	100.00%	42
Total	17	100.00%	25	100.00%	42

**Personal a honorarios año 2023 según permanencia en el Servicio
(mujeres y hombres)**

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Más de 3 años	10	100.00%	20	100.00%	30
Total	10	100.00%	20	100.00%	30

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	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	3	3	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	3	11	4
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100,00%	27,27%	75,00%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	3	3	3
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	3	3	3
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,00%	100,00%	100,00%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	5	14	12
(b) Total dotación efectiva año t	151	151	148
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3,31%	9,27%	8,11%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	2
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	1	0	0
Otros retiros voluntarios año t	4	13	10
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	1	0
Total de ceses o retiros	5%	14%	12%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	5	13	8
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	5	14	12
Porcentaje de recuperación (a/b)	100,00%	92,86%	66,67%

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	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	18	17	15
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	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	9	3	6
(b) Total Contratos efectivos año t	133	134	133
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	6,77%	2,24%	4,51%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios capacitados año t	151	98	143
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	151	148
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	100,00%	64,90%	96,62%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2021	2022	2023
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	760	612	7554
(b) Total de participantes capacitados año t	151	98	684
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	5,03	6,24	11,04

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	2	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	26	19	32
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	7,69%	5,26%	3,12%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de becas otorgadas año t	5	7	5
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	151	148
Porcentaje de becados (a/b)	3,31%	4,64%	3,38%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	179	198	179
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	151	148
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,19	1,31	1,21

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	12	89	17.5
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	151	148
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,08	0,59	0,12

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	78	278	2.8
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	151	148
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,52	1,84	0,02

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	117.75	384	626
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	151	148
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,78	2,54	4,23

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	137	137	134
Lista 2	0	0	3
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	137%	137%	137%
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	151	148
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	90.73%	90.73%	92.57%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2021	2022	2023
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)			Si

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2021	2022	2023
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)			Si

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	4	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	3	11	4
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	36,36%	0,00%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	4	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	4	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0,0%	100,00%	0,0%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	4	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	4	0
Porcentaje (a/b)	0,0%	100,00%	0,0%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
Nos comprometemos a terminar con cualquier práctica de acoso o persecución dentro del Estado, ya sea por raza, género o ideología.	En implementación

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
5	31	3,6	104,2	251.439,3

Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023

Medidas

Medidas	Resultados
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Se elaboró la política de género, diversidad e inclusión del Servicio Civil, desarrollando un proceso participativo el que consideró: 2 grupos de conversación durante el mes de enero 2023, uno dirigido a hombres (7 personas) y uno dirigido a mujeres (14 personas) y 4 grupos de conversación con la metodología world café, para levantar la percepción interna del Servicio Civil en las temáticas referidas a género, diversidad e inclusión, con la participación voluntaria de 54 funcionarias y funcionarios y con perspectiva de género, en ella se reconoce que la igualdad de género, la diversidad y la inclusión son fundamentales para promover una sociedad más justa, equitativa y democrática. En su objetivo general se destaca la importancia de reconocer y potenciar la incorporación de la perspectiva de género, diversidad e inclusión en el quehacer del Servicio y en las dinámicas internas organizacionales, buscando fortalecer ambientes laborales accesibles, libres de violencia y de discriminación arbitraria en cualquiera de sus formas. Establece por otra parte, el alcance de la política, sus principios rectores, compromisos y gobernanza. La Política de Género, Diversidad e Inclusión elaborada, refleja el compromiso de la institución para construir un Servicio Civil que refleje y respete la riqueza de la diversidad presente en nuestra sociedad y el trabajo para lograr la igualdad de género, la inclusión de grupos subrepresentados y la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo.
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	La capacitación nivel básica fue realizada a través del curso Campus Servicio Civil "Conceptos básicos de género", la que tiene como objetivo "Entender la concepción actual de género y su construcción social a través de roles y estereotipos, para así evidenciar la desigualdad en diversas dimensiones sociales. Las 8 horas de duración del curso fue realizada por el 100% de las personas ingresadas al Servicio a funciones permanentes en calidad de planta y contrata desde el 01 de enero hasta el 30 de septiembre del año 2023, correspondiente a 7 personas. Respecto de la capacitación nivel avanzada en género, diversidad e inclusión, se realizó un trabajo conjunto entre la mesa de género y la Dirección, definiendo el perfil que mejor se vincula con la transversalización del enfoque de género en los productos estratégicos del Servicio Civil, resultando en la definición de las jefaturas intermedias, ya que son ellas quienes participan en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de los planes y programas de la institución y deben adquirir herramientas que les permitan examinar y valorar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada. Las personas que ocupaban el cargo señalado fueron 22 personas. Aplicando la nota metodológica, se consideraron solo 13 personas de las 22 con el perfil definido, ya que 9 de ellas presentaron licencia médica o tuvieron feriado legal en alguna de las cuatro sesiones del curso de capacitación. De las 13 jefaturas intermedias, el 100% de ellas cumplieron con la asistencia a las sesiones de los cuatro módulos y finalizaron el curso de 16 horas de duración, al entregar las tareas y aprobar la prueba final.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	La campaña "Mujeres para Liderar" que inició el año 2022, teniendo por objetivo motivar la postulación de más mujeres al Sistema de Alta Dirección Pública, a través de la difusión de testimonios de Consejeras del Consejo de Alta Dirección Pública, autoridades del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, del Ministerio de Hacienda y mujeres directivas del SADP, difundió durante 2023 los videos de la Subsecretaría de Hacienda, Claudia Sanhueza, la Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Andalién Sur, Giulietta Vaccarezza y la Superintendente de Electricidad y Combustibles, Marta Cabeza Vargas en las cuentas de Instagram, X, LinkedIn y Facebook del Servicio Civil. También se continuó con las publicaciones en redes sociales, que se focalizaron en la difusión de las convocatorias que incluyen en su diseño las estadísticas de postulaciones de mujeres e imágenes de directivas nombradas en cargos del SADP. Los videos de la campaña registraron un total de 351 mil visualizaciones en Instagram y 109 mil en LinkedIn. Se publicaron 3 notas de prensa destacando los resultados en el aumento de las postulaciones y nombramientos de mujeres en cargos del SADP y se realizaron dos talleres para potenciar el liderazgo de mujeres en la Dirección Pública, que contó con la participación de 36 mujeres directivas jefaturas de servicios o directivas de segundo nivel jerárquico. Se realizó el taller "Uso de lenguaje y gráfica inclusiva y no sexista" cuyos contenidos fueron trabajados en base al documento de orientaciones para el uso de lenguaje inclusivo, elaborado y difundido a funcionarios y funcionarias del Servicio Civil el año 2022. Tanto el documento de orientaciones como el taller tuvieron como objetivo promover una cultura institucional basada en el respeto y la promoción de derechos, con el fin de mejorar las comunicaciones gráficas, escritas y verbales, en el ejercicio de nuestras funciones, tanto en el cotidiano, como en la elaboración de documentos oficiales, entendiendo que de esta forma contribuimos a la eliminación de estereotipos de género y la invisibilización de diferentes colectivos, grupos o personas. La asistencia total al taller fue de 132 personas funcionarios y funcionarias del Servicio Civil.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	El programa de mentoría "+Mujeres, Liderazgo en el Sector Público", que busca avanzar en la promoción de la participación de mujeres en cargos de responsabilidad y liderazgo y sumó durante el año 2023 a 50 nuevas guiadas pertenecientes a 19 Ministerios y 25 servicios públicos. Actualmente, han participado del Programa +Mujeres, considerando sus cinco versiones, 450 mujeres provenientes de 21 ministerios y 110 servicios públicos, siendo el 59% de ellas de la región metropolitana y el 41% provenientes de otras regiones. El año 2023, se potenció el trabajo de la red con tres encuentros: "Descubriendo mi marca personal", "Mi perfil comunicacional" y "Creando mi campaña", los que fueron complementados con un webinar sobre el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y un conversatorio sobre la postulación al Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), con el fin de impulsar a más mujeres de la Red a postular a cargos del SADP. El curso "Liderazgo con perspectiva de género para la Alta Dirección Pública" que busca que las y los directivos que ejercen cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, logren conocer, identificar y aplicar conceptos básicos relacionados con la teoría de género y sus implicancias en organizaciones públicas, forma parte del Plan PREVENIR y realizó su lanzamiento el día 5 de junio de 2023, cuando se abrió a todas las personas funcionarias en cargos de jefatura o interesadas en abordar la temáticas del liderazgo con perspectiva de género. Se ejecutaron 7 versiones del curso y las personas que lo finalizaron fueron un total de 4.667, de este total 250 personas son altas y altos directivos públicos.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Las orientaciones sobre maltrato, acoso laboral y sexual se actualizaron, incorporando los principales elementos que trae el recientemente ratificado Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en colaboración con la Universidad Alberto Hurtado y una mesa tripartita integrada por la OIT, la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) e instituciones vinculadas a la problemática como la Contraloría General de la República (CGR), la Superintendencia de Seguridad Laboral (SUSESO), el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG) y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), en pos de la eliminación de la violencia en el mundo del trabajo, reflejando un gran esfuerzo de coordinación intersectorial e interinstitucional. El curso "Prevención de la Violencia Organizacional" de CAMPUS Servicio Civil e integrante de la malla del Plan PREVENIR, ejecutó 9 versiones durante el año 2023 y las personas que lo finalizaron fueron un total de 6.314. El Plan Nacional de Género y Diversidad se materializó en la iniciativa PREVENIR, que forma parte del Fondo para la Igualdad del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en el marco del Plan Chile Para Todas, que contiene una malla de 7 cursos: Conceptos básicos de género; Políticas públicas con enfoque de género; Mujeres y participación laboral; Prevención de la violencia; Denuncia, investigación y sanción de la violencia; Hacia una gestión inclusiva de la diversidad; y Liderazgo con perspectiva de género para directivas y directivos públicos, logró la participación de más de 33 mil funcionarias y funcionarios públicos, que de manera inédita consideró a personas que se desempeñan en la Administración Central del Estado, servicios públicos subnacionales, municipalidades, fuerzas del orden y seguridad, escuelas públicas y universidades.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Levantamiento de sesgos de género en los procesos de reclutamiento y selección de personas.	La actividad no solo tuvo como resultado el levantamiento de sesgos de género en los procesos de reclutamiento y selección de personas, también incluyó la realización de 3 talleres a integrantes de los comités de selección de los concursos del Sistema de Alta Dirección Pública con el objetivo de entregar herramientas para identificar y tratar sesgos de género en procesos de reclutamiento y selección. Participaron 76 representantes de ministerios y servicios públicos, 145 profesionales de las empresas consultoras y asesorías externas, a cargo de la evaluación de postulantes a cargos del SADP y Establecimientos Educativos y 35 profesionales de Subdirección de Alta Dirección Pública. En los talleres también se realizaron ejercicios donde las y los integrantes de los comités de selección de los concursos del Sistema de Alta Dirección Pública hicieron un levantamiento de los sesgos de género que identificaron a partir de su propia experiencia en los procesos donde les ha tocado participar. La actividad realizada contribuye a identificar y tratar la existencia de sesgos de género en los procesos de selección ADP que administra el Servicio Civil, con el objetivo de tener más nóminas y nombramiento de mujeres en cargos de dirección pública.
Encuentro y conversatorios con mujeres Directoras de Establecimientos Educativos Públicos	Se realizó un encuentro con 50 mujeres directoras de establecimientos educacionales de la región de Coquimbo, donde se reflexionó acerca del liderazgo con enfoque de género, además de tres conversatorios con 60 directoras de establecimientos educacionales electas con participación del SADP, para conocer su experiencia, dificultades, opiniones y emociones respecto de la etapa de postulación, como en el ejercicio del rol una vez nombradas. Los conversatorios se realizaron en las regiones de Los Ríos, Atacama y Valparaíso.
Norma de Aplicación General para la igualdad de género en la gestión y desarrollo de personas.	Durante el 2023 se realizó la redacción de la misma y efectuó un importante proceso de consulta de la propuesta inicial, definiendo como uno de los objetivos principales de la Norma, impulsar en los Servicios Públicos buenas prácticas laborales que posibiliten cambios culturales, estructurales y de procesos que permitan la incorporación de las construcciones sociales asociadas al género de las personas, asegurando enfoque de derechos, para la optimización de la gestión y desarrollo de personas en estas instituciones. El proceso de consulta externa al Servicio Civil consideró reuniones con asesoras ministeriales de género; jefa de programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género; profesionales sectorialistas de la División de Políticas de Igualdad de Género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, jefaturas de gestión de personas de 21 servicios públicos y dirigentes de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), participando un total de 42 personas. Las observaciones fueron recogidas en una nueva versión validada por el Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

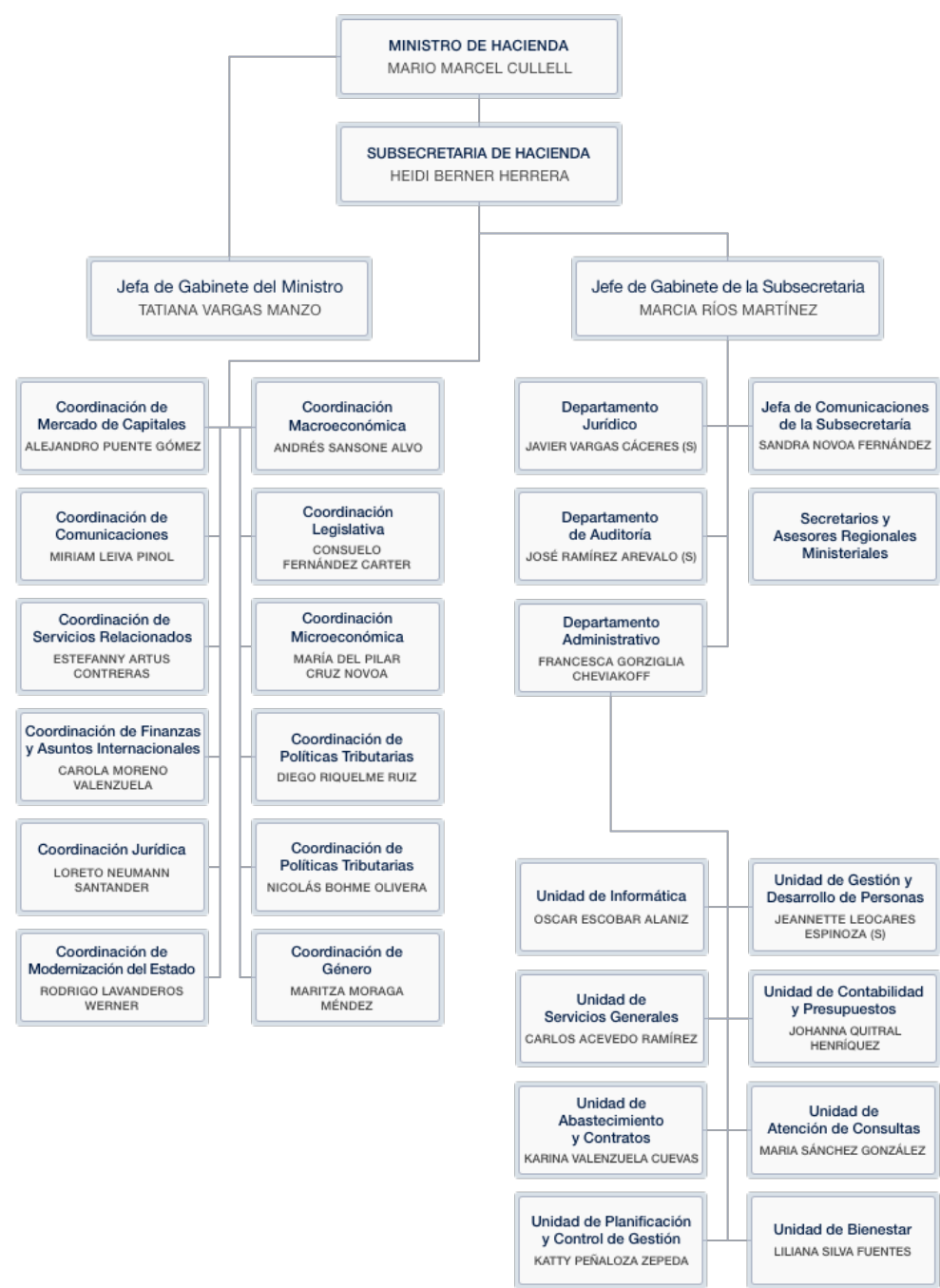
Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2023 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2023, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html
		https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2023.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas		

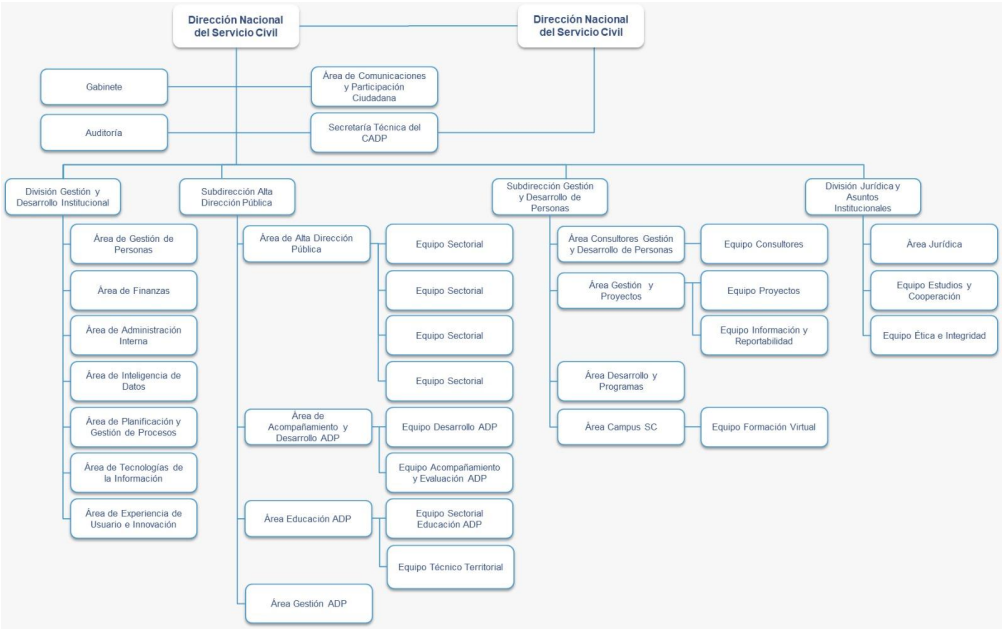
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html

Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional del Servicio Civil	Felipe Melo Rivara
Jefa de Gabinete	Soledad Godoy Millie
Subdirectora de Alta Dirección Pública	Danae Mlynarz Puig
Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas (S)	Cristóbal Valdivieso Fernández
Jefe División Jurídica y de Asuntos Institucionales	Francisco Silva Durán
Jefe de División de Gestión y Desarrollo Institucional	Julio Parra Coloma
Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública	Mariana George-Nascimento Avendaño