



Cuenta Pública

Participativa 2018

Dirección Nacional
Servicio Civil

Cuenta Pública Participativa 2018

*El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres ha sido una preocupación en la elaboración de este documento. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar -en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

Cuenta Pública Participativa 2018

Nuestra Cuenta Pública Participativa expone la gestión realizada durante el año 2018, así como las prioridades y desafíos futuros del Servicio Civil.

Esta herramienta es una gran oportunidad para incrementar los niveles de transparencia y probidad en la gestión pública, como a su vez, una posibilidad de mejorar y colaborar con el control ciudadano del quehacer del Estado. Ambos objetivos son fundamentales para mejorar y profundizar la calidad de la democracia chilena.

Como Servicio Civil, le invitamos a participar en esta Cuenta Pública, formulando sus opiniones, sugerencias o consultas, a través del correo

cuentapublica@serviciocivil.cl. Nos comprometemos a dar respuesta en un plazo máximo de 20 días.

Infórmese y participe. Su opinión nos importa.



Alejandro Weber Pérez
Director Nacional Servicio Civil
Presidente Consejo de Alta Dirección Pública

Nuestro propósito

Desde el Servicio Civil promovemos el mérito como motor de un Estado moderno, cercano y 100% al servicio de la ciudadanía.

Nuestros pilares

- ✓ Consolidar el mérito y las **oportunidades** como motores de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía.
- ✓ Atraer talento al Estado, especialmente promoviendo nuevas vocaciones de servicio público y el liderazgo femenino.
- ✓ Mejorar la agilidad y productividad de los servicios públicos.
- ✓ Pensar y activar el Estado del futuro, con iniciativas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública.
- ✓ Construir puentes entre los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración e innovación para el buen gobierno.

Nuestra tarea

- ✓ Somos la puerta de entrada al Estado. Entregamos más y mejores oportunidades de empleo público, a través del portal www.trabajaeneleestado.cl, que consolida las convocatorias de Alta Dirección Pública (ADP), Empleos Públicos, Directores para Chile y Prácticas Chile.
- ✓ Seleccionamos, desarrollamos y acompañamos a los talentos para los cargos directivos del Estado. El Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) elige a más de 4.800 directivas y directivos por mérito, incluyendo a jefas y jefes de servicio, directoras y directores de empresas, y escuelas públicas.
- ✓ Promovemos un mejor empleo público, con normas orientadas a regular el ingreso, desempeño y desarrollo de los servidores públicos.
- ✓ Impulsamos la excelencia y la innovación pública para entregar un mejor servicio a la ciudadanía, a través de iniciativas como el Premio Anual por Excelencia Institucional y el concurso Funciona!

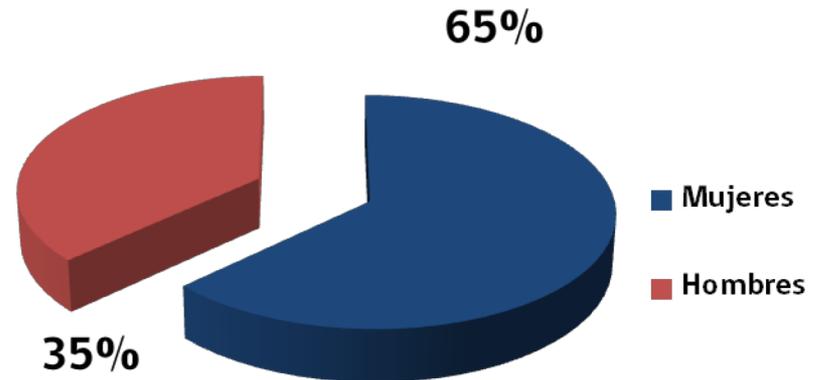
Presupuesto y composición del Servicio Civil

Presupuesto 2018:
M\$ 11.882.179.

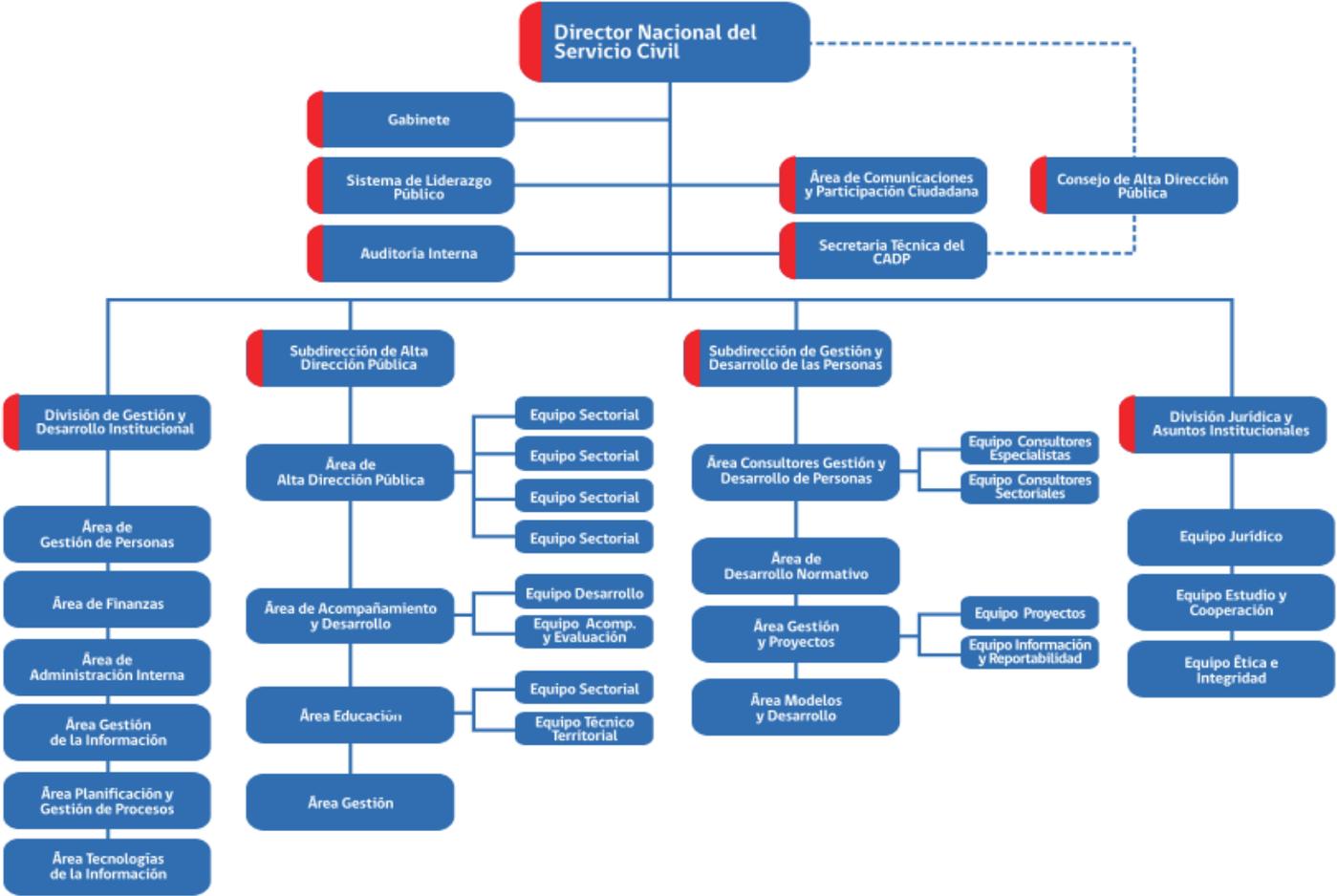
Ejecución presupuestaria 2018: 99,74%.

Dotación efectiva 2018:
151 personas
(95 mujeres y 56 hombres).

Dotación 2018



Organigrama institucional





Logros y avances

Dirección Nacional del Servicio Civil

Servicio Civil

Servicio Civil, garantía de mérito en el Estado

El Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) se ha expandido permanentemente desde su creación el año 2003. De los 680 cargos que se elegían el 2004, actualmente son casi 4.800 posiciones (jefes de servicio, directores de empresas públicas y directores de escuelas públicas, entre otros), lo que muestra la confianza de la ciudadanía en esta institución.

El Congreso ha seguido aprobando la incorporación de nuevos cargos al sistema, siendo la Ley de Calidad y Equidad de la Educación una de las principales modificaciones que en 2012 sumó a más de 3.000 cargos de dirección en escuelas públicas y departamentos municipales de educación. Así, la regla general de entrada a los cargos directivos del Estado es el SADP.

Respecto del rol rector en gestión y desarrollo de personas, durante 2018 por primera vez el Servicio Civil ejecutó sus atribuciones en la materia, que le permiten instruir y monitorear el cumplimiento de normas de aplicación general en los servicios públicos, de acuerdo a dos grupos de normas publicadas en el Diario Oficial en noviembre 2017 y marzo 2018.

La implementación de estas normas ha arrojado resultados relevantes que han permitido dar pasos adicionales en la instalación del mérito en el Estado: al 31 de diciembre de 2018, el 50% de los servicios públicos aplican procesos de selección abiertos y competitivos en sus contrataciones. De esta forma, 3.925 personas que ingresaron al servicio público en el periodo tuvieron procesos abiertos de reclutamiento y selección.

Consejo Triministerial

En el marco de las atribuciones conferidas al Servicio Civil por la ley N° 19.882 y consolidadas mediante las reformas impulsadas en la ley N° 20.955 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, se constituyó el Consejo Triministerial del Servicio Civil.

El 21 de diciembre se realizó la sesión 2018 del Consejo Triministerial del Servicio Civil, conformado por los Ministros de Hacienda, Trabajo y Previsión Social y Secretaría General de la Presidencia, comentó que el gobierno del Presidente Sebastián Piñera valora positivamente el desempeño del Sistema ADP, tanto por la capacidad de producción como por su significativa reducción de costos, así como el trabajo desarrollado en torno a las normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas.

Además del funcionamiento del Sistema ADP, este Consejo aprobó el Plan Estratégico del Servicio Civil 2018-2022, programa que define los pasos hacia la meta de consolidar el mérito y oportunidades como motor de la calidad de las instituciones públicas y confianza de la ciudadanía.



Instalación de gobierno en el marco de la ley N°20.955

El 11 de marzo de 2018 asumió el Presidente Sebastián Piñera Echeñique, dando lugar al primer cambio de gobierno desde la entrada en vigor de la ley N° 20.955, que introdujo una serie de disposiciones destinadas a reducir el impacto de la alternancia en el poder en el Sistema de Alta Dirección.

Se eliminó a los ocupantes transitorios y provisionales de los cargos del Sistema ADP; se facultó al Presidente de la República para nombrar hasta 12 jefes de servicio sin otro requisito que cumplir con el perfil del cargo previamente aprobado por el Consejo de Alta Dirección Pública (CADP); se estableció la obligación de la autoridad de informar al CADP en forma previa, fundada y por escrito respecto de su decisión de desvincular directivos de segundo nivel jerárquico en los primeros seis meses de gobierno, facultando al Consejo para citar a la autoridad a informar sobre sus fundamentos, y se limitó la posibilidad de llevar a cabo concursos en los últimos 8 meses de gobierno.

En este marco, durante los primeros meses de gobierno la Dirección Nacional del Servicio Civil desarrolló una intensa agenda de encuentros con Ministros de Estado, Subsecretarios, jefes de servicios, altos directivos públicos nombrados directamente por el Presidente de la República, parlamentarios, así como intendentes y altos directivos públicos regionales.

- Reuniones con **18 de 24 secretarios de Estado**, más de 25 subsecretarios y 12 los altos directivos públicos nombrados directamente por el Presidente Sebastián Piñera.

- Visitas regionales a Ñuble, La Araucanía, Los Lagos, Coquimbo, Libertador Bernardo O'Higgins, Valparaíso y Antofagasta, con agenda de actividades con intendentes, parlamentarios y altos directivos públicos locales.

Instalación de gobierno en el marco de la ley N°20.955



Instalación de gobierno en el marco de la ley N°20.955



Instalación de gobierno en el marco de la ley N°20.955



Incorporación al Comité Ejecutivo de Modernización del Estado

En 2018 y tras la constitución del Consejo Asesor Permanente para la Modernización del Estado en junio de ese año, el Servicio Civil fue incorporado al Comité Ejecutivo de Modernización del Estado, instancia de alojada en el Ministerio de Hacienda que coordina ministerios y servicios públicos en dichos asuntos. Su labor es proponer al Presidente de la República, sobre la base de evidencia, estrategias y un proyecto de Agenda de Modernización del Estado, junto con diagnosticar el nivel de ejecución de las medidas y acciones tomadas por los órganos de la administración central del Estado para la implementación de la agenda de modernización del Estado.



Parte del Consejo Asesor Permanente para la Modernización del Estado.

Sistema de Alta Dirección Pública

El propósito del Servicio Civil es que el mérito se transforme en el motor de un servicio público más ágil, cercano y 100% al servicio de la ciudadanía. Por eso, estamos satisfechos con los resultados del Sistema de Alta Dirección Pública en este primer año del gobierno del Presidente Sebastián Piñera.

Las cifras muestran que el SADP se está consolidando: tenemos el récord histórico de concursos llegando a casi 600 convocatorias y la mayor cifra histórica de postulantes con más de 90.000, lo que muestra la credibilidad del Sistema y la confianza de la ciudadanía en sus procesos.

En 2018, los concursos son más rápidos que nunca, con 65 días promedio versus los 84 días que duraban en 2014; lo que va en directo beneficio de los ciudadanos pues la operación de los servicios públicos no se detiene y mejora la experiencia de los postulantes.

Durante el 2018, además, hicimos un gran esfuerzo por un uso eficiente de los recursos de todos los chilenos, logrando reducir en un 38% los costos de los concursos para elegir a los Jefes de Servicio (primer nivel) en comparación con el año anterior.

Al mismo tiempo, el perfil de los directivos es cada vez más profesionalizado: un 65% de ellos cuenta con magíster o doctorado, versus un 30% histórico. Esto muestra que el Sistema está mejorando su capacidad de atraer talento y capital humano avanzado para la implementación de las políticas públicas.

Sistema de Alta Dirección Pública

El Presidente Piñera ha establecido en el marco de la Agenda Mujer como una prioridad lograr incorporar más mujeres en cargos directivos: en 2018, un 33% de los cargos de Alta Dirección Pública son ocupados por mujeres, por sobre el promedio histórico de 30% y muy por sobre el cerca de 9% de posiciones gerenciales que ellas ocupan en el sector privado.

Vemos con optimismo la continuidad de los directivos: pese a que no han cambiado las reglas del juego para su salida, las desvinculaciones de primer y segundo nivel en el gobierno del Presidente Piñera se han reducido a casi la mitad las ocurridas los primeros 12 meses del gobierno anterior, bajando de un 50% a un 30% a igual periodo. Los directivos duran más tiempo en sus cargos llegando a un promedio de 3 años, por sobre el promedio histórico de 2,2 años. Hoy los altos directivos públicos con buenos resultados de gestión tienen más probabilidades que antes de seguir aportando en sus cargos.

Por otra parte, la renuncia no voluntaria (desvinculación), atribución exclusiva de las autoridades, también disminuyeron este año. Como la modificación legal de 2016 no generó ninguna barrera de salida adicional para los altos directivos públicos de primer y segundo nivel, la significativa reducción en las desvinculaciones experimentada el 2018 se explica por el uso responsable que el gobierno del Presidente Piñera le ha dado a su facultad para remover por confianza a los directivos. Esto es relevante en el segundo nivel jerárquico (directores regionales en su mayoría): de los altos directivos públicos vigentes al momento de asumir el nuevo gobierno, un 24% dejó sus cargos en forma no voluntaria, muy por debajo el 48% que había sido desvinculado a igual fecha del gobierno anterior.

Consejo de Alta Dirección Pública

Las buenas cifras generales del Sistema de Alta Dirección Pública no son solo producto de la ley N°20.955; son resultado del uso responsable de las atribuciones legales que ejercen las autoridades de gobierno y la capacidad de producción del Servicio Civil.

Asimismo, es fundamental en este punto, reconocer el compromiso y dedicación que el Consejo de Alta Dirección Pública (CADP) tuvo para con el Sistema de Alta Dirección Pública. Durante 2018, el CADP celebró 111 sesiones, por sobre las 93 sesiones registradas en 2017.



Sistema de Alta Dirección Pública

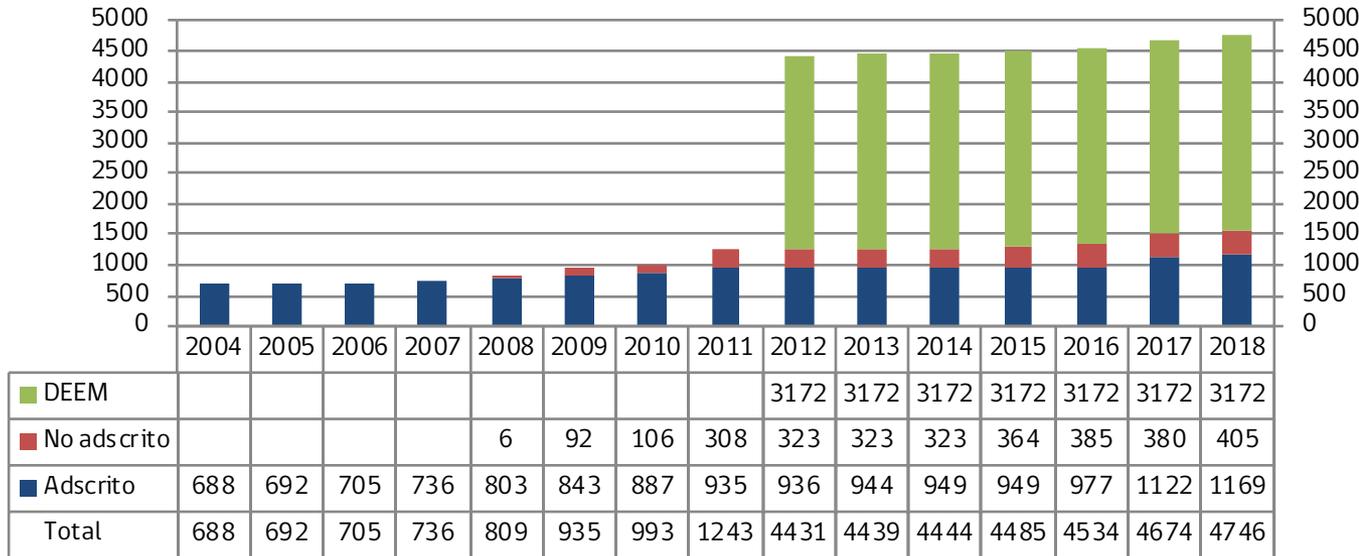
Gráfico 1: Expansión del Sistema ADP

ADP es un sistema en continua expansión: El año 2018 logró la mayor cobertura llegando a casi 5.000 cargos en la administración central del Estado, otros poderes y en el sector Municipal.



Sistema de Alta Dirección Pública

Gráfico 2: Cobertura cargos desde el inicio del SADP



Actualmente, el SADP incluye 1.235 cargos en 132 servicios.

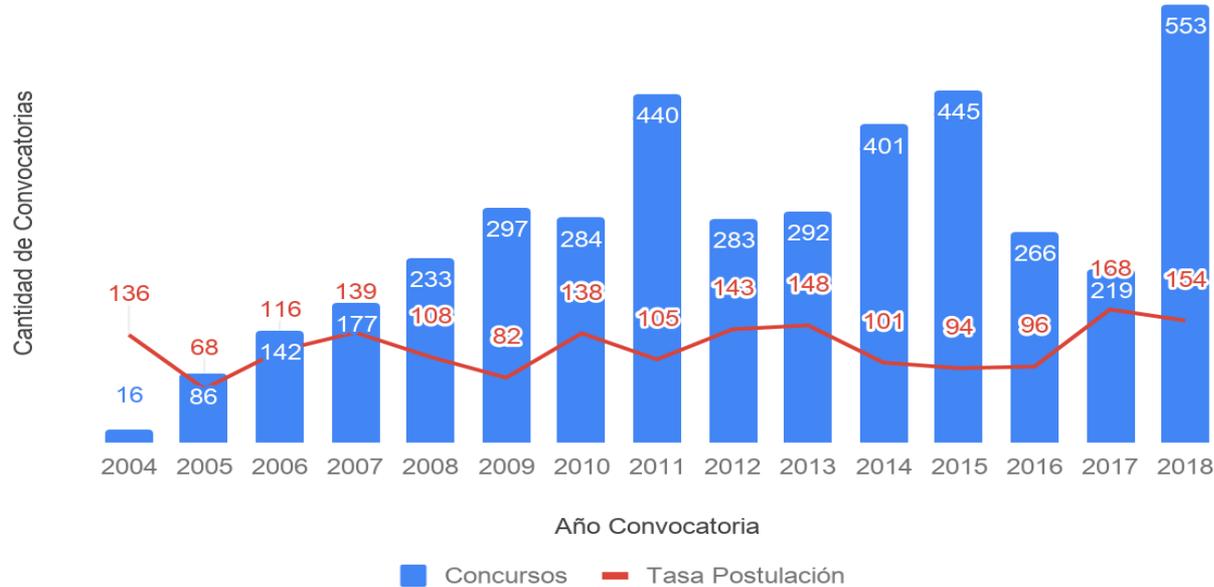
Además, participa en la provisión de 405 cargos no adscritos en 259 organismos.

Ley de Calidad y Equidad de la Educación dispuso la participación del SADP en la selección de 294 Jefes DAEM y 3.172 DEEM en 345 comunas.

Sistema de Alta Dirección Pública

Gráfico 3: Capacidad de producción histórica del Servicio Civil

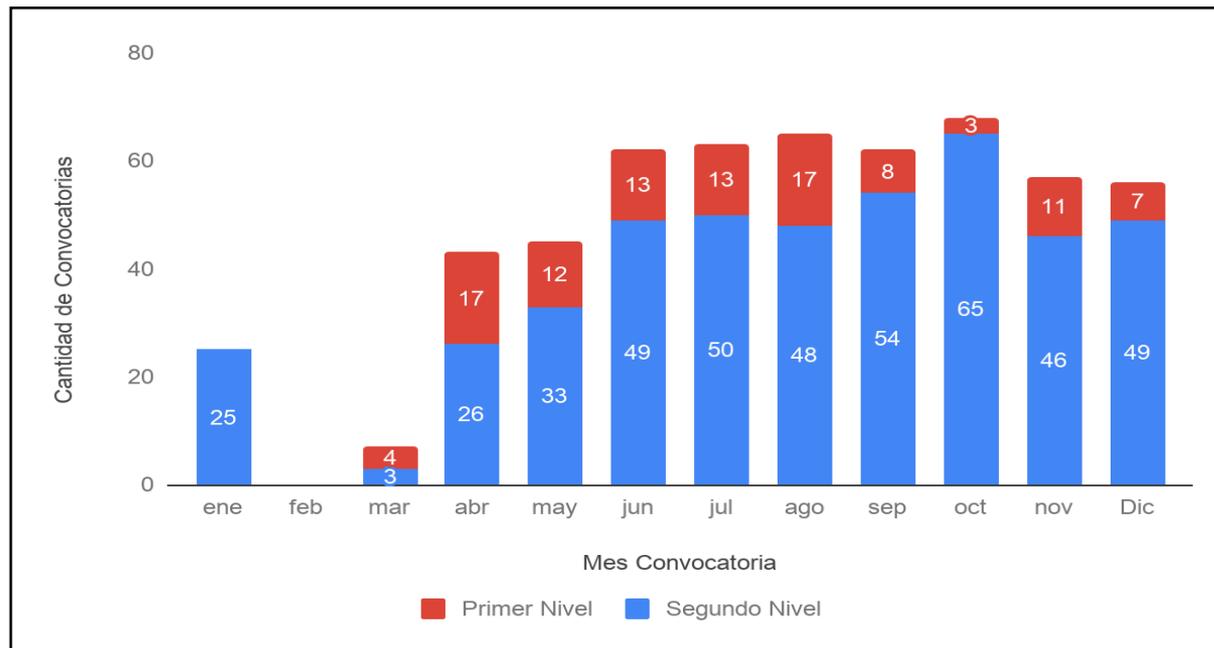
Promedio de postulaciones por año y total de concursos convocados.



Sistema de Alta Dirección Pública

Gráfico 4: Capacidad de producción del Servicio Civil 2018

Convocatorias mensuales a concursos destinados a proveer cargos adscritos y no adscritos año 2018.



Sistema de Alta Dirección Pública

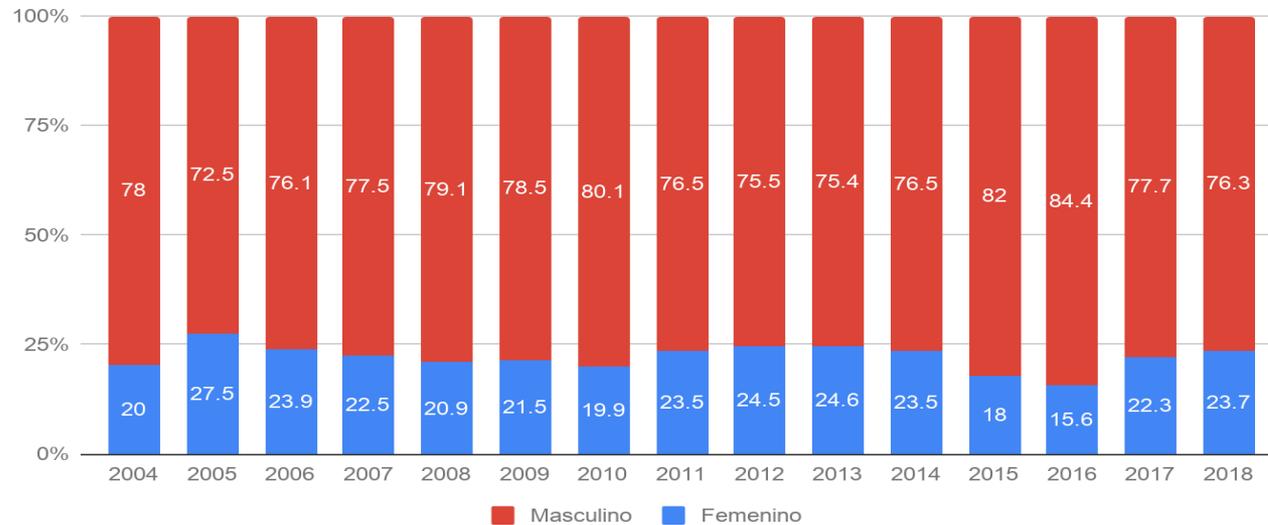
Gráfico 5: Comparación de postulaciones

Convocatorias mensuales a concursos destinados a proveer cargos adscritos y no adscritos año 2018.



Sistema de Alta Dirección Pública

Gráfico 6: Evolución de postulaciones por género

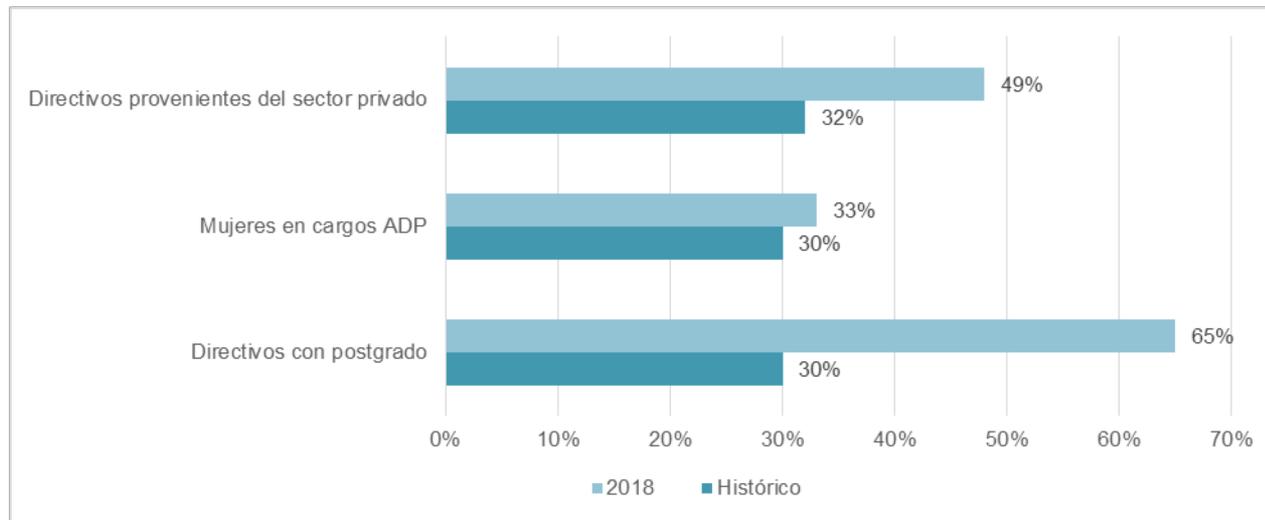


Del total de nóminas que incluían al menos una mujer, en el año 2018, en el 67% de ellas fue nombrada una mujer.

Sistema de Alta Dirección Pública

Gráfico 7: Perfil de los altos directivos públicos

Durante 2018, postulan al SADP más mujeres y más directivos con postgrado.



Sistema de Alta Dirección Pública

Gráfico 8: Continuidad de los ADP

Las renunciaciones no voluntarias se han reducido significativamente en los I y II niveles.

2014: 328
2018: 242

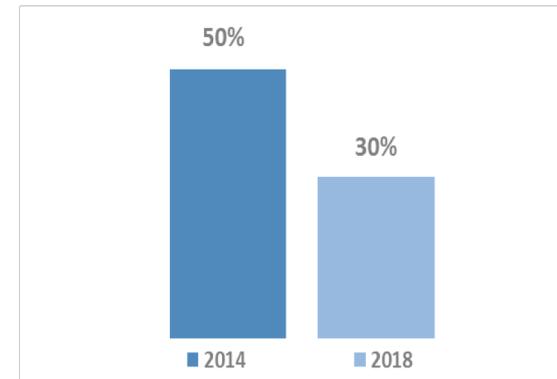
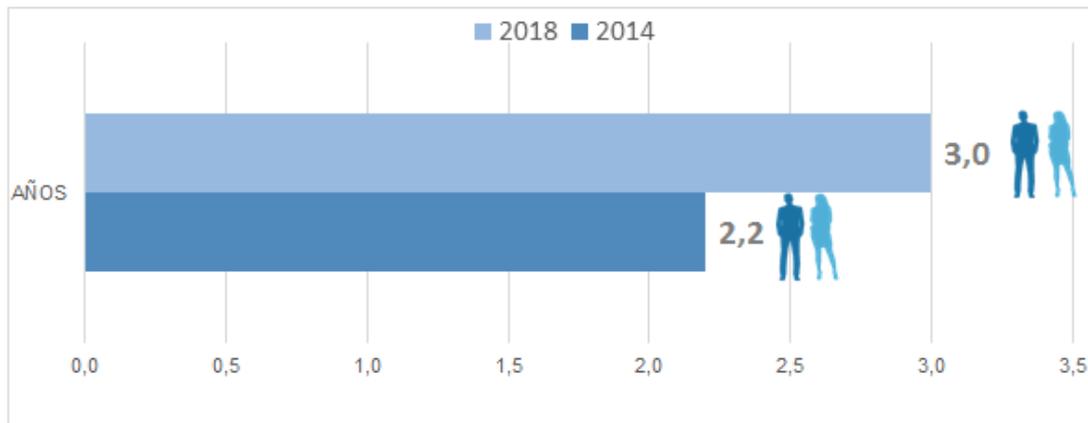


Gráfico 9: Perfil de los ADP

Los altos directivos públicos nombrados permanecen más años en su cargos, lo que entrega mayor continuidad a la implementación de las políticas públicas.



*Datos al 31.12.2018.

Sistema de Alta Dirección Pública

Gráfico 10: Evolución de costos directos

En 2018 los concursos tuvieron los siguientes costos promedio: M\$ 17.344 (74 cargos, I nivel adscritos); M\$ 8.499 (289 cargos, II nivel adscritos); M\$ 19.769 (20 cargos, I nivel no adscritos), y M\$ 9.270 (43 cargos, II nivel no adscritos). El costo promedio del total de concursos concluidos en 2018 ascendió a M\$10.642.

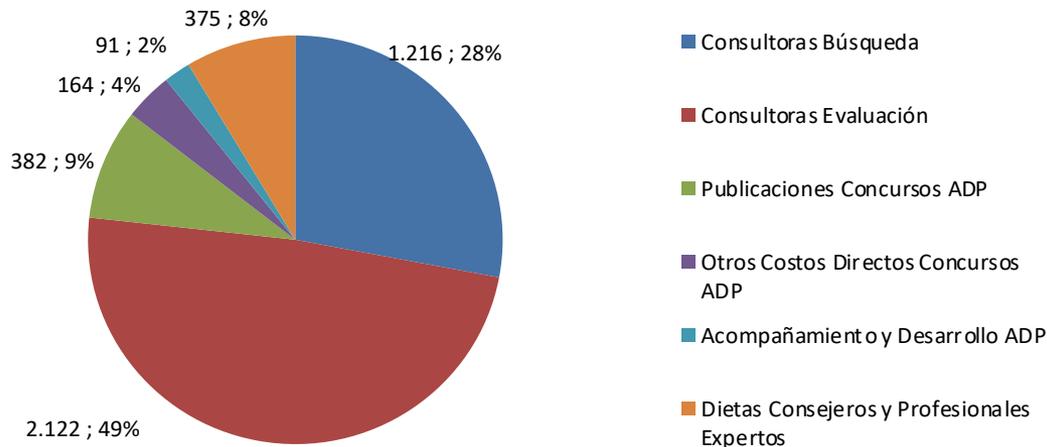
El siguiente gráfico da cuenta de la evolución de los costos promedio por tipo de gasto desde 2013 a 2018. Es posible apreciar que en 2018 se registró una disminución en los costos de los concursos para cargos de I nivel jerárquico de 38% con respecto al costo promedio del año 2017. Esto obedece principalmente a la disminución de contratación de servicios de búsqueda de candidatos para concursos de I nivel, así como a una mejor negociación de las tarifas asociadas a estas prestaciones.



Sistema de Alta Dirección Pública

Gráfico 11: Distribución de costos SADP, ejecución 2018 MM\$

En el año presupuestario 2018 los costos asociados al Sistema de Alta Dirección Pública ascendieron a MM\$4.209. Dichos costos incluyen aquellos derivados de servicios de evaluación y búsqueda de candidatos, lo que representa el 77% del gasto asociado al Sistema; los relativos a publicación de convocatorias, que demandaron el 9% del gasto; los destinados a acompañamiento y desarrollo de Altos Directivos Públicos, que corresponden al 2%, y los asociados al pago de dietas y viáticos de Consejeros y Profesionales Expertos, que ascienden al 8% del gasto.



Sistema de Alta Dirección Pública

Acompañamiento y desarrollo

Durante 2018 se realizaron diversas acciones destinadas a potenciar la gestión de los Altos Directivos Públicos y la creación de valor público en las instituciones que lideran.

- Diez jornadas de inducción para ADP de I y II nivel a las que asistieron 254 directivos (70% de la Región Metropolitana).
- El Plan de Formación 2018 estuvo enfocado en fortalecer y entrenar la competencia “comunicación estratégica”, a través de 13 Talleres de Vocería y entrenamiento de las competencias “Visión Estratégica”, “Liderazgo y gestión de personas” y “Comunicación estratégica” a los que asistieron 211 directivos en total.

Fortalecimiento y consolidación de la aplicación móvil APP-ADP, destinada a facilitar la presencia del SADP en las actividades cotidianas de los ADP al entregar información, comunicar eventos, compartir alertas y propiciar la generación de un ambiente colaborativo que aporte a la gestión directiva y permita potenciar la construcción de una identidad común.

El lunes 3 de diciembre y con la presencia de más de 240 directivos y contrapartes en organismos públicos se realizó la jornada “Gestión del Desempeño de Altos Directivos Públicos”, instancia de acompañamiento y capacitación de los directivos, orientada a mostrar la relevancia estratégica de los compromisos de gestión directiva.



¿Qué quieres compartir con la red de directivos?



Revisa y comparte contenidos

Bienvenido Servicio Civil Soporte

Buenos días. Recuerda que la APP te permite ver y compartir distintos contenidos con otros altos directivos públicos #ADPsEnRed



Inicio



Servicio Civil

Sistema de Alta Dirección Pública

Seminario 15 años del SADP y entrega de reconocimientos a ADP

El 29 de noviembre se realizó el Seminario “Quince años del Sistema de Alta Dirección Pública: evaluación de impacto y desafíos”, organizado por el Servicio Civil y el Consejo ADP, con apoyo del Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile. Reunió a más de 250 autoridades de gobierno, jefes de servicios, altos directivos públicos, representantes de centros de pensamiento, dirigentes gremiales, jefes de gestión de personas y funcionarios públicos.

Durante este seminario se entregó un reconocimiento a los 28 altos directivos públicos que cumplieron 9 años ejerciendo sus cargos, el tiempo máximo que permite la ley.



Sistema de Alta Dirección Pública

Seminario 15 años del SADP y entrega de reconocimientos a ADP



Fue inaugurado por el Subsecretario de Hacienda, Francisco Moreno, y tuvo como expositores al Ministro Secretario General de la Presidencia, Gonzalo Blumel, y a Paul Gertler, Ph.D., académico de Haas School of Business de UCLA, Berkeley. En el panel sobre los "Desafíos y Proyecciones del Sistema de Alta Dirección Pública", participaron Cristián Larroulet, jefe de asesores de la Presidencia; Beatriz Corbo, miembro de la Comisión Presidencial de Modernización del Estado; Mario Weissbluth, ex consejero ADP y académico del Centro de Estudios Públicos de la U. de Chile; y Enrique Paris, coordinador del Área Modernización Institucional de la FLACSO.



Sistema de Alta Dirección Pública

Convenios de Desempeño

El desempeño de los altos directivos públicos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública es evaluado anualmente en base al cumplimiento de las metas establecidas en un Convenio de Desempeño acordado por el directivo y su superior jerárquico.

De un total de 580 cargos con nombramiento vigente, de los cuales 84 de ellos corresponden a I nivel y 498 a II nivel, un 99% de los Convenios de Desempeño suscritos fue dentro del plazo legal establecido.

Complementariamente durante 2018 se amplió el alcance del sistema informático de convenios y desarrollo ADP (SICDE), mediante la incorporación de directivos y jefes de servicios como usuarios directos, permitiéndoles usar dicha plataforma para elaborar el informe anual de cumplimiento y su evaluación final.

Sistema de Alta Dirección Pública

Ámbito Educación Pública

En el ámbito de la educación se incluyen 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educativos, distribuidos en 346 comunas del país y 167 cargos de Jefes DAEM.

En 2018 se efectuaron 299 nombramientos de directores de establecimientos educativos, sumando un total de 2.923 desde la implementación de la ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad de la Educación.

Este año se registraron también 123 nombramientos para el cargo de jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) de más de 1.200 estudiantes y 44 de menos de 1.200 estudiantes, mientras que para los cargos de Directores de Escuelas y Liceos, se alcanzó un total de 1.989 directores con nombramiento vigente. Esta cifra refleja que un 70% de la matrícula municipal del país, cuenta con un director/a nombrado por el SADP, contribuyendo de este modo a mejorar la gestión educacional en favor de la calidad y equidad de la educación (ley N°20.501).

Sistema de Alta Dirección Pública

Ámbito Educación Pública

- ✓ 30 concursos de Directores de Establecimientos Educacionales (DEE) en Servicios Locales de Educación.
- ✓ 838 visitas a municipios, 222 comunas del país visitadas.
- ✓ 58 Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública capacitados en 10 jornadas regionales.
- ✓ 105 Asesorías Externas capacitadas en 6 jornadas regionales.
- ✓ 10 jornadas de capacitación a directivos y funcionarios de los Servicios Locales de Educación.



Gestión y Desarrollo de Personas

Normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas

A partir de la publicación de la Ley N° 20.955, el Servicio Civil cuenta con la facultad de impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados.

Hay dictadas 11 normas relativas a:

- I. Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas,
- II. Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas,
- III. Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección,
- IV. Concursabilidad y Carrera Funcionaria,
- V. Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción,
- VI. Gestión de Prácticas Profesionales,
- VII. Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral,
- VIII. Participación Funcionaria,
- IX. Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos,
- X. Rol de Jefaturas en Dirección de Equipos y
- XI. Gestión del Desempeño Individual y Sistema de Calificaciones

Algunos resultados relevantes que han permitido dar pasos adicionales en la instalación del mérito en el Estado: 50% de los servicios aplican procesos de selección abiertos y competitivos a todas sus contrataciones; y 3.925 personas que ingresaron al servicio público en 2018 pasaron por procesos abiertos de reclutamiento y selección.

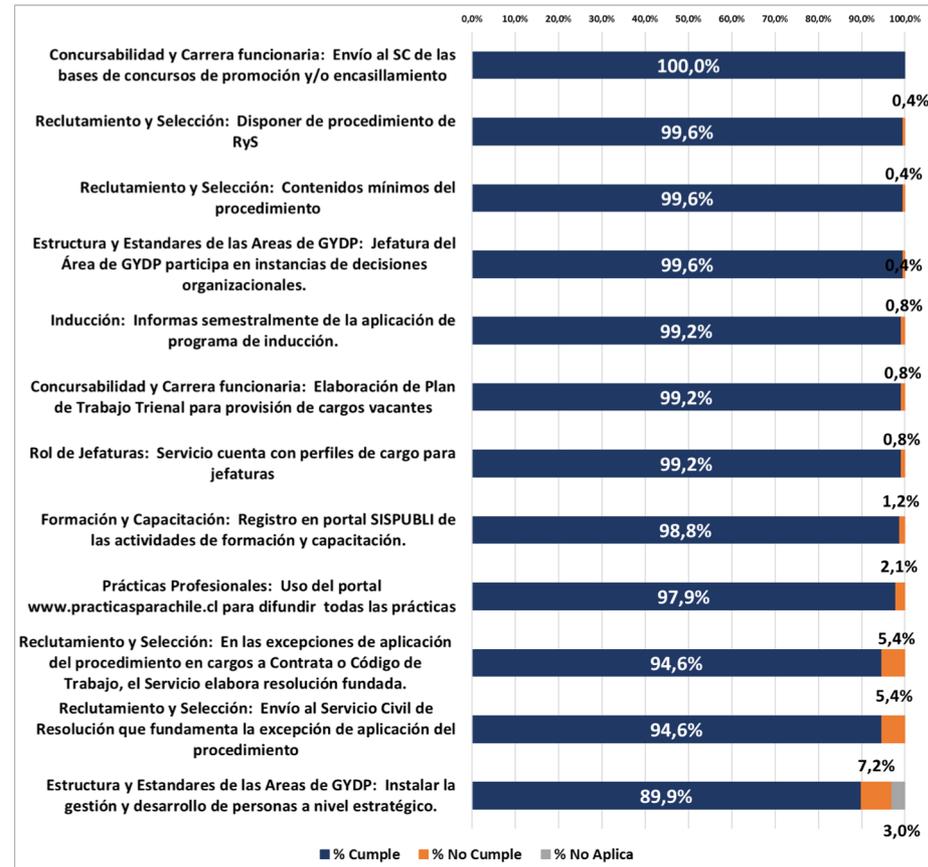
Gestión y Desarrollo de Personas

Gráfico 12: Estándares de cumplimiento de las normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas

Resumen General del Primer Proceso de Verificación de Cumplimiento de Normas - 2018

Nota 1:
Incluye la verificación de Normas en que el propio articulado indica plazos de cumplimiento para el año 2018

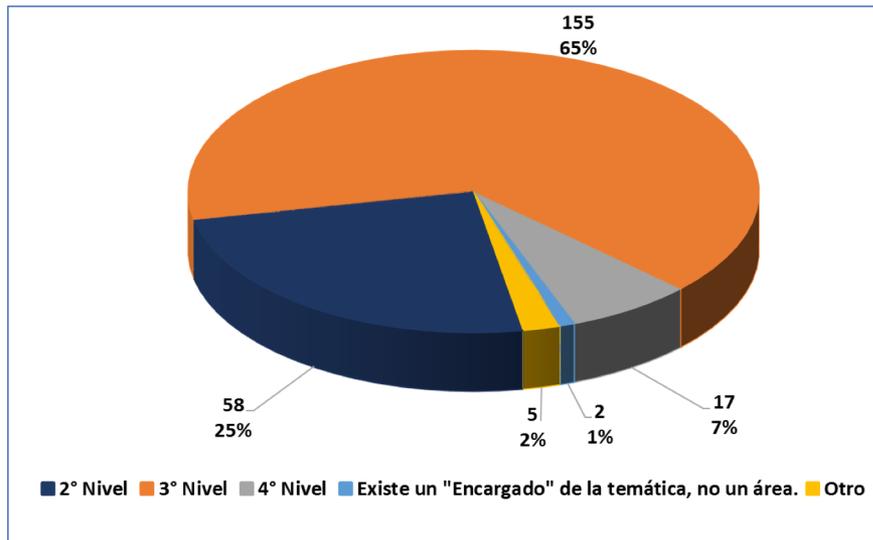
Nota 2:
La fuente de información corresponde a los datos ingresados por las instituciones en plataforma informática del Servicio Civil



Gestión y Desarrollo de Personas

Gráfico 13: Resultado aplicación Norma 1, Estructura Nivel Jerárquico de la Jefatura del Área de Gestión de Personas

Nivel jerárquico jefatura Área GDP	Total general	%
2° Nivel	58	24%
3° Nivel	155	65%
4° Nivel	17	7%
Existe un "Encargado" de la temática, no un área.	2	1%
Otro	5	2%
Total general	237	100%

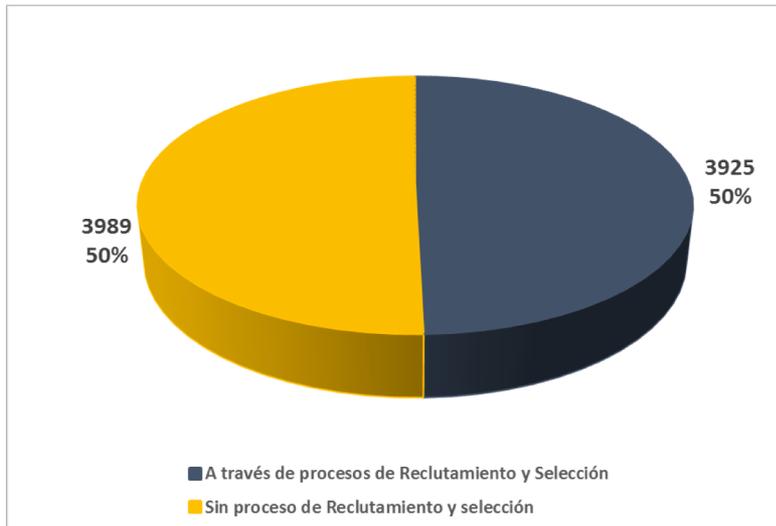


Gestión y Desarrollo de Personas

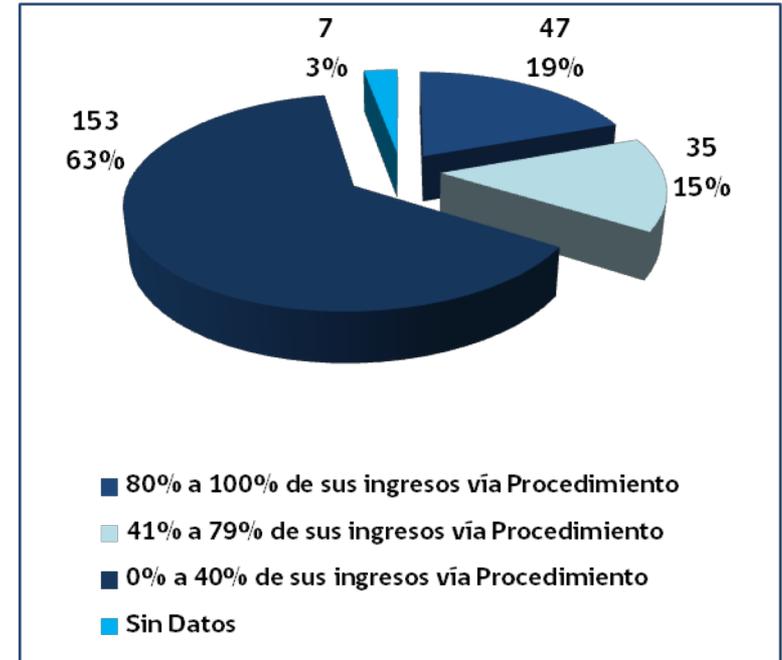
Gráficos 14 y 15: Resultado Aplicación Norma 3 Reclutamiento y Selección

Cantidad de ingresos vía procedimiento RyS

UNIVERSO NORMA 3		
1° de enero de 2018 a la fecha	Ingresos	%
Ingresos a la Contrata y/o Código del Trabajo	7914	
A través de procesos de Reclutamiento y Selección	3925	50%
Sin proceso de Reclutamiento y selección	3989	50%



Cantidad de Servicios Públicos según rango de aplicación del Procedimiento en los ingresos



Gestión y Desarrollo de Personas

Premio Anual por Excelencia Institucional

En abril de 2018 concluyó con éxito la convocatoria número 14 del premio, que busca reconocer la calidad del trabajo que realizan los servicios y funcionarios públicos de nuestro país y contribuir a instalar una cultura de excelencia. El Premio Anual por Excelencia Institucional es un reconocimiento que el Gobierno a través del Servicio Civil entrega a tres reparticiones estatales destacadas por su buena gestión durante el año anterior, la calidad de los servicios proporcionados a sus usuarios, eficiencia institucional y productividad. Se traduce en la entrega de un incentivo económico a los funcionarios de las tres instituciones ganadoras, equivalente al 5% mensual sobre los haberes que sirven de base de cálculo para la asignación de modernización.

En la versión 2018 postuló un total de 22 instituciones de 12 ministerios, con 8 servicios finalistas: Defensoría Penal Pública; Fondo Nacional de Salud; Instituto de Previsión Social; Secretaría y Administración General de Hacienda; Servicio de Cooperación Técnica; Servicio de Impuestos Internos, Servicio de Registro Civil e Identificación; y Superintendencia de Salud.

El premio reconoció al Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec), Servicio de Impuestos Internos (SII) y al Instituto de Previsión Social (IPS), benefició un total de 7.815 funcionarios.



Encuentro Anual de Gestión y Desarrollo de Personas de Servicios Públicos

Bajo el lema “Gestión de Personas y Función Pública: Mejores Servicios para la Ciudadanía” se realizó el XI encuentro anual, reuniendo a más de 250 jefaturas y profesionales del área de los servicios públicos. La instancia permitió reforzar la agenda sobre personas en el Estado, la cual está centrada en el mérito, la atracción de talento y la transformación digital, además de revisar los avances en la implementación de las normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas dictadas por el Servicio Civil.



Gestión y Desarrollo de Personas

Concurso Funciona! Impacto público

En su 7ma versión el concurso amplió su convocatoria, agregando la categoría municipal para incorporar a este reconocimiento las iniciativas de funcionarios a nivel local. El certamen, antes solo abierto para trabajadores de la Administración Central del Estado, premia con una pasantía en el extranjero a los tres más destacados equipos de funcionarios que implementan iniciativas innovadoras en sus servicios que permitan mejorar la atención a los ciudadanos y/o elevar la eficiencia de los servicios públicos. La iniciativa desarrollada en colaboración con el Laboratorio de Gobierno, recibió un total de 191 iniciativas, correspondientes a 52 servicios públicos y 30 municipios.



Gestión y Desarrollo de Personas

Agenda Talento Joven

En colaboración con el Laboratorio de Gobierno y con la presencia del Ministro de Hacienda, Felipe Larraín, el 17 de diciembre se realizó el acto de firma de compromiso con la Agenda Talento Joven, que entre otras cosas busca promover la incorporación de nuevas vocaciones de servicio público al Estado y fortalecer el programa Prácticas Chile. Este programa continuó el año 2018 con 866 estudiantes seleccionados, de los cuales el 28% corresponden a prácticas de carreras técnicas. En este contexto se anunció que Prácticas Chile expandirá el programa a nivel internacional, de tal forma que estudiantes chilenos puedan realizar pasantías en el extranjero, y, de la misma forma el Estado Chileno pueda recibir pasantías de estudiantes de prestigiosas universidades extranjeras.



La meta de prácticas para jóvenes en el Estado comprometida por el gobierno del Presidente Sebastián Piñera es de 2.400 en el período 2018-2022.

Gestión y Desarrollo de Personas

Portal Trabaja en el Estado

La plataforma www.trabajaeneleestado.cl integra en un solo sitio web la oferta laboral del Estado, reuniendo las convocatorias publicadas en los portales de Alta Dirección Pública, Empleos Públicos y Directores para Chile, dando mayor transparencia y eficiencia a la búsqueda de empleo por parte de la ciudadanía.

A través de este portal, en su categoría Empleos Públicos durante 2018 se publicaron 16,387 vacantes a empleos del Estado, recibiendo más de 470 mil postulaciones y registrando 65.530.591 visitas en el período; fueron difundidos 553 concursos de Alta Dirección Pública, mientras que en el ámbito de la educación, fueron publicadas 852 convocatorias (802 concursos de DEEM; 31 convocatorias de DAEM de más de 1.200 alumnos; 19 convocatorias de DAEM de menos de 1.200 estudiantes).

The screenshot displays the 'Trabaja en el Estado' portal interface. At the top, there is a navigation bar with the logo 'Trabaja en el Estado Servicio Civil' and a 'Convocatorias' tab. Below the navigation bar, a search bar prompts the user to 'Ingresa el cargo, comuna o institución'. The main content area features several filters: 'Nuevas' and 'Cierran Hoy' buttons, a 'Ver por región' dropdown, and a 'Convocatorias en Postulación' button. Below these are 'Selecciona Área de la Industria', 'Ver por tipo de cargo', and 'Ver por tipo de convocatorias' dropdowns. A pagination bar shows '375 Convocatorias' and a sequence of page numbers from 1 to 6. The main area displays four job listings, each with a deadline and a calendar icon:

- Postulación hasta 21/03/2019 18:00:00**: Instructor(a) Programa Crecer en Movimiento - Del Juego al Deporte. Región de Aysén. Instituto Nacional de Deportes de Chile / Ministerio del Deporte. Distintas ciudades de la región.
- Postulación hasta 21/03/2019 18:00:00**: Asistente de Párvulos, CEVS San Ramón, Región Metropolitana. Instituto Nacional de Deportes de Chile / Ministerio del Deporte. Santiago.
- Postulación hasta 21/03/2019 23:59:00**: Médico Cirujano - Radiólogo. Servicio de Salud Atacama / Hospital Provincial del Huasco Monseñor Fernando Ariztía Ruiz. Ministerio de Salud. Vallenar.
- Postulación hasta 21/03/2019 23:59:00**: PROFESIONAL ANALISTA EJECUTIVO SOCIAL PROGRAMA RECUPERACIÓN DE BARRIOS A CONTRATA, GRADO 10° EUR, CON DESEMPEÑO EN LA SECCIÓN PROGRAMA RECUPERACIÓN DE BARRIOS. Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo / SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región del Maule. Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

Asesorías estratégicas y alianzas con otros servicios públicos

Asesorías integrales a instituciones públicas. Iniciativa implementada a partir del año 2018 que busca colaborar con aquellos servicios públicos que requieran apoyo y asesoría en todas las materias referidas a la gestión y desarrollo de personas, poniendo a disposición todas nuestras capacidades internas articuladas para entregar consultorías ágiles y de rápida resolución.

Es así como en el transcurso del año trabajamos con

- ✓ Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, (implementación del Instructivo Presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual).
- ✓ Chile Valora.
- ✓ Servicio Nacional de Menores (SENAME).
- ✓ Nuevos Servicios Locales de Educación (SLE).
- ✓ Instalación de la Región de Ñuble.
- ✓ Consejo para la Transparencia.
- ✓ Academia de Transformación Digital.



Instancias de encuentro y reflexión sobre modernización del Estado

Ciclo de coloquios con Centro de Sistemas Públicos (CSP), Universidad de Chile. Con el objetivo de reflexionar sobre el futuro del empleo público, durante el segundo semestre se realizó una serie de encuentros que convocó a representantes de la academia, los think tanks y actores públicos, para abordar los siguientes temas: i) Los desafíos de la calidad contractual de las personas en el Estado, ii) Negociación y relaciones laborales en el Estado, iii) Incentivos y gestión del desempeño y iv) Gestión de talento en el Estado de Chile.

www.formandoliderespublicos.cl. En septiembre de 2018 se lanzó el portal web “Formando Líderes Públicos”, iniciativa coordinada por el Sistema de Liderazgo Público en el Estado (SLP) del Servicio Civil, que busca consolidar la oferta formativa relacionada con el sector público. Desde septiembre a diciembre se publicaron 287 oportunidades formativas, entre diplomados, cursos, talleres y becas, con foco en temáticas de gestión y políticas públicas, registrándose más de 9.000 visitas al portal.

Red de Academias, Escuelas y Programas formativos de servicios públicos. Durante 2018, el SLP realizó seis encuentros temáticos de la Red que tiene por objetivo propiciar el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de capacidades formativas, abordando temáticas de gestión de la capacitación; del talento; innovación; la formación de formadores; y liderazgo en el Estado. Las actividades contaron con la asistencia de 192 funcionarios y funcionarias de diversos servicios públicos.

Sistemas de Integridad

Durante el año 2018, el Servicio Civil continuó la labor de asesoría en el diseño e implementación de Sistemas de Integridad en instituciones de la administración pública del Estado.

La creación del Sistema de Integridad en la administración central del Estado se enmarca en la formulación de la Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y la Política, lanzada en mayo de 2015. Entre sus medidas administrativas está la creación de Códigos de Ética en los servicios públicos y, como paso siguiente, la instalación en estas instituciones de Sistemas de Integridad Pública.

El Servicio Civil fue mandatado para ejecutar esta tarea y por ello ha desarrollado una serie de capacitaciones, para exponer en diversas reparticiones estatales el contexto, orientaciones, responsabilidades y roles del Sistema de Integridad Pública.

Adicionalmente, y en nuestra calidad de miembro de la Alianza Anticorrupción UNCAC en junio de 2018 el Servicio Civil participó en la suscripción de convenios que dieron inicio a un programa de elaboración de Códigos de Ética Municipales, labor coordinada por esta Dirección Nacional.

En este contexto y en conjunto con la Contraloría General de la República, el Consejo de Defensa del Estado, Chilecompra y el Poder Judicial, se realizaron tres jornadas de capacitación en Santiago, Punta Arenas y Arica, instancias que reunieron a cientos de funcionarios públicos.

Presencia y participación internacional

Durante 2018 se mantuvo una importante presencia en foros internacionales. Destaca, la participación de una delegación de funcionarios en el Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) realizado en Guadalajara, México; así como en congresos, seminarios y cursos en Singapur, El Salvador, Brasil y Portugal, entre otros.

Además, se trabajó en la apertura a nuevas instancias de cooperación internacional con países como México, Colombia, Honduras, Guatemala, Argentina, Paraguay, Singapur, entre muchos otros.

Durante 2018 se realizó la quinta versión del curso Internacional “Buenas prácticas en Gestión en el Sector Público”. Co-organizado por el Servicio Civil, la Agencia de Cooperación Internacional de Chile (AGCID) y el Programa de Cooperación de Singapur (SCP), este curso reunió a 18 representantes de países como Guyana, Jamaica, Antigua, Barbados, Haití, Trinidad y Suriname.

Se realizaron también los siguientes cursos virtuales de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas del : i) Sistema de Alta Dirección Pública. Experiencia Chilena, ii) Gestión del Desempeño Individual en Instituciones Públicas, iii) Modelo Gestión y Evaluación de Capacitación, iv) Dirección Pública, Gestión de Personas y Relaciones Laborales, v) ¿Qué es y cómo innovar en el sector público?, vi) La Política Pública de Acceso a la Información y Transparencia: la experiencia de Chile, vii) Sistema de Compras y Contratación Pública en el Estado Chileno y viii) El Sistema Tributario en Chile y el Modelo de Gestión de Cumplimiento Tributario, con un total de 289 participantes.

Mecanismos de Participación Ciudadana 2018

CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL: Durante el 2018, el Consejo de la Sociedad Civil / Comité Consultivo del Servicio Civil, tuvo una nueva conformación y en sus cuatro sesiones abordó las siguientes temáticas: Cuenta Pública correspondiente a la gestión del Servicio Civil durante 2017, planificación estratégica del Servicio Civil, reporte de cumplimiento de Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas, entre otros temas.

CUENTA PÚBLICA: Realizada en abril de 2018, fue aprobada por el Consejo de la Sociedad Civil/Comité Consultivo de la Institución, enviada a una base de datos de más de cinco mil personas que forman parte de públicos de interés para gestión institucional, además fue publicada en www.serviciocivil.cl como una forma de difusión virtual de nuestros avances y logros.

CONSULTA CIUDADANA: Efectuada entre noviembre y diciembre de 2018, tuvo como objetivo establecer el nivel de conocimiento de la ciudadanía sobre los Códigos de Ética de la administración central del Estado.

Desafíos 2019-2022

- Consolidar la instalación de los estándares de mérito en las Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de las Personas, incorporando además nuevas disposiciones para modernizar el empleo público a fin de asentar el mérito para el acceso y ascenso en la carrera funcionaria, reduciendo la discrecionalidad en la contratación de funcionarios.
- Expandir la aplicación de criterios de mérito en la selección directiva del sector público, a través de la aprobación e implementación de las reformas legales para la selección de los directores de las empresas públicas y directivos del ámbito municipal.
- Seguir profundizando la eficiencia y eficacia del Sistema de Alta Dirección Pública, reduciendo costos y tiempos en la duración de los concursos, a través de la revisión de nuestros procesos e incorporación de nuevas tecnologías.
- Desarrollar los primeros estudios de evaluación de impacto del Sistema de Alta Dirección Pública.
- Implementar la Red de Mujeres Líderes en el Estado, cuyo propósito será aumentar la participación de mujeres en funciones directivas, apoyadas por programas de mentoría que les permita planificar mejor su desarrollo profesional en el Estado.

Desafíos 2019-2022

- Puesta en marcha de la #AcademiaServicioCivil: iniciativa que consolida la demanda agregada de los servicios públicos en materias transversales de formación como Liderazgo, Transformación Digital y Formulación de Políticas Públicas, impartiendo su oferta a través de cursos on-line y presenciales, reduciendo los costos directos de los programas y mejorando su calidad e impacto.
- Aumentar sustantivamente la cantidad de practicantes en el Estado, a través de la implementación de la Agenda Talento Joven en municipios y segmentos de CFTs, incorporando actividades de acompañamiento para los estudiantes y acciones de promoción.
- Asegurar la instalación de los Sistemas de Integridad en los servicios públicos, fortaleciendo estrategias y prácticas de promoción y difusión de la probidad y la anti-corrupción.
- Construir el segundo piso de la innovación pública: transferir conocimientos y tecnología para instalar capacidades que permitan replicar y escalar las iniciativas reconocidas por el concurso Funciona! y la Red de Innovadores Públicos.

Servicio Civil

Modernizando la
Gestión del **Estado**

#GobiernodeChile



@ServicioCivilCL

www.serviciocivil.cl