

# Cuenta Pública

## Participativa 2019

Dirección Nacional del Servicio Civil

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017



Cuenta Pública

Participativa 2017

# Cuenta Pública Participativa 2019

Nuestra Cuenta Pública Participativa expone la gestión realizada durante el año 2019, así como las prioridades y futuros desafíos del Servicio Civil.

Esta herramienta es una 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](mailto:cuentapublica@serviciocivil.cl) Nos comprometemos a dar respuesta en un plazo máximo de 20 días.

Infórmese y participe. Su opinión nos importa.

**NOTA.** 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.



**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

**MÉRITO Y  
OPORTUNIDADES**

Consolidar el mérito y las oportunidades como motores de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía.

**TALENTO**

Atraer talento al Estado, especialmente promoviendo nuevas vocaciones de servicio público y el liderazgo femenino.

**PRODUCTIVIDAD  
E IMPACTO**

Mejorar la agilidad y productividad de los servicios públicos.

**ESTADO FUTURO**

Pensar y activar el Estado del futuro, con iniciativas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública.

**COORDINACIÓN**

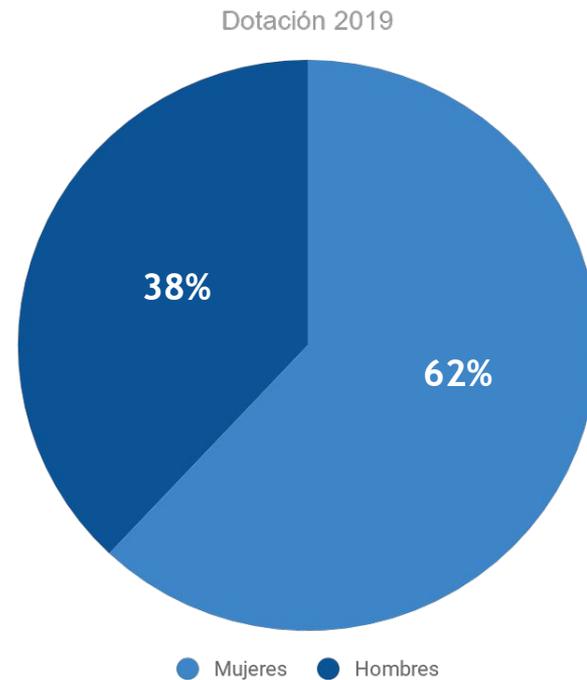
Construir puentes entre los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración e innovación para el buen gobierno.

# Presupuesto y composición del Servicio Civil

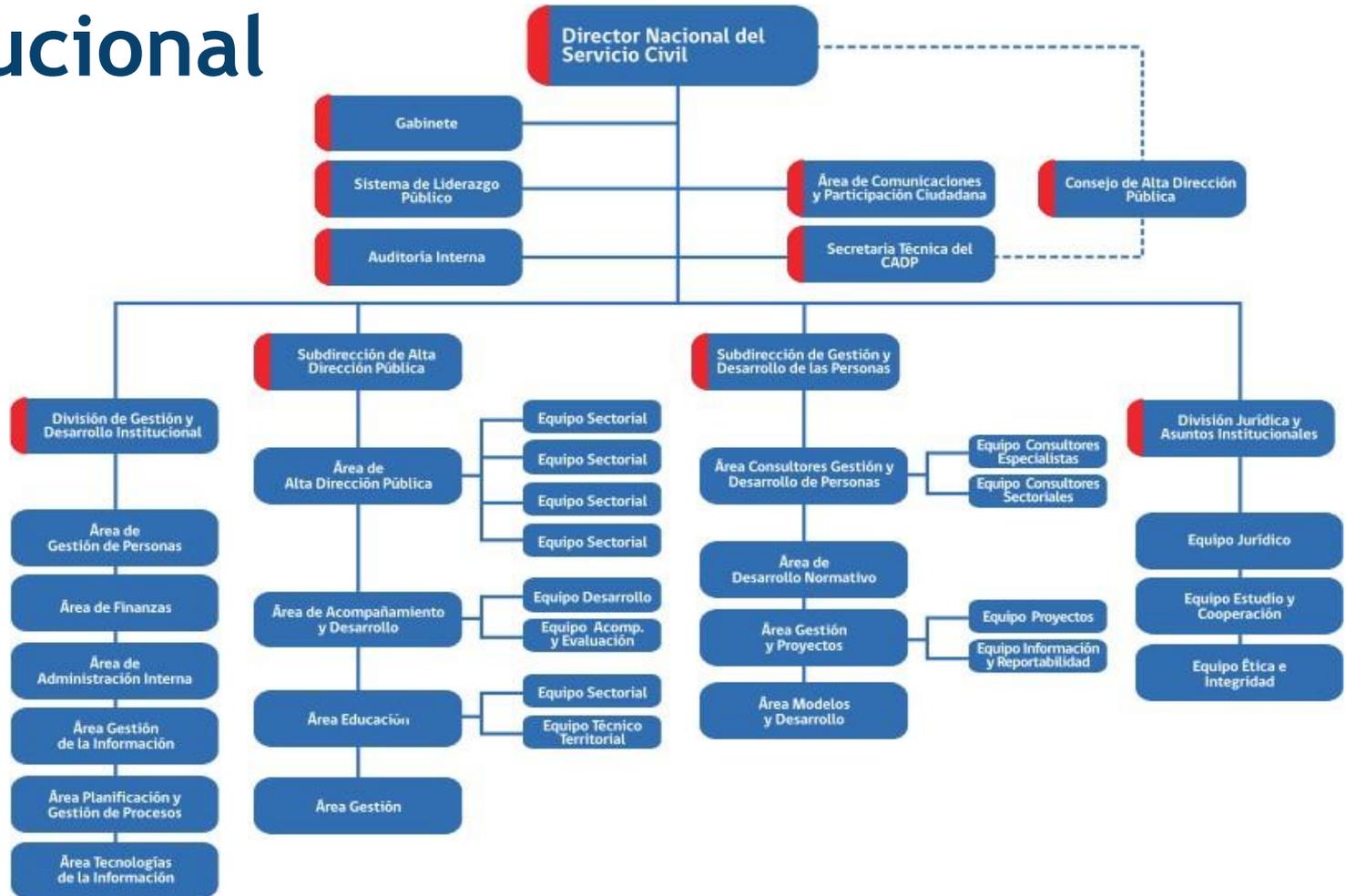
Presupuesto 2019: M\$ 11.882.179

Ejecución presupuestaria 2019: 99,92%

Dotación efectiva 2019: 154 personas



# Organigrama institucional





# Logros y Avances

Dirección Nacional del 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 elegidos el 2004, actualmente son casi 5.000 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 continuado 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 nuestro rol rector en gestión y desarrollo de personas, durante el 2019 continuó el monitoreo del cumplimiento de las normas de aplicación general en los servicios públicos, publicadas en el Diario Oficial en 2017 y 2018.

La implementación de estas normas ha permitido dar pasos adicionales en la instalación del mérito en el Estado: Durante 2019, los servicios públicos declaran que un 55% de los cupos de contrata y código del trabajo ingresaron por procesos abiertos de reclutamiento y selección.

# Agenda de Modernización del Estado

## Reforma al empleo público: hacia un mejor Estado.

En Julio de 2019 el Presidente de la República Sebastián Piñera, anunció la Agenda de Modernización del Estado, con el foco puesto en avanzar hacia un mejor Estado, más eficiente y ágil en su forma de adaptarse a las necesidades de la ciudadanía.

Uno de los pilares de esa agenda es el de “Personas en el Estado”, quedando bajo la responsabilidad del Ministerio de Hacienda y el Servicio Civil impulsar las modificaciones legales y de gestión para generar transformaciones en la materia.

En este contexto, durante el año 2019 el Servicio Civil realizó un trabajo de coordinación con distintos actores del mundo público -otras instituciones del Estado, académicos y centros de pensamiento-, para impulsar la discusión de un proyecto de ley que modernice el empleo público y cuyo objetivo sea promover el mérito, la integridad y la igualdad de oportunidades durante todo el ciclo de vida laboral de los funcionarios.



# Agenda de Modernización del Estado

Instancias de reflexión en torno al empleo público.

En ese contexto, el Servicio Civil en conjunto con el Centro de Sistemas Públicos (CSP) de la Universidad de Chile, ejecutaron cinco coloquios durante 2019, con el objetivo de reflexionar sobre el futuro del empleo público. Es estos encuentros se convocaron a representantes de la academia, los *think tanks* y actores públicos, para analizar la mejor evidencia disponible y distintas propuestas sobre Empleo Público y Alta Dirección Pública en Salud y Educación.



# Consejo de Alta Dirección Pública

El compromiso y dedicación de los consejeros CADP.

Es fundamental reconocer el compromiso y dedicación que el Consejo de Alta Dirección Pública (CADP) tuvo para con el Sistema de Alta Dirección Pública.

Durante 2019, el Consejo de Alta Dirección Pública celebró 107 sesiones, en el curso de las cuales adoptó 451 acuerdos -el 99,6% de ellos de carácter unánime-, y llevó a cabo 810 entrevistas, correspondientes a 41 cargos adscritos y a 42 no adscritos.



El 14 de agosto de 2019 concluyó el período de nombramiento de los Consejeros Loreto Lira Domínguez y Manuel Inostroza Palma, por lo que el Presidente de la República, Sebastián Piñera, propuso al Senado los nombres de Cristina Paz Orellana Quezada y Eduardo Riquelme Portillo, como nuevos integrantes de este cuerpo colegiado por el plazo de 6 años. Ambos para el período 2019-2025.

# Sistema de Alta Dirección Pública

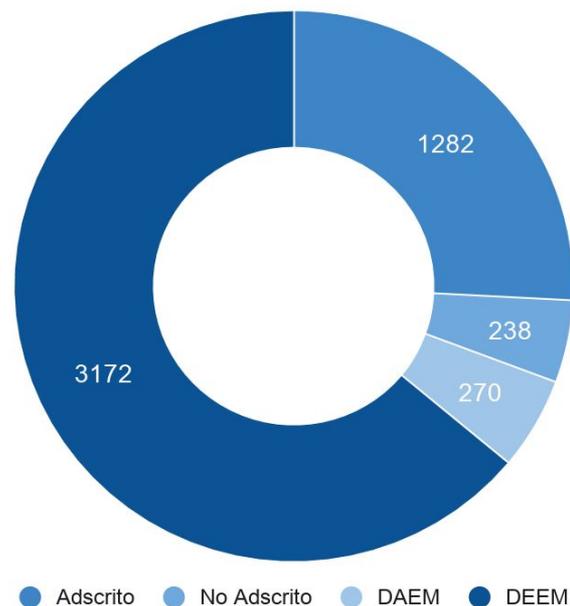
Expansión permanente del Sistema ADP como prueba de confianza.

**Gráfico 1:** Total de cargos que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública.

# 4.962

## Cargos ADP

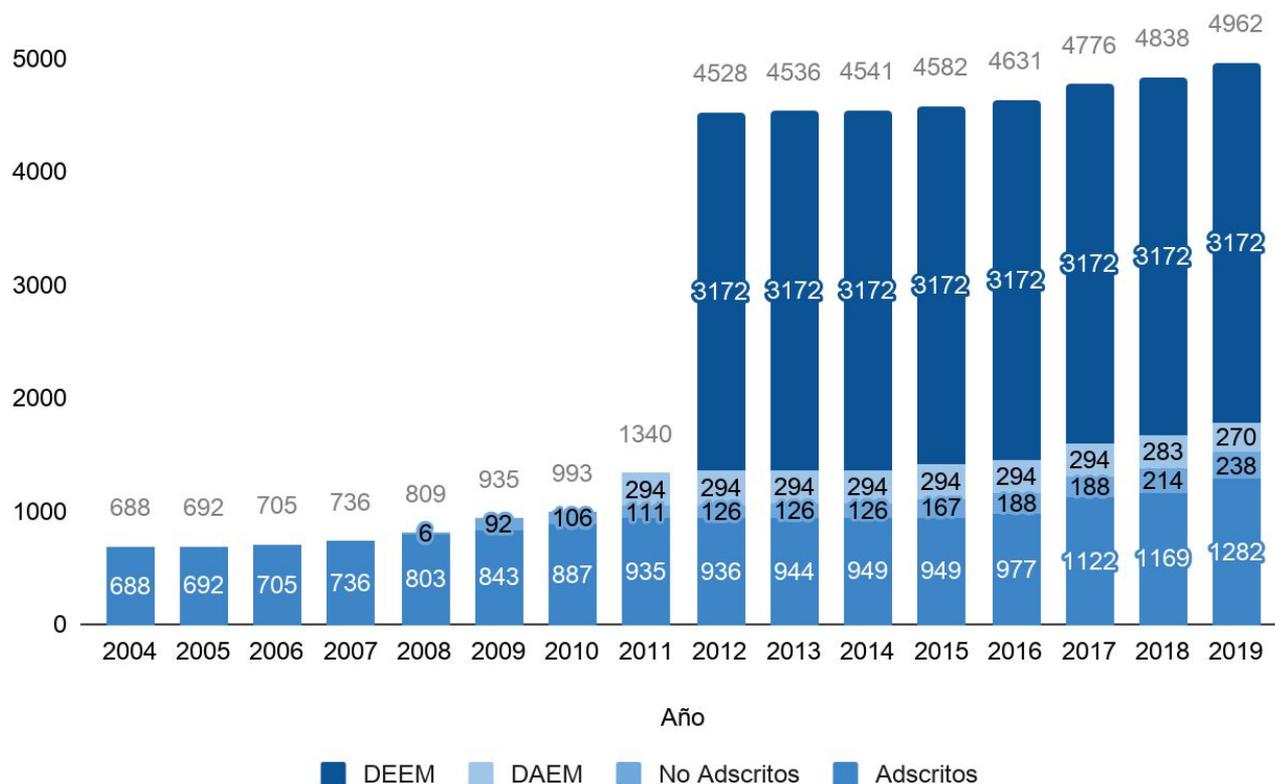
ADP es un sistema en continua expansión. El año 2019 logró la mayor cobertura llegando a casi 5.000 cargos en la Administración Central del Estado, otros poderes y en el sector municipal.



# Sistema de Alta Dirección Pública

Expansión permanente del Sistema ADP como prueba de confianza.

**Gráfico 2:** Evolución de cargos que pertenecen al Sistema ADP.



Actualmente, el SADP incluye 1.282 cargos “adscritos” en 150 servicios.

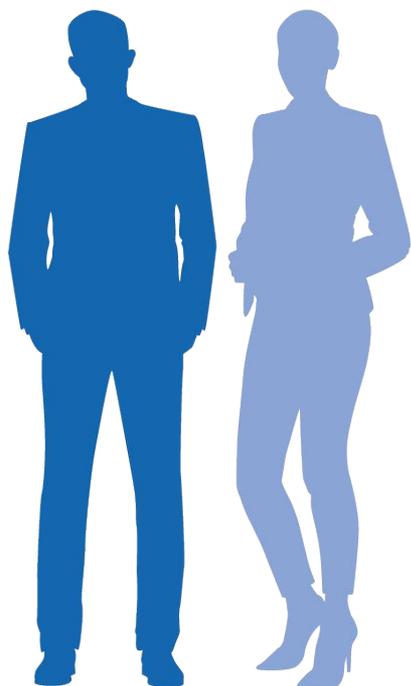
Además, participa en la provisión de 238 cargos “no adscritos” en 259 organismos.

Ley de Calidad y Equidad de la Educación dispuso la participación del SADP en la selección de 270 Jefes DAEM y 3.172 DEEM.

# Sistema de Alta Dirección Pública

Más postulaciones: confianza de la ciudadanía en el Sistema ADP.

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 el segundo año del gobierno del Presidente Sebastián Piñera.



## Aumento de las postulaciones ADP

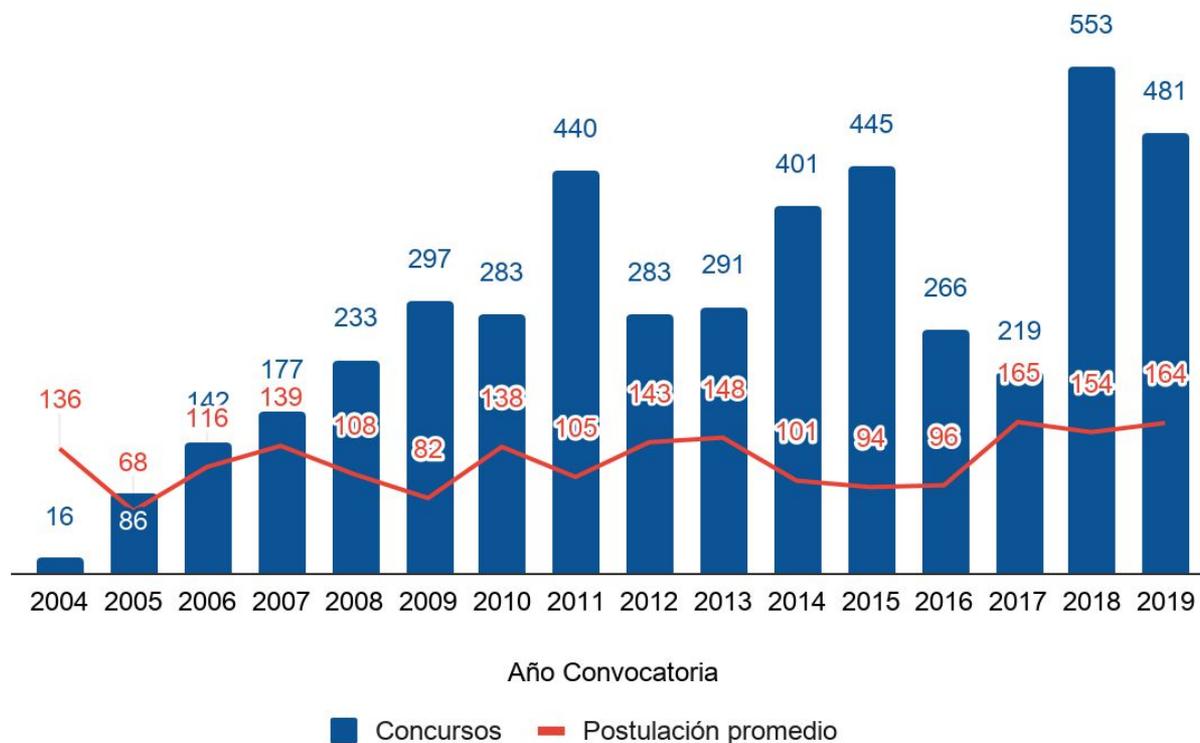
2015	2019
42.491	80.684
Promedio Histórico 2004-2018	35.290

# Sistema de Alta Dirección Pública

Aumenta nuestra capacidad de producción.

**Gráfico 3:** Total de concursos convocados por año y promedio de postulaciones por concurso.

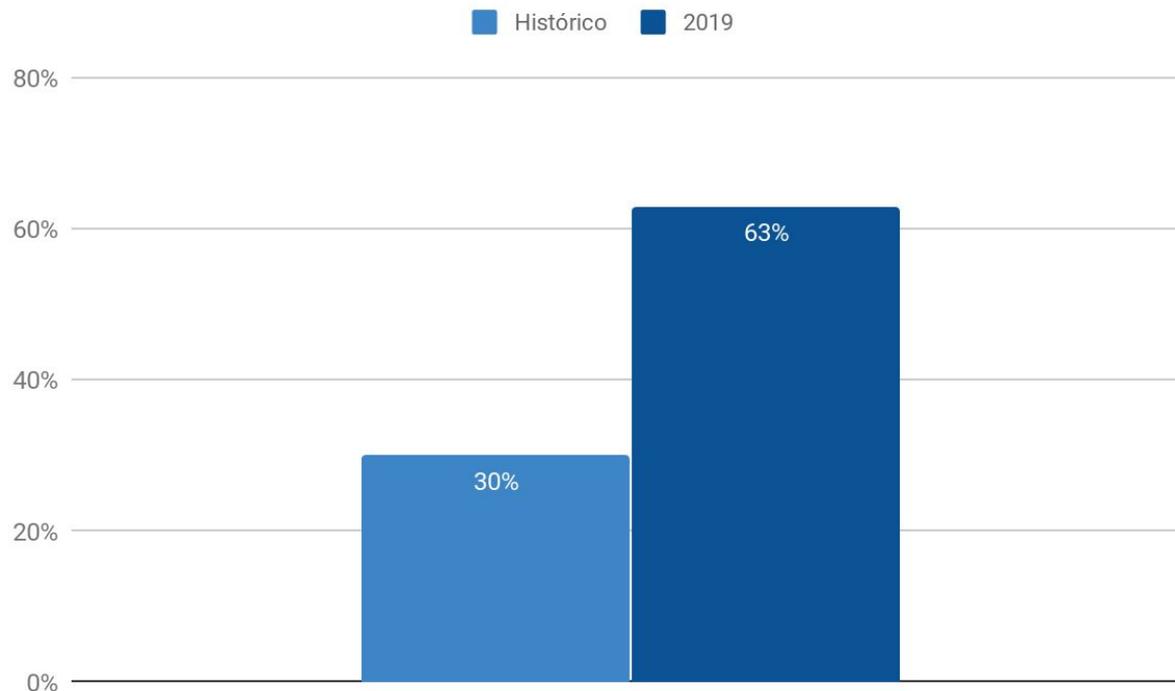
El año 2019 aumentó en 10 personas el promedio de postulaciones por concurso, y se alcanzó la mayor cifra de concursos en la historia para un segundo año de gobierno.



# Sistema de Alta Dirección Pública

## Profesionalización de los Altos Directivos Públicos.

**Gráfico 4:** Porcentaje de los altos directivos públicos vigentes con postgrado (Magíster o Doctorado).

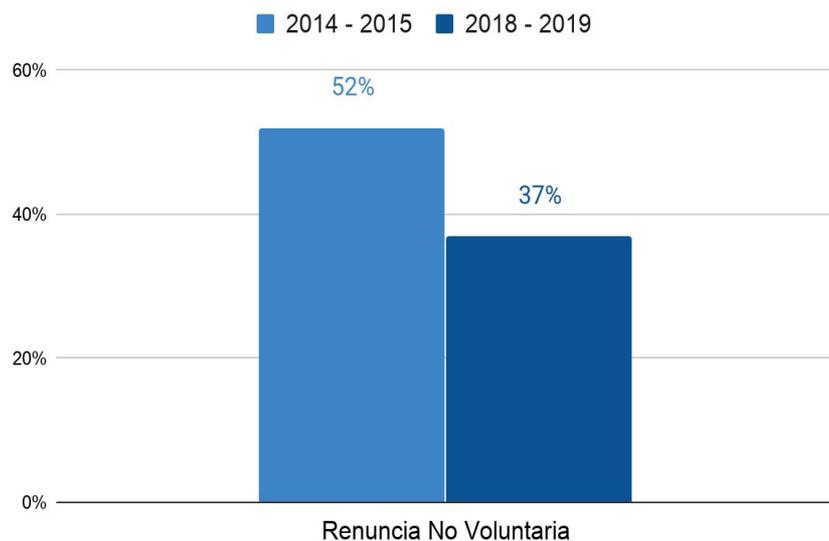


# Sistema de Alta Dirección Pública

Aumenta la continuidad de los Altos Directivos Públicos.

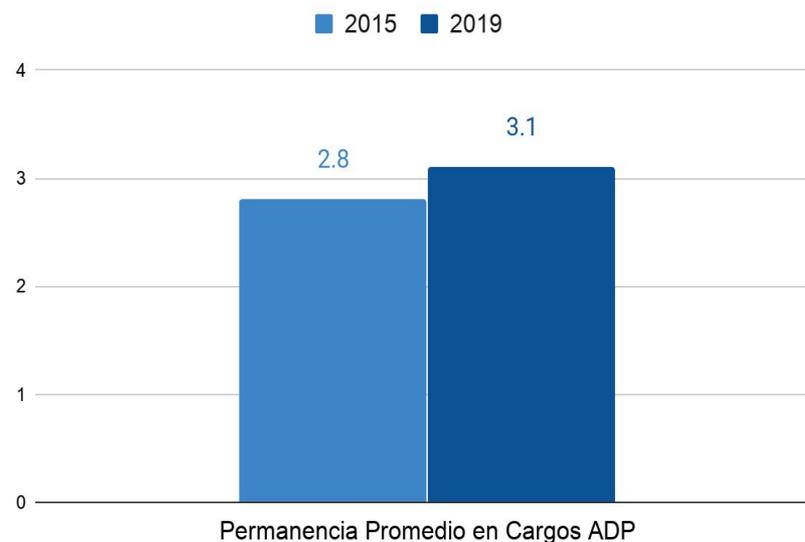
## Gráfico 5: Continuidad de los ADP

Al comparar los primeros dos años de cada gobierno, las renuncias no voluntarias se han reducido significativamente, pasando de un 52% a un 37%.



## Gráfico 6: Permanencia de los ADP

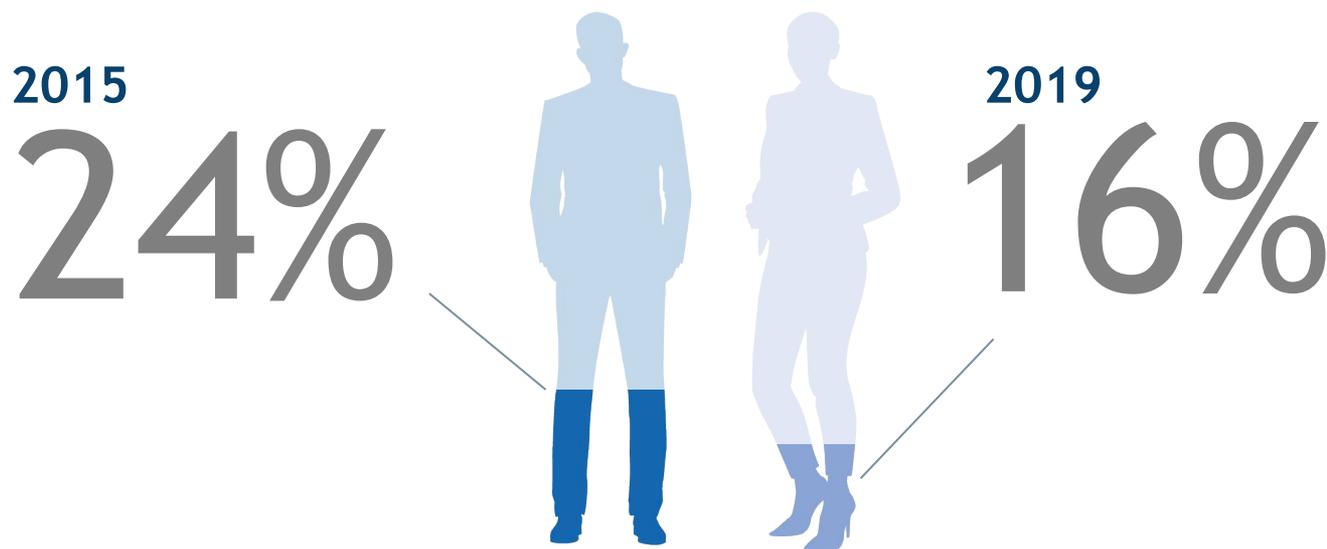
Hoy los altos directivos públicos nombrados permanecen más años en su cargos (3,1 años en promedio), lo que entrega mayor continuidad a la implementación de las políticas públicas.



# Sistema de Alta Dirección Pública

Se reduce la proporción de concursos declarados desierto.

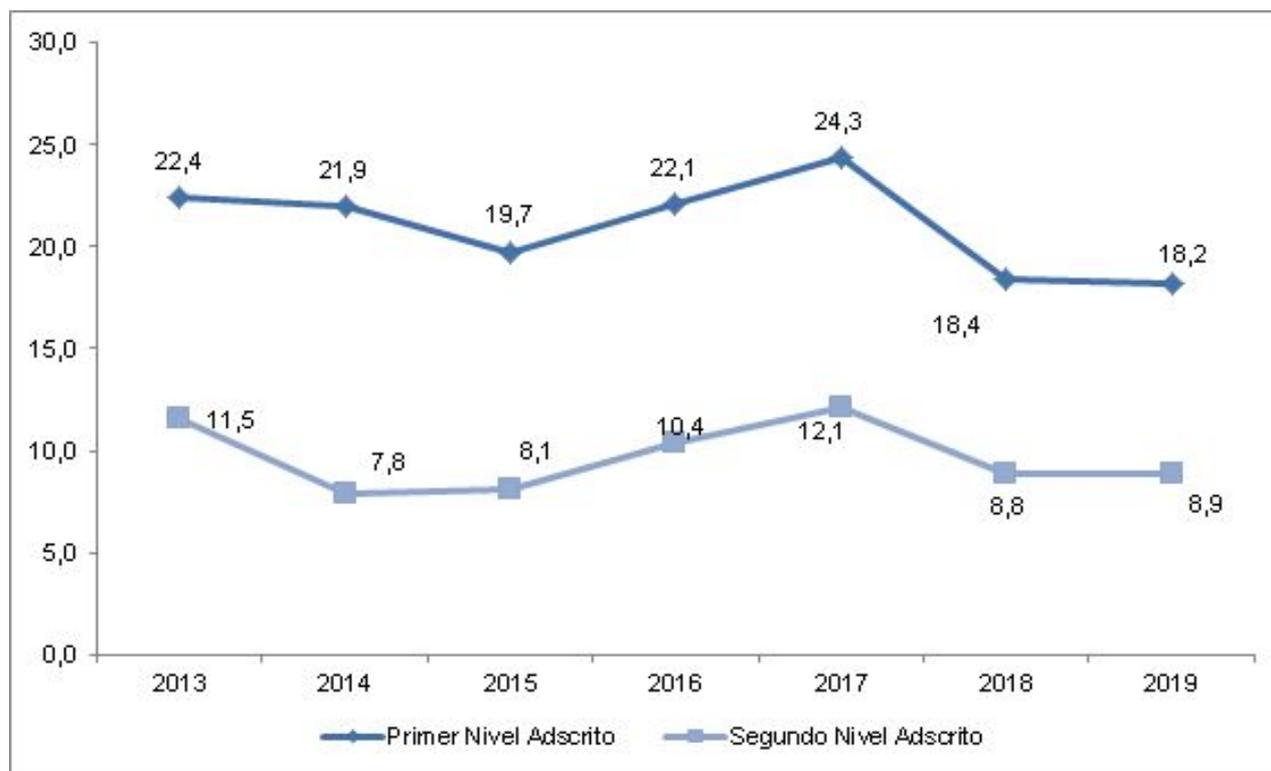
Lo que demuestra un incremento en la calidad de las nóminas (mayor ajuste con el perfil esperado) y una mayor confianza de la autoridad en el Sistema. Esto se traduce además en un mejor uso de los recursos de los contribuyentes.



# Sistema de Alta Dirección Pública

Se reducen los costos de los concursos: mayor eficiencia.

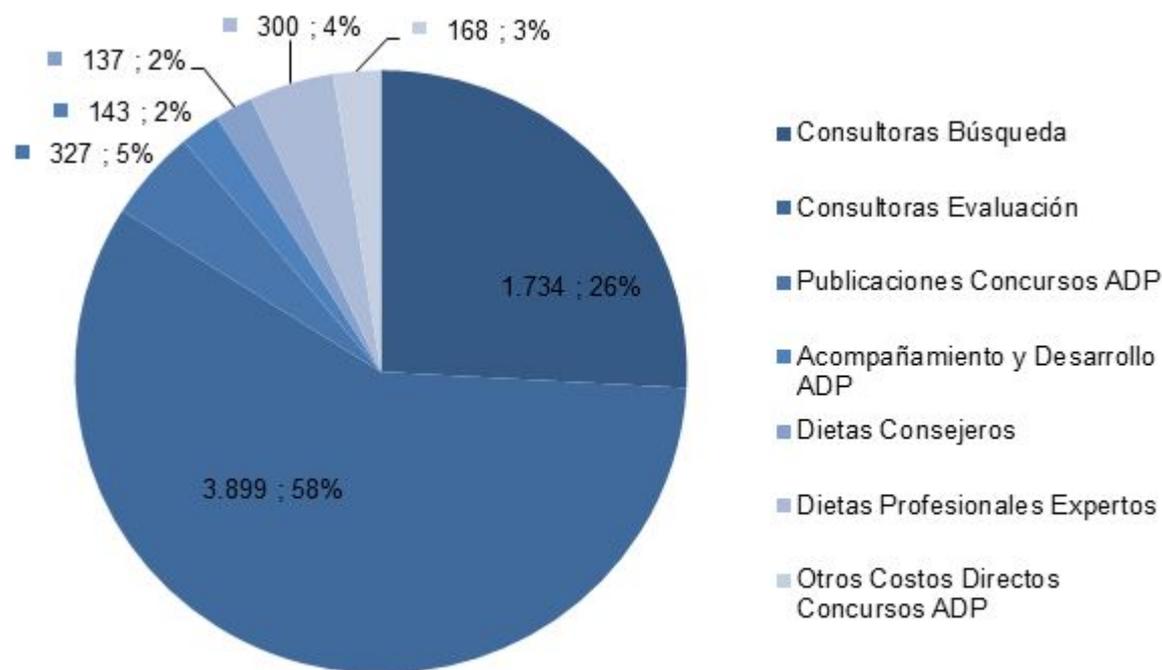
Gráfico 7: Evolución de los costos directos promedio por concurso (MM\$)



# Sistema de Alta Dirección Pública

Costo total de los concursos: rendición de cuentas.

**Gráfico 8:** Distribución de costos directos del Sistema ADP, ejecución 2019 MM\$



# Sistema de Alta Dirección Pública

Acompañamiento y desarrollo de altos directivos públicos.

## Resultados Programa Formación

En 2019 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: jornadas de inducción, seminarios y talleres.

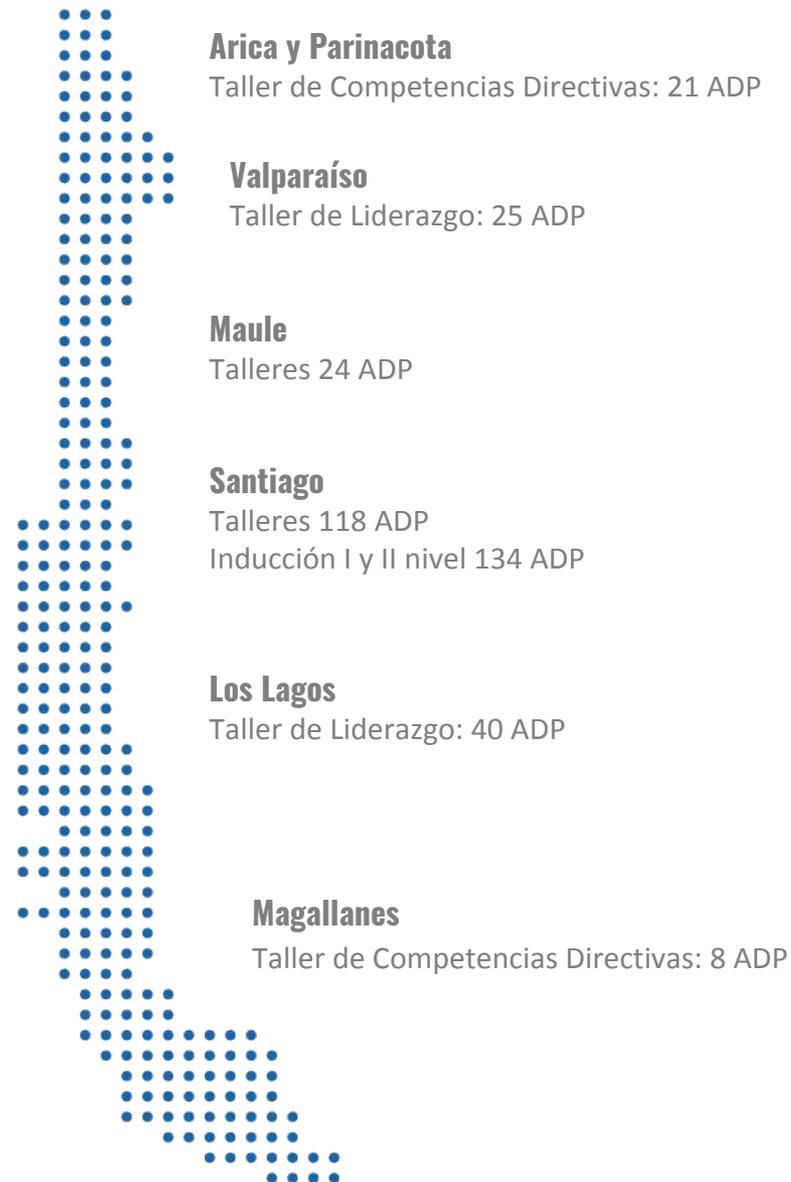
Del total de directivos vigentes a nivel nacional a diciembre del año 2019 (835 ADPs), un 49% (407 ADPs) fueron cubiertos por el programa antes mencionado. Un 52,6% de ellos participó en una actividad y un 31,4% lo hicieron en dos.



Cerca de 500 altos directivos públicos usan la aplicación móvil que el Servicio Civil administra para mantenerlos informados y acompañarlos durante su gestión.

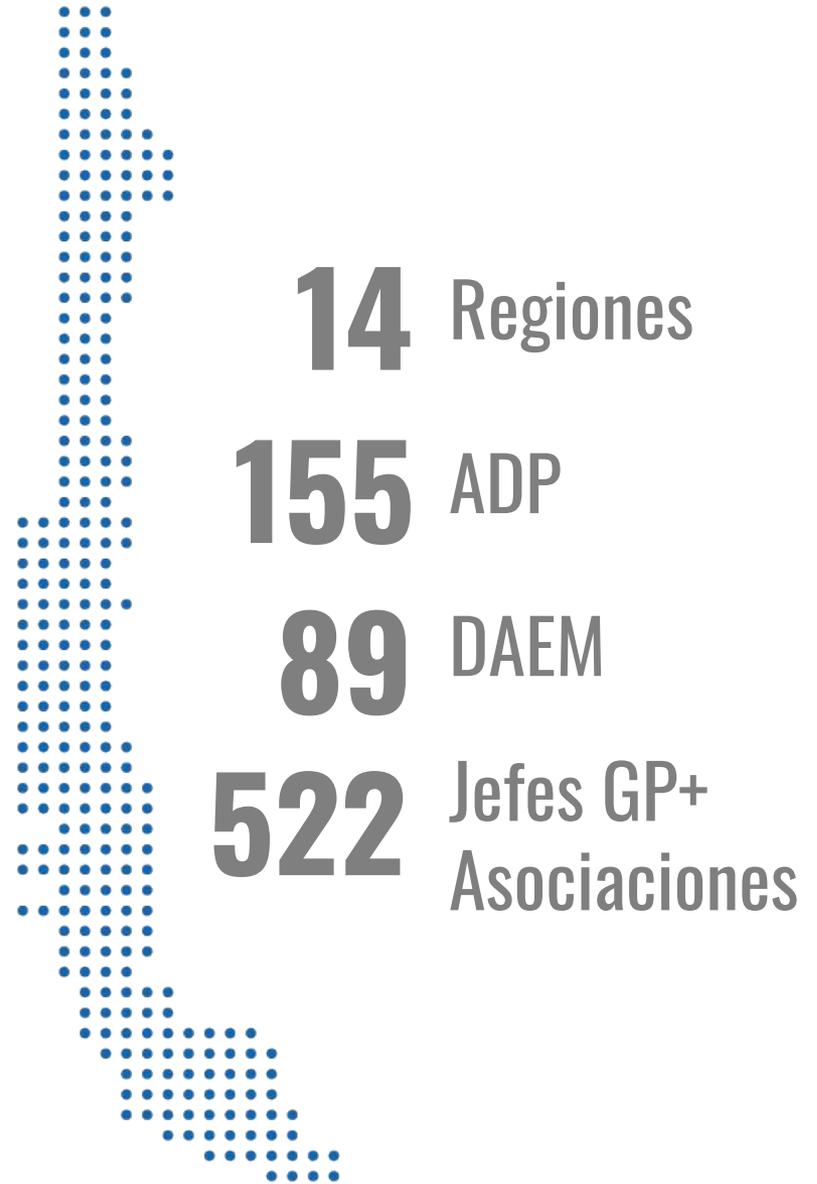
# Acompañamiento y desarrollo de altos directivos públicos.

Más que un sistema de selección:  
**Desarrollo de directivos públicos en el territorio.**



# Servicio Civil en terreno.

Despliegue Servicio Civil  
Agenda Regional



# SADP: Ámbito de Educación Pública

Se consolida la selección de directivos para el sistema escolar.

Incluye 3.172 cargos de Directores de Establecimientos Educacionales, distribuidos en 346 comunas del país y 270 cargos de Jefes DAEM.

En 2019 se nombraron 349 directores de establecimientos educacionales, sumando un total de 3.272 desde la implementación de la ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad de la Educación.

Se registraron también 10 nombramientos para el cargo de jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) de más de 1.200 estudiantes y 6 de menos de 1.200 estudiantes, alcanzando un total de 134 nombrados, mientras que para los cargos de Directores de Escuelas y Liceos, hubo un total de 2.032 directores con nombramiento vigente.



**Un 72% 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).

# SADP: **Ámbito de Educación Pública**

Se consolida la selección de directivos para el sistema escolar.

- 77 visitas a municipios, 65 comunas del país visitadas.
- 27 Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública capacitados en 2 jornadas regionales.
- 44 Asesorías Externas capacitadas en 3 jornadas regionales.

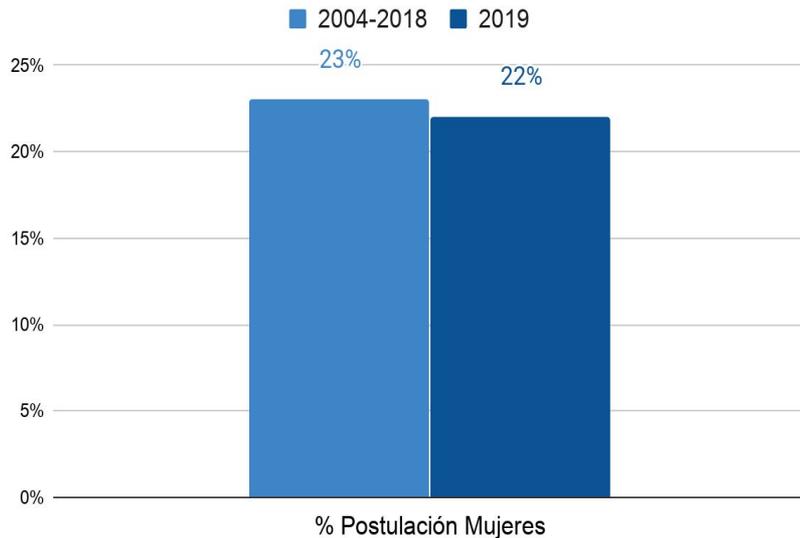
Respecto de los Servicios Locales de Educación (SLE)

- 7 Publicaciones Directores Ejecutivos de los Servicios Locales de Educación con 2 Nombramientos durante el 2019.
- 24 publicaciones de cargos de II niveles de los Servicios Locales de Educación, de estos hay 9 Nombrados, 3 desierto y 12 en proceso.
- 30 concursos de Directores de Establecimientos Educativos (DEE) en Servicios Locales de Educación.
- 15 jornadas de capacitación a directivos y funcionarios de los Servicios Locales de Educación

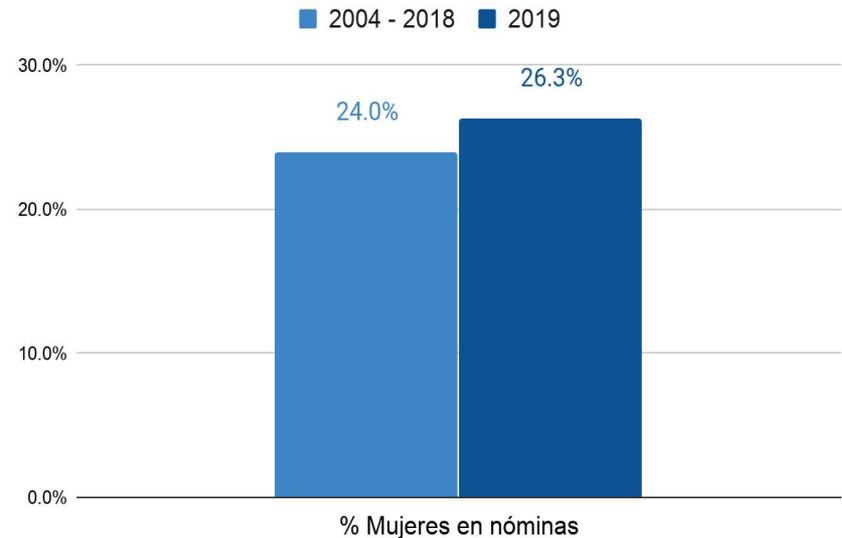
# Participación de mujeres en la Alta Dirección Pública.

Se mantiene la participación de mujeres en la ADP.

**Gráfico 9:** Porcentaje de postulaciones de mujeres a la ADP



**Gráfico 10:** Porcentaje de nominados que son mujeres

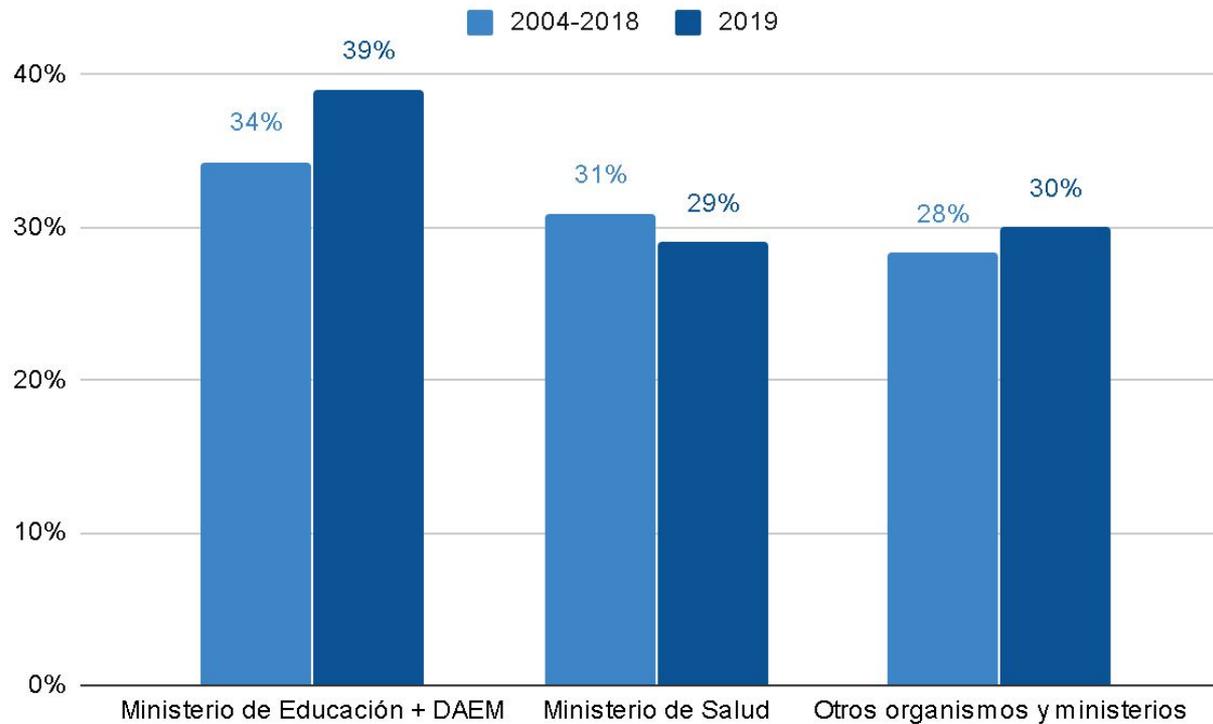


**60%** de las nóminas entregadas a la autoridad incorporó al menos una mujer.

# Participación de mujeres en la Alta Dirección Pública.

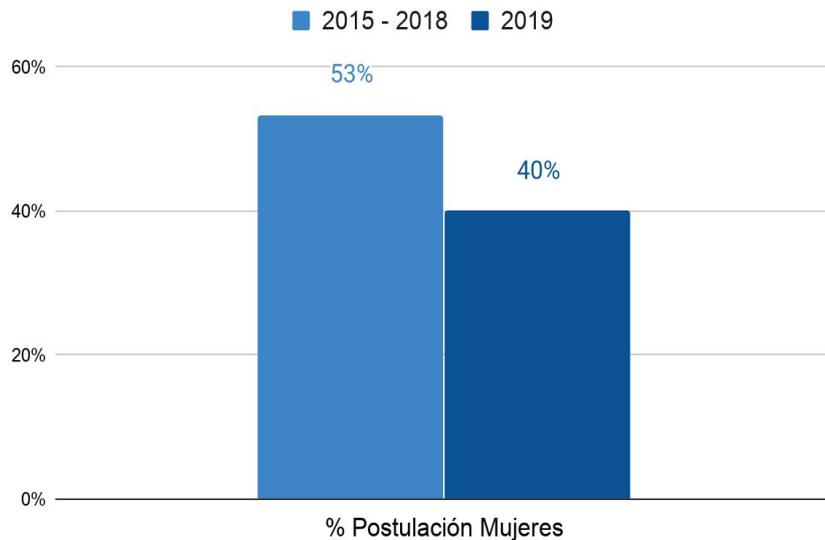
Aumenta la participación de mujeres en el sector Educación.

Gráfico 11: Altas directivas nombradas en sector educación, salud y otros.

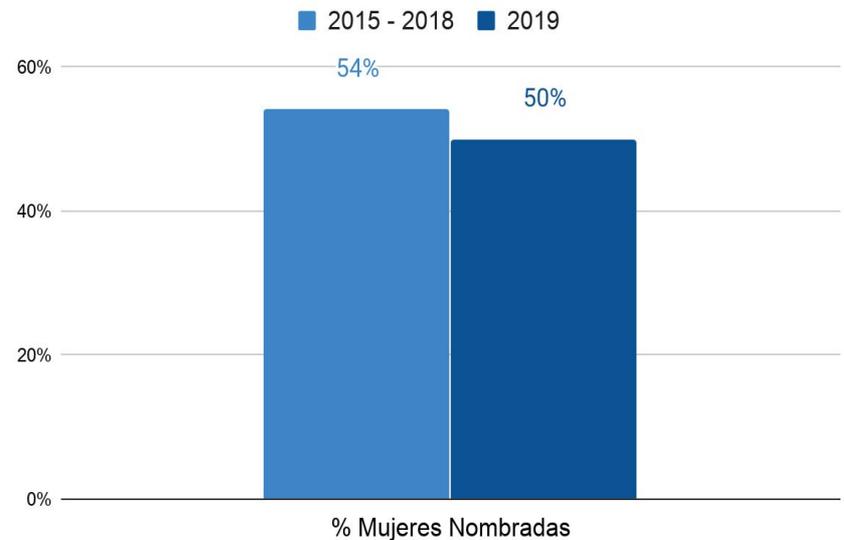


# Participación de mujeres en la Alta Dirección Pública.

**Gráfico 12:** Porcentaje de mujeres que postulan en Portal Directores para Chile.



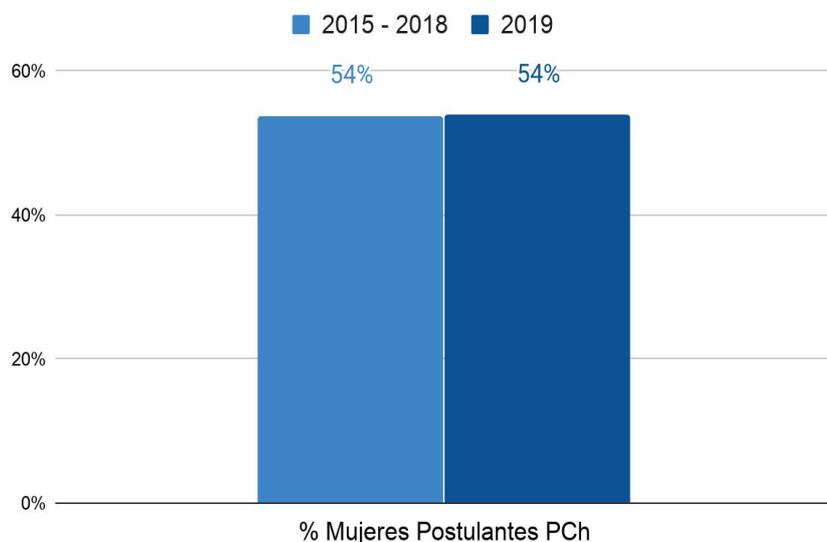
**Gráfico 13:** Porcentaje de mujeres seleccionadas en cargos de Directores de Escuelas.



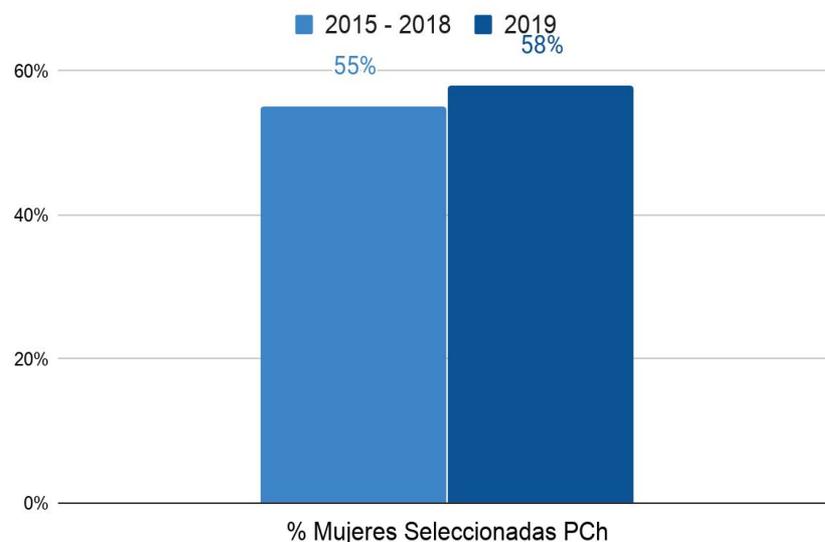
# Participación de mujeres en programa Prácticas Chile.

Aumentan las mujeres practicantes seleccionadas.

**Gráfico 14:** Porcentaje de mujeres que postulan a Prácticas Chile.

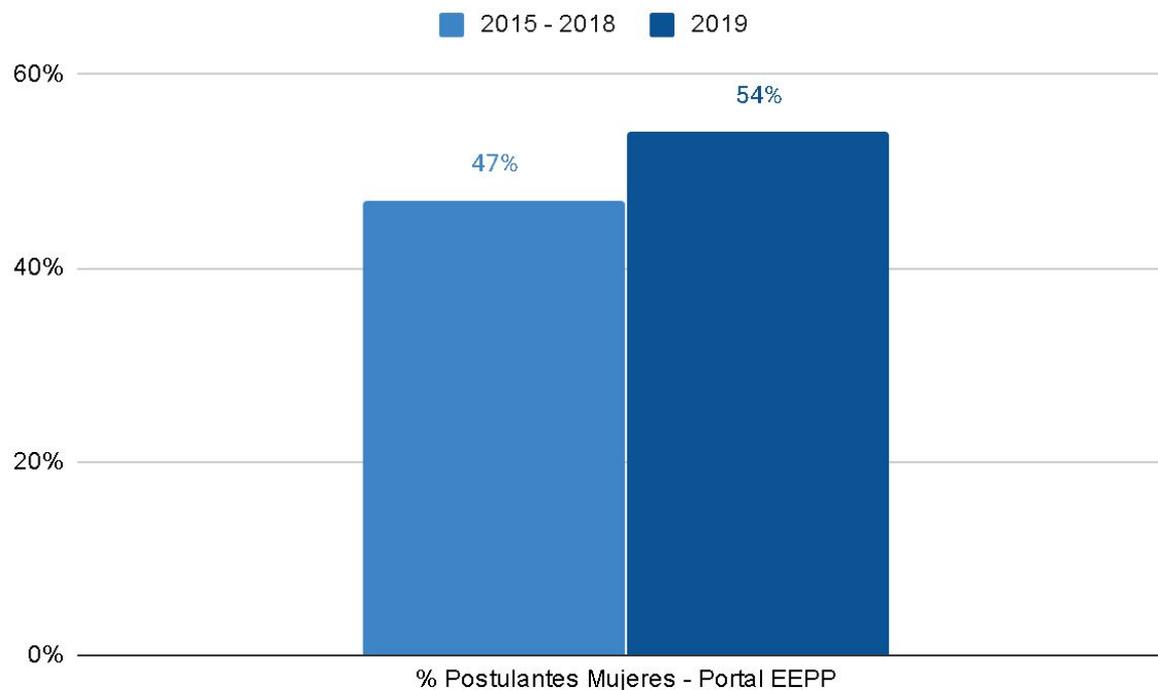


**Gráfico 15:** Porcentaje de mujeres seleccionadas en Prácticas Chile.



# Participación de mujeres en el portal de empleos públicos.

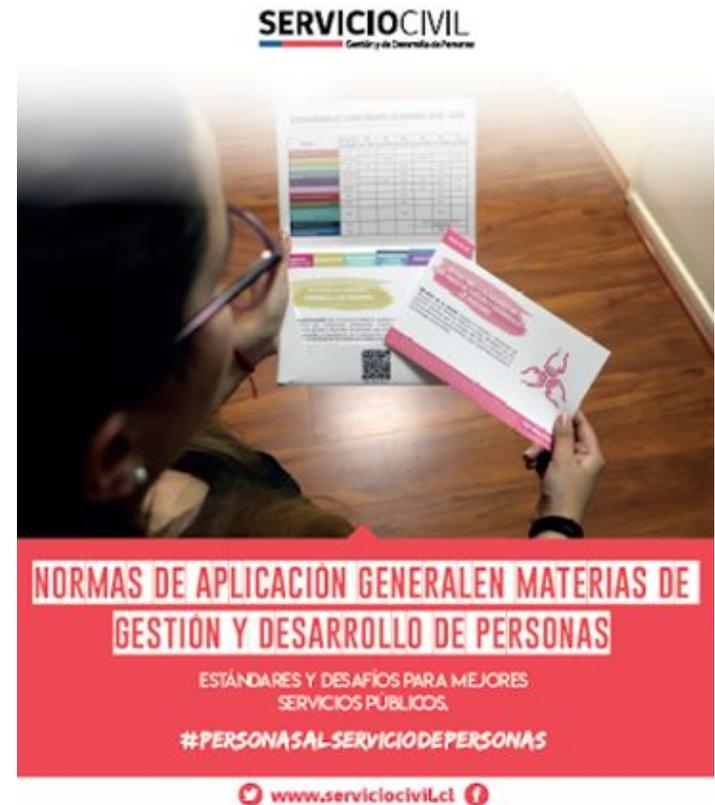
**Gráfico 16:** Aumenta la postulación de mujeres en el Portal de Empleos Públicos.



# 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.



# Gestión y Desarrollo de Personas

Normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas

Publicación 10-11-2017

1. Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas

2. Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas

3. Procesos de Reclutamiento y Selección

4. Concursabilidad y Carrera funcionaria

5. Programas de inducción

6. Gestión de Prácticas Profesionales

7. Ambientes laborales y Calidad de Vida laboral

Publicación 22-03-2018

1. Participación funcionaria

2. Formación y capacitación

3. Rol de jefaturas en dirección de equipos

4. Gestión del desempeño individual y sistema de calificaciones

# Gestión y Desarrollo de Personas

Normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas:  
3 informes a CGR



## Segundo Informe Semestral

**Implementación de normas de  
aplicación general en gestión y  
desarrollo de Personas y  
verificación de cumplimiento**

Ley N°19.882

Dirección Nacional del Servicio Civil

Noviembre 2018

[www.serviciocivil.cl](http://www.serviciocivil.cl)  
#serviciocivil • @trabajonestado



- Dictación de normas de aplicación general e información a servicios públicos.
- Articulación de estrategia de asesoría técnica por parte de equipo consultor.
- Disposición de plataforma de reportabilidad y monitoreo en línea, donde cada jefatura de personas, debe dar cuenta de avances en materia de implementación normativa.
- Se informa de manera temprana, nivel de cumplimiento normativo a autoridades de servicio y jefaturas de personas.
- Emisión de dos informes anuales (carácter semestral) ante Contraloría General de la República dando cuenta de cumplimiento e incumplimiento de servicios públicos en ámbitos definidos por Normas de Aplicación General.
- Se establecen y definen agendas de trabajo con servicios públicos en función de resultados emanados.

# Gestión y Desarrollo de Personas

## Normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas

Norma	Resultado
1. Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas	90% de las Jefaturas de GP se encuentran en un 2do o 3er Nivel Jerárquico
2. Política de Gestión y Desarrollo de Personas	98,7% De los SSPP tienen un Política de GP con estándares del Servicio Civil
3. Procesos de Reclutamiento y Selección	55,3% de las Contrata y Código del Trabajo ingresan a los SS.PP. por proceso de RyS
4. Concursabilidad y Carrera Funcionaria	24.174 Vacantes de planta se concursaron durante el 2019, para los diferentes tipos de concursos
5. Inducción	91,6% de los SSPP aplican el Programa de Inducción en plazo menor a 30 días (Julio 2018)

# Gestión y Desarrollo de Personas

## Normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas

Norma	Resultado
6. Gestión de Prácticas Profesionales	2.839 estudiantes seleccionados durante en el 2019
7. Ambientes Laborales y Calidad de Vida	92% SS.PP. realizan evaluación de ambientes laborales.
8. Participación Funcionaria	93% SS.PP. declaran haber realizado acciones de participación con sus asociaciones de funcionarios.
9. Formación y Capacitación	165.348 Participantes en actividades de capacitación durante el 2019 informado en SISPUBLI
10. Rol de Jefaturas	57,4% De SSPP con REC Vigentes tramitados desde 2013 aplican una evaluación de Liderazgo a sus directivos y profesionales con personal a cargo.
11. Gestión del Desempeño	82% SSPP declara que en su sistema de Gestión del Desempeño se contempla un procedimiento de retroalimentación

# Norma 4: Concursabilidad de la Carrera Funcionaria

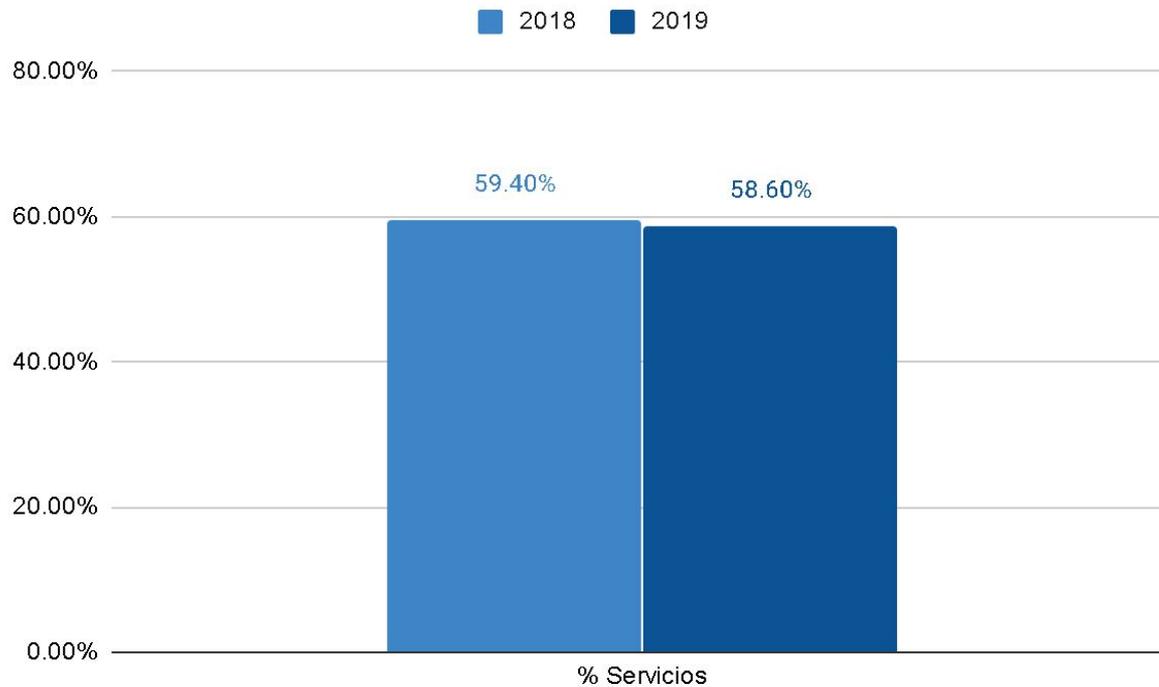
Durante el 2019 se concursaron 24.174 vacantes de planta para los distintos tipos de concursos. La mayor cantidad de cupos de encasillamiento se explica por las modificaciones de planta del sector salud del año 2018.

Tipo de concurso	Vacantes concursadas 2019
Ingreso a la Planta	44
Jefe de Departamento	147
Promoción	871
Encasillamiento	23.112
<b>TOTAL</b>	<b>24.174</b>

En tanto para el 2018 se llamaron a concurso 13.623 vacantes de planta para los distintos tipos de concursos, de la cuales se proveyeron 12.830, es decir, un 94% de los cupos de 154 instituciones públicas

# Norma 7: Ambiente Laborales y Calidad de Vida

**Gráfico 17:** Porcentaje de Servicios Públicos que declaran tener formalizado un plan Anual de prevención y Seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.



# Norma 7: Ambiente Laborales y Calidad de Vida

**90,8%**

de los Servicios Públicos declaran tener formalizado un Programa de Vida Laboral.

**83,5%**

de los Servicios Públicos han aplicado instrumentos de Evaluación de Ambientes Laborales.

**51,8%**

de los servicios públicos señalan haber implementado el Plan anual de prevención y seguimiento de \*MALS Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.

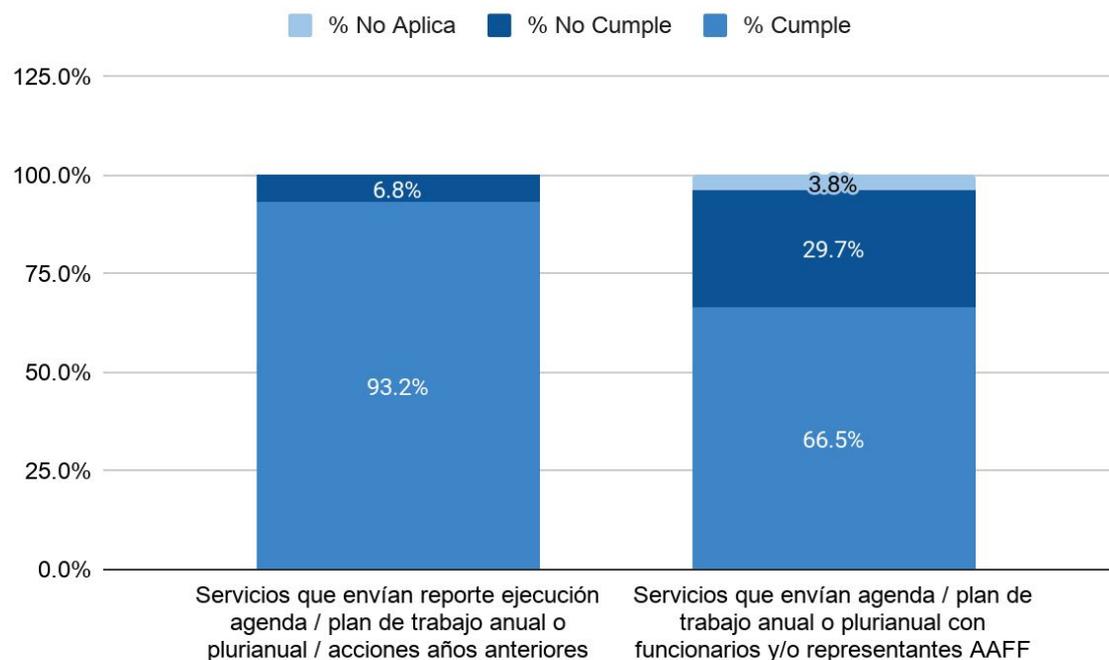
**47%**

de las instituciones declaran haber implementado un protocolo de conciliación.

# Diálogo social del SC con Asociaciones y ANEF

Durante el 2018 un 66,5% de los SSPP envía agenda o plan de trabajo anual o plurianual con los funcionarios y/o representantes de las AAFF.

En el 2019 un 93,2 % de los Servicios Públicos envía reporte de la ejecución de la agenda o del plan de Trabajo.



# Acciones de trabajo y diálogo social con Asociaciones de Funcionarios

Resumen de las actividades realizadas con asociaciones de funcionarios a lo largo del país.

Ámbito	N° de Actividades	Total Personas
Formación en Gestión Participativa Colaborativa (28 hr.)	4	69
Socialización de Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Estado, para Directivos - Jefaturas y para Representantes de AAFF (4hr.)	9	203
Socialización de Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Estado, para Dirigentes de AAFF Regionales (4hr.)	8	235
Formación Especializada en temáticas de Gestión Colaborativa y RRLL. (4hr.)	17	420
Talleres Regionales Universidad Alberto UAH (Unión Europea) - ANEF. Agosto 2019.	7	167
Asesorías – Consultorías Técnicas en RRLL - Participación Funcionaria.	62	258
Total	107	1.352

# Premio Anual por Excelencia Institucional (PAEI)

En la convocatoria número 17 del PAEI, reconocimiento para 3 reparticiones destacadas por su buena gestión durante el año anterior, la calidad de los servicios proporcionados a sus usuarios, eficiencia institucional y productividad postularon **19 instituciones de 10 ministerios** y hubo 9 servicios finalistas: Comisión Nacional de Riego; Defensoría Penal Pública; Dirección del Trabajo; Fondo Nacional de Salud; Instituto de Previsión Social; Instituto Nacional de Propiedad Industrial; Servicio de Impuestos Internos; Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Biobío; Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

El premio reconoció a **Defensoría Penal Pública, Fondo Nacional de Salud, e Instituto Nacional de Propiedad Industrial** y benefició un total de **2.075 funcionarios**.



# Concurso Funciona!

## Premiando equipos innovadores

En la versión 2019 amplió su convocatoria, sumando la categoría municipal, para reconocer iniciativas locales.

El certamen, antes solo abierto para funcionarios de la Administración Central del Estado, premia con una pasantía en el extranjero a los 3 más destacados equipos de funcionarios que implementan iniciativas innovadoras en sus servicios orientadas a mejorar la atención a los ciudadanos y/o elevar la eficiencia de los servicios públicos.

La iniciativa, desarrollada junto con el Laboratorio de Gobierno, recibió en su versión 2019:

- **176 iniciativas postuladas** a nivel de servicios públicos y municipios
- **141 iniciativas admisibles** según criterios establecidos
- **44 iniciativas admisibles provenientes de municipios**
- 97 iniciativas admisibles correspondientes a servicios públicos

Los ganadores de la versión 2019 están por definir.



# Agenda Talento Joven Atrayendo jóvenes al Estado

Busca promover la incorporación de nuevas vocaciones de servicio público al Estado y fortalecer el programa Prácticas Chile.

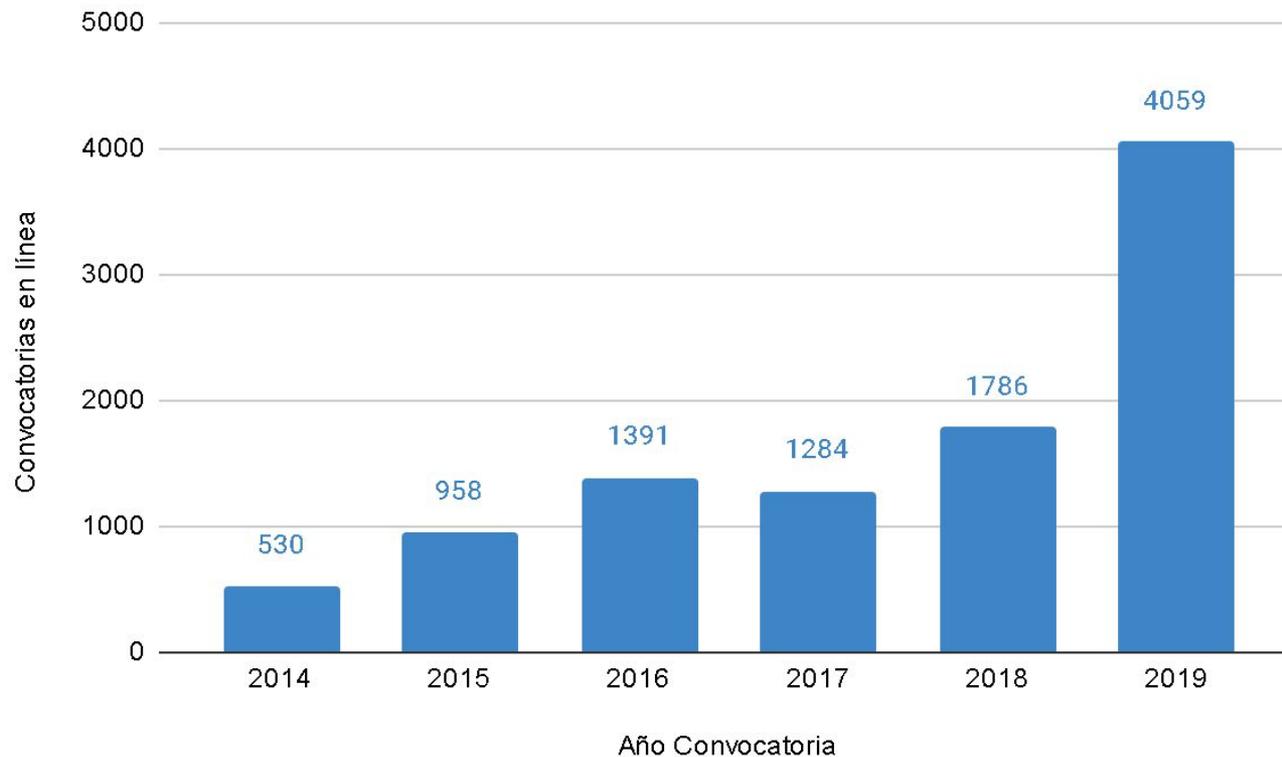
El año 2019 hubo **2.839** estudiantes seleccionados, de los cuales el 34% correspondió a prácticas de carreras técnicas.

- **14.858** postulaciones en [www.practicasparchile.cl](http://www.practicasparchile.cl).
- 2.839 postulantes seleccionados.
- Se supera meta presidencial: duplicar la oferta de prácticas, pasando de 1.224 a 4.059 (2019).
- 6 actividades para estudiantes que realizan sus prácticas en 40 servicios públicos (2 talleres de apresto laboral + 4 visitas guiadas): 90 jóvenes.



# Agenda Talento Joven Atrayendo jóvenes al Estado

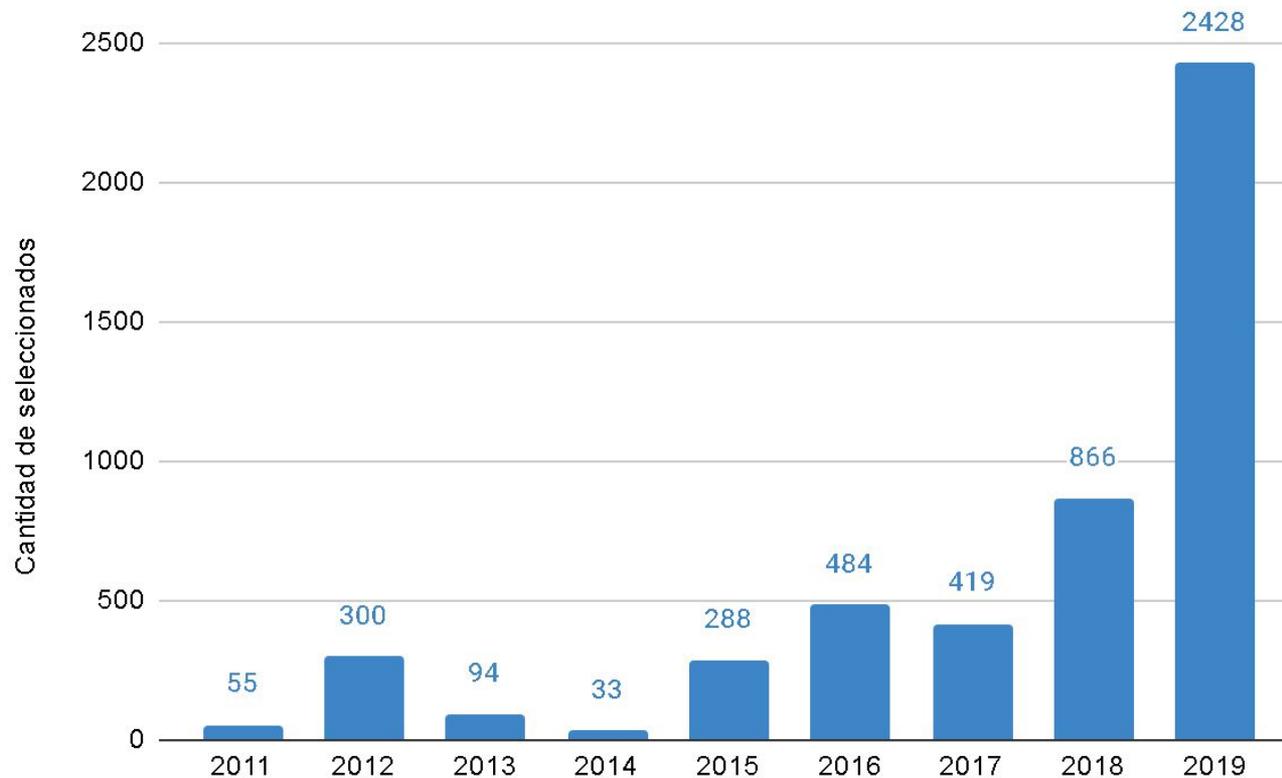
**Gráfico 18:** En 2019 ha aumentado un 127 % la publicación de convocatorias en línea respecto de todo el 2018



# Agenda Talento Joven

## Atrayendo jóvenes al Estado

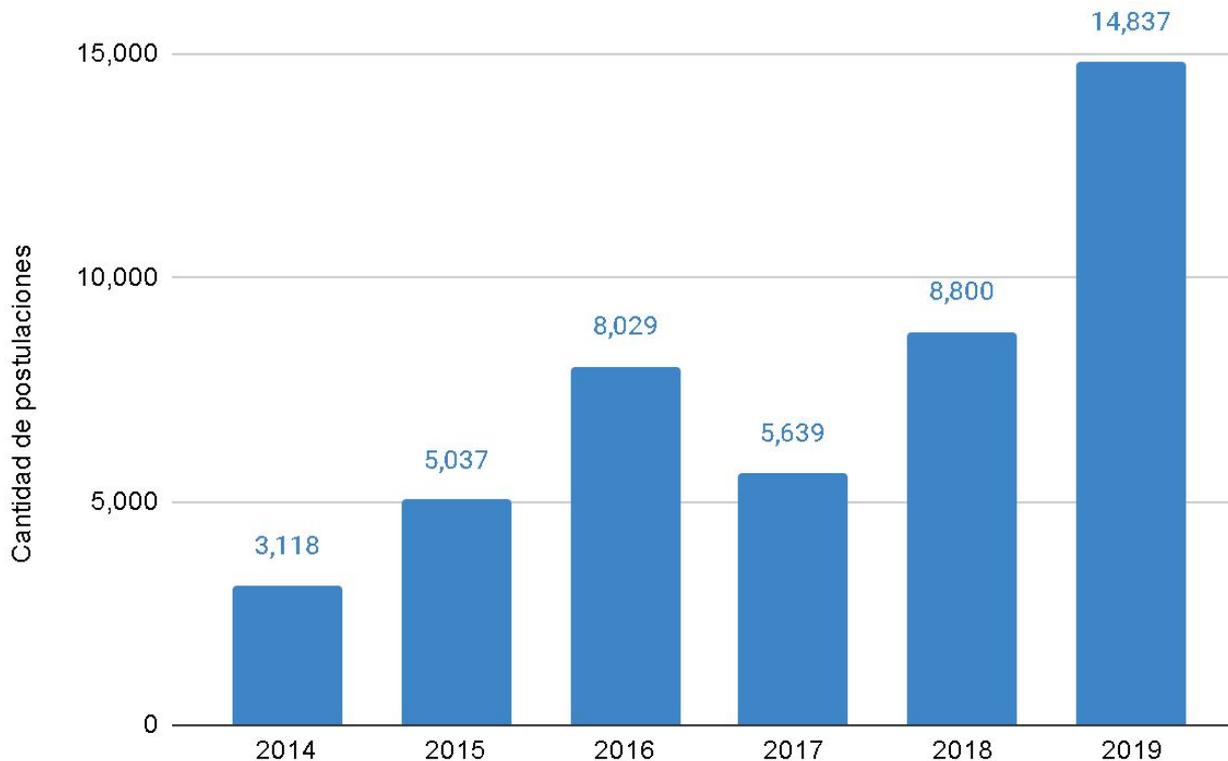
**Gráfico 19:** En el 2019 aumentó en un 227% la selección de estudiantes en práctica respecto del 2018



# Agenda Talento Joven

## Atrayendo jóvenes al Estado

**Gráfico 20:** En cuanto a las postulaciones, también se ha producido un aumento de 68,8% para el periodo 2019 versus 2018.



# Portal Trabaja en el Estado

## Resultados 2019

Portal se consolida como la puerta de entrada al Estado.

La plataforma [www.trabajaeneleestado.cl](http://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.

Para la categoría Empleos Públicos, estos son los principales resultados durante 2019:

**9.778**

Convocatoria

**16.433**

Vacantes

**175.782**

Postulantes

**1.198.547**

Postulaciones

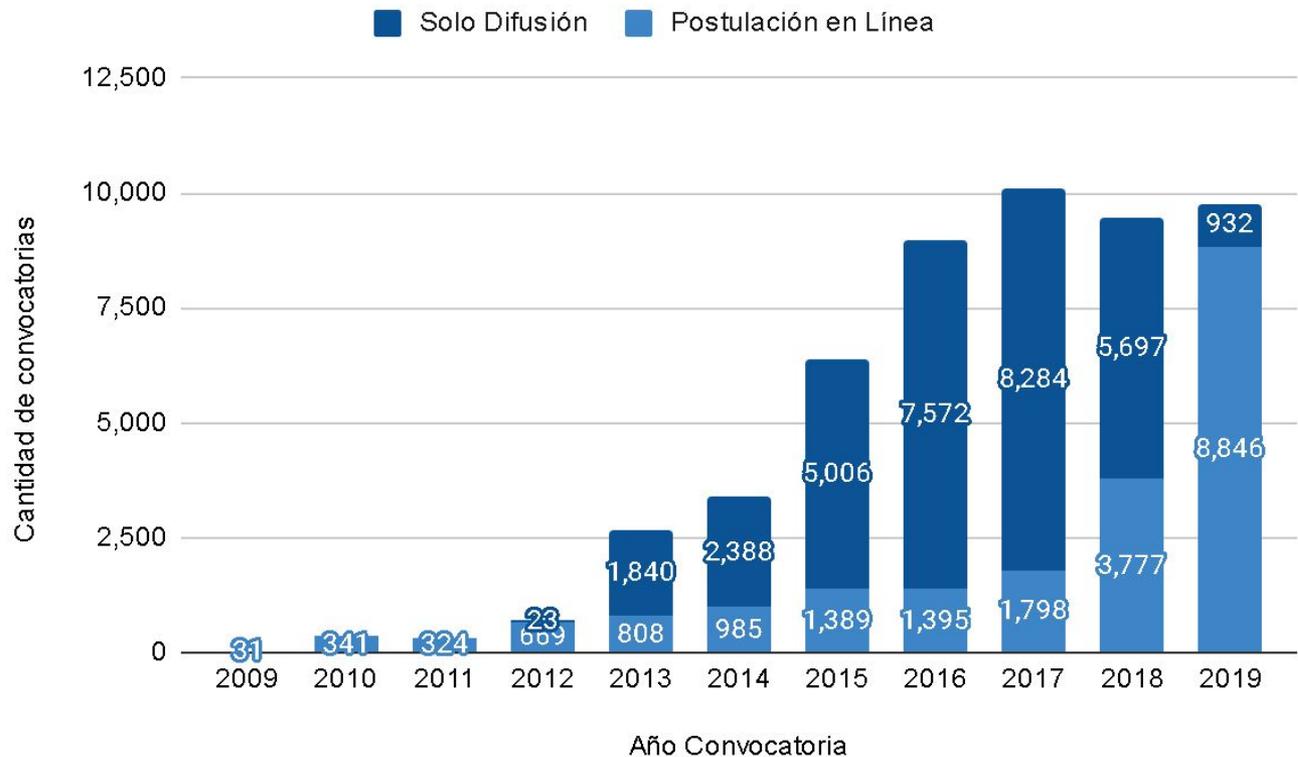
# Portal Trabaja en el Estado

## Empleos públicos: Aumentan las Convocatorias en línea

Durante 2019 ha aumentado un 134% la publicación de convocatorias en línea respecto de todo el 2018. Cabe señalar que desde el 10/11/2018 y según lo indicado en la norma del Servicio Civil, las calidades jurídicas de planta, contrata y código del trabajo deben realizarse con la modalidad de reclutamiento en línea.

### Gráfico 21:

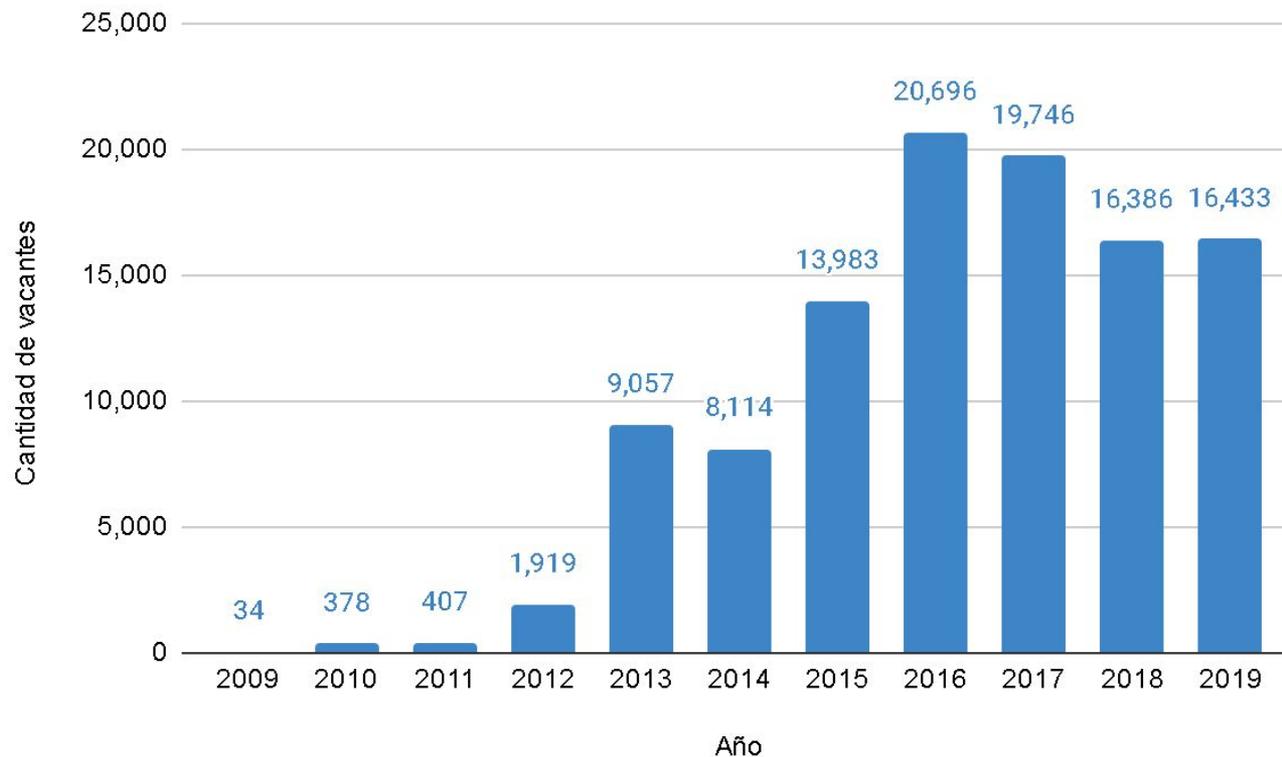
Total de Convocatorias por año.



# Portal Trabaja en el Estado

Empleos públicos: Aumenta la cantidad de vacantes.

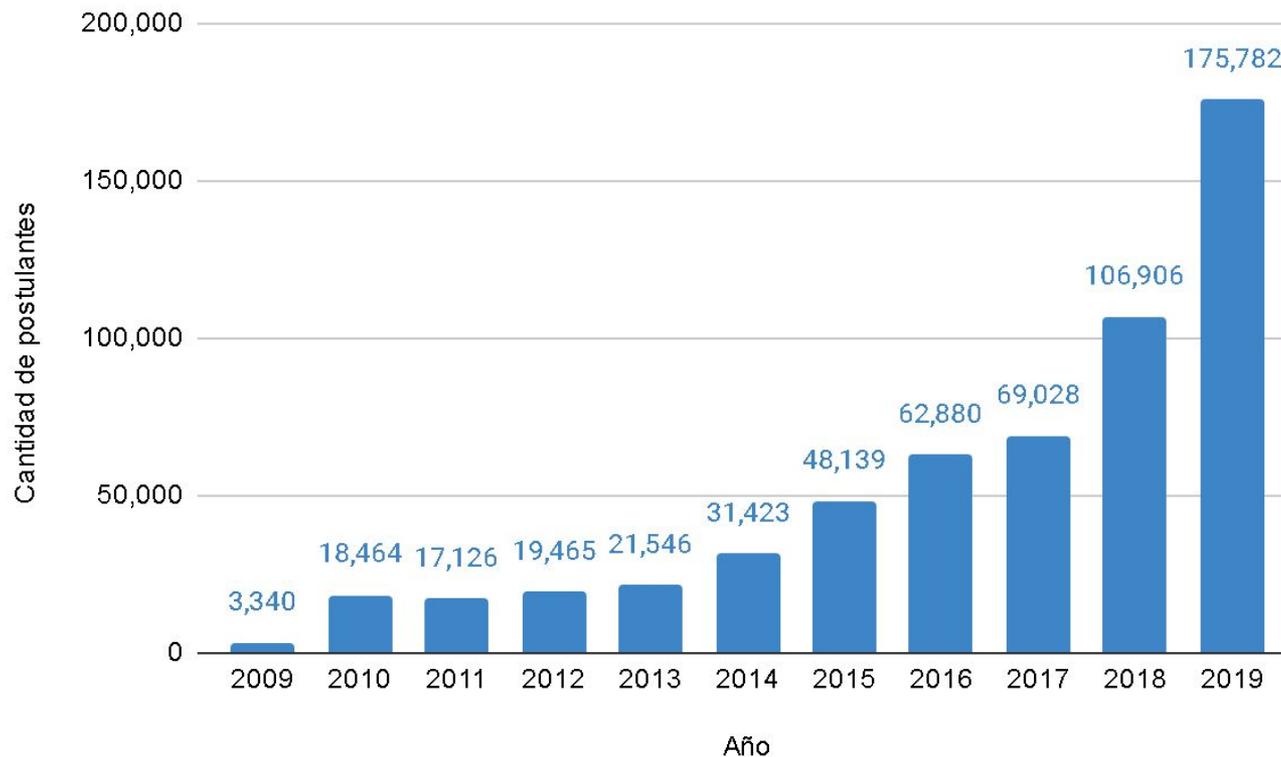
Gráfico 22: Aumenta la cantidad de vacantes publicadas



# Portal Trabaja en el Estado

## Empleos públicos: Aumentan los postulantes

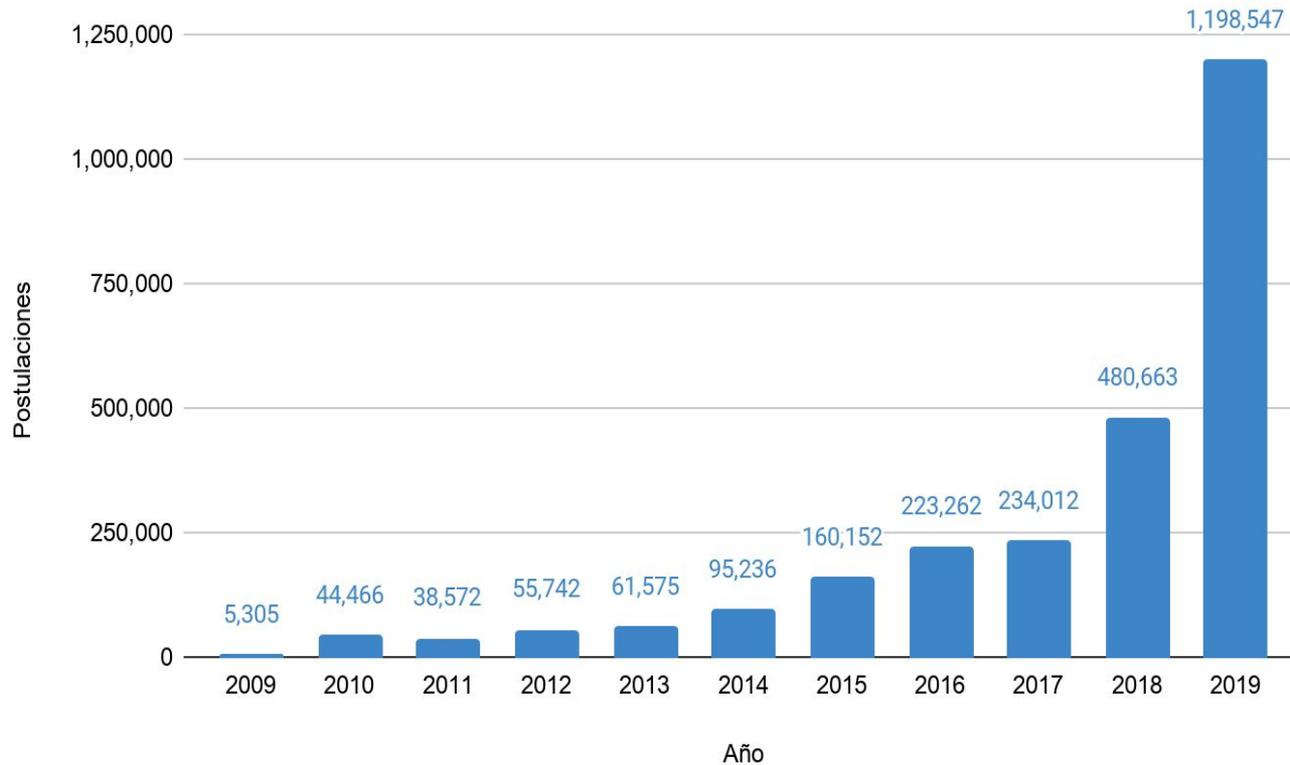
Gráfico 23: Total de postulantes por año.



# Portal Trabaja en el Estado

Empleos públicos: Aumentan las postulaciones.

Gráfico 24: Total de postulaciones por año.



# Encuentro Anual de Gestión y Desarrollo de Personas de Servicios Públicos

Bajo el lema “Aporte Estratégico a la Modernización del Estado” en enero 2020 se realizó el XII encuentro anual, que reunió más de **220 jefaturas y profesionales del área de los servicios públicos a nivel nacional, con 51 participantes de regiones.**

Durante esta jornada se realizó un trabajo participativo que consideró nuevos contextos, posteriores al estallido social y centrando la reflexión en los nuevos desafíos para los servicios públicos, el rol de las áreas de personas y lo que esperan del Servicio Civil en el nuevo contexto.



# Asesorías estratégicas y alianzas con otros servicios públicos

Busca orientar, velar por el cumplimiento de las normas de aplicación general y hacer el seguimiento y monitoreo de ellas.

Se han implementado diferentes estrategias para brindar el apoyo técnico oportuno, manteniendo la relación de confianza y cercanía que los servicios públicos requieren en la implementación de las normas, pero también en el desarrollo de mejores prácticas laborales para los funcionarios/as de la Administración Central del Estado.

En la gestión 2019 se brindó asesoría a la totalidad de los servicios públicos afectos a estas normas (186), con 572 reuniones, acompañando y asesorando principalmente, en la implementación de normas de aplicación general (41%); y otras tales como concursabilidad calidad de vida y relaciones laborales.

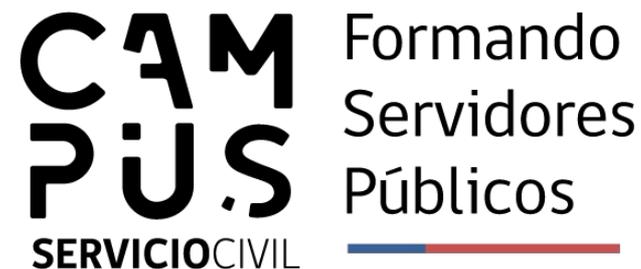
- **Estrategia focalizada de acuerdo a los avances en la implementación de las normas y según resultados y grados de madurez de los servicios.**
- **Equipo de consultores sectoriales a cargo del acompañamiento.**

# Encuesta Nacional de Funcionarios Públicos



- Liderada por el Servicio Civil junto a investigadores de University College London de Reino Unido y Centro de Sistemas Públicos de la U. de Chile, consultó sobre integridad y meritocracia en el sector público, y materias vinculadas a la formación y desarrollo de los funcionarios públicos.
- Respondida por 21.443 funcionarios públicos de 65 instituciones del Estado.
- Un 91% manifiesta sentirse orgulloso de su trabajo y el 86% siente que su trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los chilenos (por sobre el promedio de los países de la región).
- El 15 de enero se presentaron los resultados finales ante los servicios públicos. Más detalles en <https://www.serviciocivil.cl/primer-encuesta-nacional-de-funcionarios-as-publicos-as/>

# Campus SC - Formando servidores Públicos



- Es la primera plataforma transversal de formación para servidores públicos. A 2019 capacitó a cerca de **5.000 funcionarios de 11 servicios** públicos en todas las regiones del país.
- Programa Trabajo en Equipo: 184 participantes, pertenecientes a 3 servicios. 11 versiones en 7 regiones.
- Programa Liderazgo y Gestión Ágil de Proyectos: 289 participantes, pertenecientes a 11 servicios. 23 cursos con cobertura en todas las regiones.
- Programa Calidad de Servicio a la Ciudadanía: 300 participantes, pertenecientes a 7 servicios. 23 cursos, con cobertura en todas las regiones.
- Programa Análisis de Datos (Excel): 4.039 participantes. 3 versiones de Excel Básico, 3 versiones de Intermedio, y 1 versión de Excel Avanzado.
- **Los ahorros proyectados a partir de la dictación de estos 4 programas son M\$1.006.31**  
<https://campussc.serviciocivil.cl/>



# Red de Mujeres Líderes

- Programa de mentoría para fortalecer el desarrollo profesional de mujeres en los servicios públicos:
- **532 postulaciones de 21 ministerios** (87,5%), 113 servicios públicos (41,7%) y 38,16% de representación regional (203 postulantes de regiones y 329 Postulantes de RM).
- Evaluación: realizada por Woom Up a las 517 postulantes admisibles. Además, 10 postulantes pasan a ser mentoras.
- Selección: conjunta con Ministerio de la Mujer y Equidad de Género:
- **100 mujeres seleccionadas de 18 ministerios (75%), 61 servicios públicos y de 15 regiones (62% de RM y 38% otras) y 300 mentorías.**
- 99% de las guiadas cumplió su plan de desarrollo individual y cuentan con proyecto institucional elaborado.



# App Personas en Línea

- La app se presenta como un espacio colaborativo para mejorar la gestión de personas en el Estado. Se lanza en agosto 2019 en su fase piloto, con la participación de 50 contrapartes: Jefaturas Gestión de Personas y profesionales.
- Estadísticas fase piloto: 83 personas con App descargada y activa. 178 accesos mensuales. 151 contenidos publicados y 111 contenidos visualizados.
- Septiembre 2019. Evaluación del funcionamiento de la App por participantes del piloto y mejoras ejecutadas.
- Diciembre 2019: Lanzamiento de App a todas las jefaturas y Equipos de Gestión y Desarrollo de Personas. Se registran 507 sesiones mensuales, 136 sesiones semanales promedio y 276 contenidos y documentos vistos.



# Reconocimiento Yo Sirvo a mi País

## #YoSirvoamiPaís

Reconocimiento a los funcionarios públicos por su compromiso y vocación de servicio:

En su primera versión se recibieron 165 postulaciones y fueron seleccionados 17 finalistas: 7 ADP y 10 funcionarios/as administración central del Estado.

[www.yosirvoamipais.cl](http://www.yosirvoamipais.cl)

## #YoSirvoamipaísenlaEducación

Reconocimiento a Directores de Escuelas y Liceos seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública más destacados del país.

En su primera versión se recibieron 107 postulaciones de distintas regiones del país. Fueron seleccionados como finalistas: 20 directores, provenientes de 17 comunas de Chile.

[www.yosirvoenlaeducacion.cl](http://www.yosirvoenlaeducacion.cl)



# Red de Academias, escuelas y programas formativos de servicios públicos

Durante 2019 la Red, compuesta por 29 servicios públicos, realizó 7 encuentros temáticos que propiciaron el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de capacidades formativas, abordando temáticas vinculadas a innovación, mallas curriculares, compras colaborativas en capacitación, derechos humanos, entre otros. Las actividades contaron con la asistencia de más de 200 funcionarios/as de diversos servicios públicos.

## Reconocimiento Formador de Formadores

En agosto se realizó el Reconocimiento de Formador de Formadores, que premió a más de 50 funcionarios por su trayectoria y vocación en la formación pública.



# Programa Líderes Digitales

En 2019 se realizó la primera versión de Líderes Digitales, programa de integración digital basado en mentoring inverso, donde funcionarios públicos menores de 30 años, guían a funcionarios mayores de 50 años en temáticas digitales.

En 3 semanas se recibieron más de 250 postulaciones de todo el país, finalmente 50 participantes pertenecientes a 43 servicios públicos y 6 regiones del país, participaron durante 3 meses en diversas sesiones de capacitación.

A fines de 2019, 100 funcionarios públicos fueron certificados en el programa.



# Sistemas de Integridad

Durante 2019, el Servicio Civil fortaleció su labor de implementación de Sistemas de Integridad en instituciones de la administración central del Estado: 298 instituciones públicas desarrollaron sistemas de integridad o códigos de ética.

La instalación de Sistemas de Integridad Pública avanzó con la creación de una estructura de integridad (69%), la generación de plataformas de reportabilidad (63%) y en canales de denuncia y consulta (48%), que fortalece el protagonismo de los trabajadores públicos en estas materias.

El Servicio Civil integra la Alianza UNCAC, y en el marco del trabajo desplegado en ella, a fines de 2019 suscribió un compromiso de trabajo para implementar códigos de ética en las 345 municipalidades del país. La Subsecretaría de Desarrollo Regional SUBDERE, Contraloría General de la República, el Programa de las Naciones Unidas y el Servicio Civil se proponen como desafío comenzar esta implementación el 2020 con el 20% de las municipalidades del país. Asesoramos en la construcción de códigos de ética en 14 municipios del país.



# Mecanismos de Participación Ciudadana

**CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL:** Durante el 2019, el Consejo de la Sociedad Civil / Comité Consultivo abordó, entre otros, la Cuenta Pública de la gestión del Servicio Civil durante 2018.

**CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA PRESENCIAL:** Realizada en abril de 2019, fue conocida previamente por el Consejo de la Sociedad Civil/Comité Consultivo y presentada ante más de 170 personas en la Cineteca del Centro Cultural La Moneda. En este hito participó el Subsecretario de Hacienda, Francisco Moreno; el Contralor General de la República, Jorge Bermúdez; el presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, José Pérez Debelli; el Secretario General del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), Francisco Javier Velásquez López, entre otras autoridades nacionales.

**CONSULTA CIUDADANA:** Efectuada entre noviembre y diciembre de 2019, tuvo por finalidad solicitar a la ciudadanía presentar sus ideas con el objetivo de incorporar mejoras al Sistema de ADP.



# Desafíos 2020-2022

## **Consolidar el mérito en la expansión y eficacia del Sistema de Alta Dirección Pública.**

Uno de nuestros principales desafíos es seguir consolidando el Sistema de Alta Dirección Pública como mecanismo de ingreso y selección a cargos directivos en el Estado. En sus 16 años de historia ha crecido exponencialmente: de los casi 600 cargos que integraban el sistema en 2004, se pasó a cerca de 5.000 cargos seleccionados por mérito en 2019.

Es necesario seguir fortaleciendo el sistema y adecuarlo para poder enfrentar esta mayor demanda. Para ello seguiremos trabajando para eficientar procesos y optimizar el uso de los recursos de los contribuyentes. Ya avanzamos en la implementación de un currículum digital y debemos seguir trabajando en el ámbito tecnológico para aplicar inteligencia artificial e implementar un proceso confiable, basado en evidencia, ágil y 100% digital.

Junto con ello, debemos fortalecer y mejorar el sistema de selección de Directores de establecimientos educacionales, para lo cual buscaremos una mayor coherencia, homologando el procedimiento al usado por el Sistema de Alta Dirección Pública en el segundo nivel jerárquico.

# Desafíos 2020-2022

**Servicio Civil debe continuar cumpliendo un rol activo en la urgente e inagotable Modernización del Estado.**

Por otra parte, la Agenda de Modernización del Estado, presentada por el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera en julio de 2019, incluye propuestas asociadas al Sistema de Alta Dirección Pública, y propone otorgar nuevas facultades al Consejo en materia de movilidad y desarrollo directivo.

Asimismo, debemos avanzar hacia una mayor profesionalización de la gestión pública, para la cual se hace necesario propiciar la permanencia de los mejores Altos Directivos, con independencia de los cambios de autoridad.

También impulsaremos un perfeccionamiento de los Convenios de Desempeño, ya que es una herramienta concreta de mejora de la gestión del desempeño de los Altos Directivos Públicos.

# Desafíos 2020-2022

**Continuar testeando e implementando nuevas formas de acompañar a las instituciones del Estado en su tarea insustituible de entregar servicios públicos de calidad a la ciudadanía.**

En materia de gestión y desarrollo de personas, buscaremos simplificar y seguir mejorando el acompañamiento a los servicios públicos para poder enfrentar los desafíos 2020.

Fortaleceremos la oferta de capacitación en el Estado disponible en Campus Servicio Civil para que los servidores públicos puedan acceder a programas de formación de habilidades para entregar mejores servicios a la ciudadanía.

Daremos continuidad Red de Mujeres Líderes para consolidar los lazos formados en su versión 2019 y seguir ampliando la red, entregando nuevas oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres que están en el servicio público.

Y seguiremos trabajando en el reconocimiento a los funcionarios y funcionarias públicas que generan valor público innovando (Funciona!), realizando una buena gestión institucional (PAEI) y trabajando día a día con compromiso y vocación pública (Yo Sirvo a Mi País y Yo Sirvo en la Educación).



Creemos en la vocación que impulsa a los servidores públicos a resolver con sentido de urgencia las necesidades de todas las personas en nuestro país.

## PERSONAS AL SERVICIO DE PERSONAS

**SERVICIO**CIVIL

